



# Diversität und Inklusion in der audiovisuellen Industrie

Zusammenfassung des Workshops

Eine Publikation  
der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle



**Diversität und Inklusion in der audiovisuellen Industrie, Zusammenfassung des EAI-Workshops, Straßburg, 10. Dezember 2020**

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, Straßburg, 2020

**Verlagsleitung** – Susanne Nikoltchev, Geschäftsführende Direktorin

**Redaktionelle Betreuung** – Maja Cappello, Leiterin der Abteilung für juristische Informationen

**Redaktionelles Team** – Francisco Javier Cabrera Blázquez, Julio Talavera, Sophie Valais

**Europäische Audiovisuelle Informationsstelle**

**Workshop-Berichterstatterin** - Léa Chochon

**Übersetzung** – Erwin Rohwer, France Courrèges

**Korrektur** – Gianna Iacino, Aurélie Courtinat, Jackie McLelland

**Redaktionsassistenz** – Sabine Bouajaja

**Presse und PR** – Alison Hindhaugh, [alison.hindhaugh@coe.int](mailto:alison.hindhaugh@coe.int)

**Europäische Audiovisuelle Informationsstelle**

**Herausgeber**

Europäische Audiovisuelle Informationsstelle

76, allée de la Robertsau, 67000 Straßburg, Frankreich

Tel.: +33 (0)3 90 21 60 00

Fax: +33 (0)3 90 21 60 19

[iris.obs@coe.int](mailto:iris.obs@coe.int)

[www.obs.coe.int](http://www.obs.coe.int)

**Umschlaggestaltung** - ALTRAN, Frankreich

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:

*Diversität und Inklusion in der audiovisuellen Industrie, Zusammenfassung des EAI-Workshops, Straßburg, 10. Dezember 2020*, Europäische Audiovisuelle Informationsstelle, Straßburg, 2020

© Europäische Audiovisuelle Informationsstelle (Europarat), Straßburg, 2020

Die in diesem Bericht enthaltenen Aussagen geben die Meinung der Verfasser wieder und stellen nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle, ihrer Mitglieder oder des Europarats dar.

# **Diversität und Inklusion in der audiovisuellen Industrie**

Zusammenfassung des Workshops

**Straßburg, 10. Dezember 2020**

Online-Veranstaltung

# Inhaltsverzeichnis

---

|                        |          |
|------------------------|----------|
| <b>Einleitung.....</b> | <b>1</b> |
|------------------------|----------|

|  |          |
|--|----------|
| <b>Session 1 - Diversität und Inklusion hinter der Kamera.....</b> | <b>3</b> |
|--|----------|

|  |    |
|--|----|
| 1.1. Daten zur Diversität im Vereinigten Königreich: Methoden und Ergebnisse .....       | 4  |
| 1.2. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle: bewährte Praktiken gegen Ungleichheit ..... | 5  |
| 1.3. Highlights aus dem „Handbuch bewährter Praktiken“ .....                             | 6  |
| 1.4. Diskussion.....   | 7  |
| 1.4.1. Datenerhebung zu Diversität: Methodik und Hindernisse.....                        | 7  |
| 1.4.2. Austausch zu Initiativen und bewährten Praktiken hinter der Kamera .....          | 8  |
| 1.4.3. D&I hinter der Kamera: zentrale Herausforderungen und Empfehlungen .....          | 9  |
| 1.4.4. Ein Aufruf zu intersektionalen Ansätzen hinter der Kamera .....                   | 10 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Session 2 - Diversität und Inklusion vor der Kamera.....</b> | <b>12</b> |
|---|-----------|

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Von Gleichstellung bis mehr Diversität vor der Kamera: der Ansatz von Filmfonds ..... | 13 |
| 2.2. Förderung von D&I im Rundfunk: eine umfassende und langfristige Strategie .....       | 14 |
| 2.3. Bewertung der Wahrnehmung von Diversität im Fernsehen: das CSA-Barometer.....         | 15 |
| 2.4. Diskussion.....   | 16 |
| 2.4.1. Verpflichtungszusagen und Initiativen zur Steigerung von D&I vor der Kamera .....   | 16 |
| 2.4.2. Vorteile von mehr D&I vor der Kamera.....   | 18 |
| 2.4.3. D&I vor der Kamera: zentrale Herausforderungen und Empfehlungen .....               | 18 |

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>Abschluss des Workshops.....</b> | <b>20</b> |
|-------------------------------------|-----------|

|   |    |
|---|----|
| Die Verbindung zwischen Vor-der-Kamera und Hinter-der-Kamera .....                  | 20 |
| Die Komplexität, die bei der Erhebung von Daten zur Diversität entstehen kann ..... | 20 |
| Die Notwendigkeit intersektionaler Ansätze.....                                     | 21 |

---

## Teilnehmerliste

|    | Nachname      | Name           | Organisation  | Position   |
|----|---------------|----------------|---|--|
| 1  | Brunet        | Sarah          | Europäische Kommission                                | Referentin - Programm Kreatives Europa / MEDIA                   |
| 2  | Comey         | Stephanie      | BAI - Irische Rundfunkbehörde                         | Leitende Managerin - Politik, Sektorentwicklung und Personal     |
| 3  | Durand-Vialle | Pauline        | FERA - Europäischer Regieverband                      | CEO  |
| 4  | Gorseth       | Hallvard       | Europarat   | Leiter der Abteilung Antidiskriminierung                         |
| 5  | Houlgatte     | Laura          | UNIC - Europäischer Kinoverband                       | CEO  |
| 6  | Laville       | Camille        | CSA - Conseil supérieur de l'audiovisuel (Belgien)    | Beraterin, Forschungsabteilung                                   |
| 7  | Muñoz Guerra  | Maria Theresia | RTVE  | Verantwortliche für Gleichstellung                               |
| 8  | Orero         | Pilar          | Europäisches Behindertenforum                         | Mitglied der IKT-Expertengruppe                                  |
| 9  | Raizyte       | Justina        | EASA - Europäische Allianz der Werbeselbstkontrolle   | Leiterin Entwicklung und Politik                                 |
| 10 | Rasanen       | Annika         | Netflix   | Assistentin der Geschäftsführung, Öffentlichkeitsarbeit          |
| 11 | Serner        | Anna           | Schwedisches Filminstitut                             | CEO  |
| 12 | Tepper        | Daphne         | UNI Europa  | Direktorin   |
| 13 | Tromel        | Stefan         | ILO - Internationale Arbeitsorganisation              | Leitender Spezialist für den Umgang mit Behinderungen            |
| 14 | Turton        | Amy            | Diamond - Creative Diversity Network (CDN)            | Projektmanagerin   |
| 15 | Vaccarone     | Claudia        | EBU - Europäische Rundfunkunion                       | Leiterin der Diversitätsprogramme für Mitglieder                 |
| 16 | Van Hille     | Géraldine      | CSA - Conseil supérieur de l'audiovisuel (Frankreich) | Abteilungsleiterin Missionen für gesellschaftlichen Zusammenhalt |
| 17 | Wayland       | Miranda        | BBC   | Leiterin Kreative Vielfalt                                       |

## Europäische Audiovisuelle Informationsstelle

|   | Nachname         | Name             | Position   |
|---|------------------|------------------|--|
| 1 | Cabrera Blázquez | Francisco Javier | Analyst - Abteilung für juristische Informationen        |
| 2 | Cappello         | Maja             | Leiterin der Abteilung für juristische Informationen     |
| 3 | Talavera Milla   | Julio            | Analyst - Abteilung für juristische Informationen        |
| 4 | Valais           | Sophie           | Analyst - Abteilung für juristische Informationen        |
| 5 | Chochon          | Léa              | Junior Analyst - Abteilung für juristische Informationen |





## Einleitung

Angesichts der herausgehobenen Rolle des audiovisuellen Sektors in der Gesellschaft aufgrund der Möglichkeiten der Medien und des Kinos, Menschen in ihrer Vielfalt darzustellen und die öffentliche Meinung zu beeinflussen und letztlich zu formen, wurde dem Ziel, mehr Diversität und Inklusion in diesem Sektor zu erreichen, besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Die angelsächsischen Länder waren in diesem Bereich traditionell immer weit voraus, noch bevor internationale Organisationen wie der Europarat oder die UNESCO in den 2000er Jahren in dieser Frage einen entsprechenden Schritt nach vorn gemacht haben.<sup>1</sup> Auf der Ebene der EU-Politik fand das Ziel, für mehr Diversität und Inklusion zu sorgen, in den letzten Jahren immer stärkere Beachtung.<sup>2</sup> Darüber hinaus haben in den letzten Jahren auf europäischer und nationaler Ebene Interessenträger der Industrie, Medienregulierungsbehörden und Filmfonds viele Initiativen ergriffen, um die Präsenz unterrepräsentierter Gruppen vor der Kamera und im Rundfunk sowie in der Belegschaft zu fördern.<sup>3</sup>

Trotz dieser Entwicklungen ist es noch ein weiter Weg zu Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor. Die für den europäischen audiovisuellen Sektor verfügbaren Statistiken über die Geschlechterverteilung zeigen erhebliche Ungleichgewichte sowohl bei der Präsenz in Führungspositionen als auch bei den Karriereaussichten. Statistiken zu Diversität sind hingegen nicht so einfach zu erstellen wie Geschlechterstatistiken und nur für eine begrenzte Anzahl von EU-Ländern verfügbar. Wenn dennoch vorhanden, offenbaren sie große Ungleichgewichte, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen, sexuelle Orientierungen oder ethnische Hintergründe vertreten sind.

Nachdem sich die Europäische Audiovisuelle Informationsstelle (EAI) in der Ausgabe 2018 ihrer jährlichen Workshops speziell mit Ungleichgewichten zwischen den Geschlechtern befasst hatte, beschloss sie, den Rahmen zu erweitern, um Fragen von Diversität und Inklusion (D&I) im audiovisuellen Sektor aus einem größeren Blickwinkel zu betrachten. Diese Fragestellungen sind eine Reaktion auf eine wachsende gesellschaftliche Nachfrage nach mehr inklusiven Inhalten und Darstellungen in den Medien und spiegeln

---

<sup>1</sup> Siehe zum Beispiel die Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt (2001), das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) (2006) und die revidierte Europäische Sozialcharta (SEV Nr. 163) (1996).

<sup>2</sup> Siehe zum Beispiel die Richtlinie 2000/43/EU zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EU zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

<sup>3</sup> Siehe den vergleichenden EPRA-Bericht "Achieving greater diversity in broadcasting - special focus on gender; Benefits and best practices approaches", J. Jones (Ofcom), 4. September 2018, [https://www.epra.org/news\\_items/achieving-greater-diversity-in-broadcasting-publication-of-the-final-comparative-background](https://www.epra.org/news_items/achieving-greater-diversity-in-broadcasting-publication-of-the-final-comparative-background); Siehe auch EPRA-Arbeitsgruppe II zu Diversität (2018), Bratislava, <https://www.epra.org/attachments/bratislava-wg-ii-achieving-greater-diversity-in-broadcasting-the-whole-picture-summary>.



aktuelle soziale Bewegungen wie *Black Lives Matter* wider. Sie stehen in vielen Ländern ganz oben auf der politischen Agenda. Eben in diesem Zusammenhang wird die Informationsstelle diesen Themen einen neuen juristischen Bericht widmen, der im Frühjahr 2021 veröffentlicht werden soll. Das Format der traditionellen „geschlossenen“ EAI-Dezember-Workshops wurde 2020 aufgrund der gesundheitlichen Lage ausnahmsweise in ein öffentlich zugängliches Online-Webinar umgewandelt, das wie folgt strukturiert war:

- Die erste Session des Workshops widmete sich der Diskussion von Unterrepräsentation in der audiovisuellen kreativen Wertschöpfungskette aus einer Arbeitsmarktperspektive, einschließlich gleicher Beschäftigungsbedingungen und Ausbildungsmöglichkeiten für Minderheiten und unterrepräsentierte Gruppen.
- Die zweite Session befasste sich mit dem Thema Diversität und Inklusion vor der Kamera und den Möglichkeiten, hier Inklusion und Nicht-Diskriminierung zu fördern.





# Session 1 - Diversität und Inklusion hinter der Kamera

Die erste Session des Workshops wurde von Maja Cappello geleitet und von Francisco Cabrera, Senior Analyst der Abteilung für juristische Informationen (EAI), eröffnet.

Der Einführungsvortrag nannte zunächst mehrere historische Persönlichkeiten im künstlerischen Bereich, die aufgrund der diskriminierenden Ansichten der Gesellschaft in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderungen zensiert, ignoriert, eingesperrt und zur Konvertierung und Anpassung gezwungen wurden.

Die kreativen und technischen Teams in der heutigen audiovisuellen Industrie leben in einer anderen Gesellschaft und einem anderen rechtlichen Rahmen als jene historischen Persönlichkeiten. Auf europäischer Ebene verbieten umfangreiche Rechtsvorschriften wie die Europäische Menschenrechtskonvention,<sup>4</sup> die Europäische Sozialcharta<sup>5</sup> oder die Charta der Grundrechte der Europäischen Union<sup>6</sup> sowie geltende Rechtsprechung unterschiedlichst motivierte Diskriminierung. Insbesondere zwei EU-Richtlinien, nämlich die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>7</sup> und die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse,<sup>8</sup> bekämpfen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit in den Bereichen Beschäftigung und Zugang zu Sozialhilfe und Sozialversicherung sowie zu Waren und Dienstleistungen. Dessen ungeachtet gibt es immer noch Lücken im EU-Antidiskriminierungsrecht, da einige dieser Schutzgründe nur im Zusammenhang mit Beschäftigung gewährleistet sind. Ein Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission<sup>9</sup> aus dem Jahr 2008 sieht vor, den Schutz vor Diskriminierung durch einen horizontalen Ansatz zu erweitern, bislang ist der Vorschlagsentwurf jedoch blockiert.

Auf nationaler Ebene haben Gesetzgeber und Regulierungsbehörden Instrumente und Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierung bereitgestellt, indem sie zum Beispiel Rundfunkveranstaltern Verpflichtungen auferlegen. Verschiedene Filmfonds machen die öffentliche Förderung von der Erfüllung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien abhängig. Auch die europäische audiovisuelle Industrie ist aktiv geworden und hat neue Maßnahmen zur Steigerung von Diversität und zur Förderung von Inklusion im Sektor eingeführt. All diese

---

<sup>4</sup> Europäische Menschenrechtskonvention, [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_deu.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_deu.pdf).

<sup>5</sup> Europäische Sozialcharta, <https://www.coe.int/de/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>.

<sup>6</sup> Charta der Grundrechte der Europäischen Union, [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_de.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf).

<sup>7</sup> Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

<sup>8</sup> Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>.

<sup>9</sup> Vorschlag für eine Antidiskriminierungsrichtlinie 2008, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-anti-discrimination-directive>.



gesetzgeberischen Instrumente und anderen Initiativen reichen jedoch nicht aus, daher ist eine weitere Diskussion über D&I hinter der Kamera notwendig.

## 1.1. Daten zur Diversität im Vereinigten Königreich: Methoden und Ergebnisse

Amy Turton, Projektmanagerin von *Diamond (Creative Diversity Network)*, sprach zum Thema Datenerhebung zu Diversität in der britischen Fernsehindustrie. Dieser Abschnitt fasst ihre Präsentation zusammen.

Das *Diamond*-Projekt unter der Leitung des *Creative Diversity Network*<sup>10</sup> entstand aus einer Initiative der großen britischen Fernsehveranstalter (BBC, ITV, Channel 4, Channel 5 und Sky), um gemeinsam das Problem der fehlenden Daten zu Diversität anzugehen. Sie erweiterten den Einsatzbereich einer bereits gemeinsam genutzten Softwareplattform, um *Diamond* aus der Taufe zu heben und Daten zu sechs Diversitätsmerkmalen der Darsteller und der Crew zu erheben, die Sendungen für die fünf großen Fernsehveranstalter produzieren.

Die Datenerhebung erfolgt mit einem Formular zu Diversität, das von den einschlägigen Interessenträgern ausgefüllt wird; die Daten werden dann in die Datenbank eingegeben und von *Diamond* nach bestimmten Kriterien geprüft, um eine Gesamtanalyse der Industrie zu erstellen. Im Weiteren stellte Amy Turton dann einige der wichtigsten Erkenntnisse aus ihrem jüngsten Überwachungsbericht zu Diversität in der britischen Fernsehindustrie vor:<sup>11</sup>

- Behinderte Menschen gehören zu den am stärksten unterrepräsentierten Personen in der Fernsehindustrie: 7,8 % vor und 5,2 % hinter der Kamera, während sie 17 % der arbeitenden Bevölkerung ausmachen.
- Diversität vor der Kamera ist deutlich stärker ausgeprägt, was den Umstand überdeckt, dass es dahinter nicht genug Diversität gibt.
- In kreativen Schlüsselpositionen, wie zum Beispiel Regisseur oder Drehbuchautor, sind Frauen und Schwarze, Asiaten und ethnische Minderheiten (BAME)<sup>12</sup> nicht so stark vertreten wie in anderen Positionen: So machen Frauen zwar 53,7 % der Beschäftigten hinter der Kamera aus, stellen aber nur 26,2 % der Regisseure.

Es gibt viele positive Aspekte bei der Erhebung von Diversitätsdaten, unter anderem die Ermutigung von Organisationen, transparenter und verantwortungsvoller zu sein und Zielvorgaben für Diversität zu machen. Das Monitoring von Diversität bringt jedoch einige große Herausforderungen mit sich, zum Beispiel die freiwillige und fortlaufende Beschaffung dieser Art von Daten oder die Berücksichtigung von Diversität im weitesten

---

<sup>10</sup> <https://creativediversitynetwork.com/diamond/>.

<sup>11</sup> Diamond – The Third Cut Report, 2020, <https://creativediversitynetwork.com/diamond/diamond-reports/diamond-the-third-cut-report/>.

<sup>12</sup> Die Abkürzung BAME (*Black, Asian and minority ethnic*) hat sich als Überbegriff für Menschen aller Ethnien außer weiß entwickelt.



Sinne, ohne eine Hierarchie zwischen Diversitätskriterien festzuschreiben. Darüber hinaus muss die Evaluierung laufender Diversitätsinitiativen verbessert und ausgeweitet werden und es muss bewertet werden, was funktioniert und ob es exportiert und von anderen Organisationen genutzt werden kann.

## 1.2. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle: bewährte Praktiken gegen Ungleichheit

Pauline Durand-Vialle, CEO des Europäischen Regieverbands FERA,<sup>13</sup> konzentrierte sich auf das Thema des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, indem sie die Ergebnisse ihrer jüngsten Studie über die Vergütung audiovisueller Urheber in Europa vorstellte.<sup>14</sup> Dieser Abschnitt fasst ihre Präsentation zusammen.

Die Studie weist zunächst darauf hin, dass es in Europa etwa 36 % weibliche audiovisuelle Urheber gibt (dazu gehören Drehbuchautoren, Regisseure, Komponisten, Kameraleute und andere audiovisuelle Urheber). Im Weiteren zeigt sie das bestehende Lohngefälle anhand der Unterschiede beim mittleren Jahreseinkommen auf:<sup>15</sup>

- Für Regisseure: EUR 12.500 bei Frauen gegenüber EUR 18.000 bei Männern
- Für Drehbuchautoren: EUR 23.500 bei Frauen gegenüber EUR 25.000 bei Männern
- Für andere audiovisuelle Urheber: EUR 18.000 bei Frauen gegenüber EUR 24.000 bei Männern

Die Studie veranschaulicht auch den „Effekt der gläsernen Decke“: Obwohl die Daten zeigen, dass weibliche Urheber ihre Karriere fast unter den gleichen Bedingungen wie ihre männlichen Kollegen beginnen, zeigt sich ein deutlicher Unterschied, wenn sie das Alter von 50 Jahren erreichen, wo die durchschnittliche Urheberin EUR 20.750 verdient, gegenüber EUR 29.009, die ein durchschnittlicher Urheber erhält.

Es gibt als bewährte Praxis zwar mehrere Gleichstellungsmaßnahmen und -politiken in Bezug auf den Zugang zu finanziellen Mitteln, sie führen jedoch zu keiner Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass es aus folgenden Gründen schwierig ist, Fragen zu Arbeitsbedingungen und Einkommen in der audiovisuellen Industrie anzugehen:

- Der Anteil der audiovisuellen Urheber, die als Freiberufler arbeiten.
- Die Verbesserung der berufsständischen Vertretung und des Gewichts bei Tarifverhandlungen ist von wesentlicher Bedeutung für die Überwindung des

---

<sup>13</sup> <https://screendirectors.eu/>.

<sup>14</sup> Behind the screens: European survey on the remuneration of audiovisual authors, FERA, 2019, <https://screendirectors.eu/new-report-first-ever-eu-wide-study-finds-audiovisual-authors-struggling-to-make-ends-meet-and-to-maintain-sustainable-careers/>.

<sup>15</sup> Das mittlere Einkommen ist auf der Grundlage des gesamten persönlichen Einkommens nach Steuern im Jahr 2016 in Europa berechnet.



geschlechtsspezifischen Gefälles, aber auch für die Bewältigung eines breiteren Spektrums sozialer Fragen.

- Die entsprechende Hebelwirkung hängt weitgehend von den nationalen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ab.

### 1.3. Highlights aus dem „Handbuch bewährter Praktiken“

Daphne Tepper, Direktorin bei UNI Europa,<sup>16</sup> stellte das Handbuch bewährter Praktiken<sup>17</sup> vor, das von den Sozialpartnern des EU-Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor<sup>18</sup> erstellt wurde. Dieser Abschnitt fasst ihre Präsentation zusammen.

Das Projekt war eine Folgemaßnahme nach der Verabschiedung des Europäischen Aktionsrahmens zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor im Jahr 2011 durch die Organisationen<sup>19</sup> und enthält Überlegungen und Empfehlungen zu fünf Schlüsselbereichen: Geschlechterdarstellung, Lohngleichheit, Gleichstellung bei der Entscheidungsfindung, Geschlechterrollen am Arbeitsplatz und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Ziel des Projekts war es, die seit der Verabschiedung des Aktionsrahmens im Jahr 2011 erzielten Fortschritte zu bewerten und zu versuchen, bewährte Praktiken zu identifizieren und zu fördern. Der Schwerpunkt lag auf der Gleichstellung der Geschlechter, aber auch Diversität im weitesten Sinne wurde angesprochen. Die Untersuchung sollte weitere Erkenntnisse bringen, um was es in Bezug auf die Präsenz von Frauen auf und hinter europäischen Bildschirmen geht, ob der Sektor in Bezug auf Bezahlung und Möglichkeiten für Frauen fair ist, was gegen diese Diskriminierung unternommen wurde und was funktioniert und was fehlt. Das Handbuch stellt die Ergebnisse dieser Untersuchung vor und hebt einige der verfügbaren Daten zur Präsenz von Frauen im europäischen audiovisuellen Sektor sowie eine Reihe von bewährten Praktiken und gewonnenen Erfahrungen hervor:

- Die Bedeutung von Daten, Zielvorgaben, Überwachung und Berichterstattung: Gleichstellungsstrategien ohne Zielvorgaben oder Gleichstellungsziele ohne Monitoring haben sich als unwirksam erwiesen.
- Die Bedeutung öffentlicher Förderung und die Rolle der öffentlich-rechtlichen Rundfunkveranstalter und der Regulierungsbehörden für den audiovisuellen Bereich, die den Sektor dazu ermutigen können, einige der traditionellen Modelle, die zu Ungleichgewichten führen, zu verändern.

---

<sup>16</sup> <https://www.uni-europa.org/>.

<sup>17</sup> <https://www.equalitydiversityinavsector.eu/>.

<sup>18</sup> Dazu gehören folgende Organisationen: Verband der kommerziellen Fernsehsender in Europa (ACT), Verband der europäischen Radios (AER), Europäische Rundfunkunion (EBU), Europäischer Verband für audiovisuelle Produktion (CEPI), Europäischer Journalistenverband (EFJ), Internationaler Verband der Schauspieler (FIA), Internationaler Verband der Filmproduzentenverbände (FIAPF), Internationaler Verband der Musiker (FIM), UNI Europa - Medien, Unterhaltung & Kunst (EURO-MEI).

<sup>19</sup> <https://www.uniglobalunion.org/news/framework-actions-gender-equality-audiovisual-sector>.



- Die Notwendigkeit, weiterhin das Bewusstsein zu schärfen und Schulungen zu organisieren, den Einzelnen und die Organisation zu Veränderungen zu verpflichten und die strukturelle Diskriminierung, die zwischen Männern und Frauen besteht, sichtbar und nachvollziehbar zu machen.
- Veränderung der täglichen Arbeitsweise im audiovisuellen Sektor, zum Beispiel mit Arbeitsplatzrichtlinien und -maßnahmen in Form von Datenbanken mit verschiedenen Profilen, Kinderbetreuungseinrichtungen, flexiblen Arbeitslösungen usw.
- Sichere Räume zu einer Priorität zu machen und entsprechende Verfahren einzuführen, sollte ein zentrales Element jeder Gleichstellungsstrategie sein.
- Schaffung relevanter Synergien zwischen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität.

## 1.4. Diskussion

Die anschließende Diskussion befasste sich mit Fragen der Datenerhebung zu D&I, mit Beispielen von Initiativen und bewährten Praktiken, die mehr Diversität hinter der Kamera fördern, mit Herausforderungen und Hindernissen, mit denen Frauen und unterrepräsentierte Gruppen konfrontiert sind, und mit dem Bedarf an mehr intersektionalen Ansätzen zu D&I hinter der Kamera.

### 1.4.1. Datenerhebung zu Diversität: Methodik und Hindernisse

Die Teilnehmer diskutierten zunächst den Datenerhebungsprozess selbst sowie die Hindernisse, die sich hierbei ergeben können. Die Datenerhebung wurde oft als ein entscheidender erster Schritt zur Offenbarung von Ungleichgewichten dargestellt, bevor konkrete Initiativen oder Maßnahmen ergriffen werden. Sie lässt sich für alle Arten von Diskriminierungsgründen durchführen, wobei einige Gründe jedoch möglicherweise schwieriger zu messen sind als andere. Neben Ungleichgewichten kann Datenerhebung auch dabei helfen, bestehende oder wahrgenommene Hindernisse für D&I im audiovisuellen Sektor und darüber hinaus zu identifizieren.

In Bezug auf den Datenerhebungsprozess selbst identifizierten die Diskutanten einige allgemeine Hindernisse wie zum Beispiel Sicherheits- und Datenschutzbestimmungen. Die Vertreterin des *Diamond*-Projekts teilte zum Beispiel mit, dass bei der Erstellung des Berichts der Bedarf an detaillierten Informationen zu bestimmten Sendungen gegen die Notwendigkeit abgewägt werden musste, die Sicherheits- und Datenschutzbestimmungen zu respektieren, die für Fernsehsender gelten.

Ein weiteres häufig anzutreffendes Hindernis betrifft die Frage nach der Erhebung ethnischer Daten. In einigen Ländern wie Frankreich ist die Erhebung dieser Art von Daten



nur in eng definierten Fällen erlaubt.<sup>20</sup> In anderen Ländern wie zum Beispiel dem Vereinigten Königreich ist die Erhebung ethnischer Daten dagegen weit verbreitet, auch in anderen Lebensbereichen, und wird als normal angesehen. Einige Teilnehmer wiesen zudem darauf hin, dass es nicht nur schwierig sei, solche Daten zu erheben, sondern Diversität auch von Land zu Land unterschiedlich sein könne, was einen Vergleich solcher Daten auf europäischer Ebene erschwere. Einige Teilnehmer betonten jedoch, dass selbst dort, wo die Erhebung solcher Daten illegal sei, dennoch bestimmte Initiativen ergriffen werden können, die zu einer Diversifizierung des Einstellungsprozesses beitragen können.

Einige Teilnehmer stellten auch die Frage, wie neben der Diversitätskomponente Inklusion in der Zusammensetzung der Belegschaft gemessen werden könnte, und merkten an, dass eine Messung des Inklusionsgrades es ermöglichen könnte, einige der bestehenden Probleme im Zusammenhang mit der Messung des Diversitätsgrades zu lösen.

## 1.4.2. Austausch zu Initiativen und bewährten Praktiken hinter der Kamera

Workshop-Teilnehmer und Zuhörer, die sich über die Chatbox der Online-Veranstaltung zu Wort meldeten, tauschten sich anschließend über einige Beispiele für Initiativen und bewährte Praktiken zur Förderung von D&I hinter der Kamera aus. Viele von ihnen betonten, dass ein starkes Engagement unabdingbar sei, um signifikante Veränderungen zu erreichen. Ein häufig diskutiertes und für seine Effektivität geschätztes Instrument war außerdem die Festlegung von Gleichstellungs- oder Diversitätszielvorgaben, oft als Ergebnis einer Studie oder Untersuchung, die Ungleichgewichte aufzeigt hat.

Eine Vertreterin der UNIC, einer internationalen Berufsvereinigung, die Kinobetreiber und ihre nationalen Verbände in Europa vertritt, stellte einige ihrer Initiativen vor. So hat die UNIC 2017 ein Mentorenprogramm ins Leben gerufen, das *UNIC Women's Cinema Leadership programme*, das darauf abzielt, durch die Schaffung eines starken beruflichen Netzwerks den Eintritt von mehr Frauen in die Industrie zu unterstützen.<sup>21</sup>

In Bezug auf VOD-Plattformen stellte eine Vertreterin von Netflix dessen in Spanien gestartetes Mentorenprogramm vor, bei dem junge weibliche Regisseure einen erfahrenen Regisseur während einer ganzen Staffel einer Serie begleiten und die Möglichkeit erhalten, bei einer Folge Regie zu führen. Darüber hinaus hat Netflix auch zum OFCOM-Diversitätsbericht beigetragen und die Richtlinien für bewährte Praktiken erstellt, um Diversität vor und hinter der Kamera zu gewährleisten.<sup>22</sup> 2018 hat das Unternehmen zudem eine Abteilung für Diversität und Inklusion<sup>23</sup> geschaffen, die Inklusivität und Diversität in allen Aspekten seiner Tätigkeit sicherstellen soll.

---

<sup>20</sup> Siehe zum Beispiel Artikel 6 des französischen Gesetzes Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000886460>.

<sup>21</sup> <https://www.unic-cinemas.org/industry/mentoring-scheme/?L=0>.

<sup>22</sup> [https://www.ofcom.org.uk/data/assets/pdf\\_file/0022/207229/2019-20-report-diversity-equal-opportunities-tv-and-radio.pdf](https://www.ofcom.org.uk/data/assets/pdf_file/0022/207229/2019-20-report-diversity-equal-opportunities-tv-and-radio.pdf).

<sup>23</sup> <https://jobs.netflix.com/inclusion>.



Von Seiten der Regulierungsbehörden erklärte der CSA (Belgien), dass er zusätzlich zu seinem Diversitätsbarometer, das Diversität vor der Kamera misst, vor kurzem umfangreiche Untersuchungen zur Gleichstellung hinter der Kamera<sup>24</sup> durchgeführt hat, indem er die in der audiovisuellen Industrie bestehenden Hindernisse und Mechanismen und deren Auswirkungen auf die Karrieren von Frauen untersucht hat.

Hinsichtlich Filmförderungen und im Hinblick auf Diversität sozioökonomischer Hintergründe erwähnte ein Zuhörer die Initiative *Foot in the door* von Ffilm Cymru Wales,<sup>25</sup> die darauf abzielt, lokale Möglichkeiten zum Erlernen und Transfer wertvoller Fähigkeiten sowie nützliche Ressourcen für Menschen zu eruieren und zu schaffen, die an einer Arbeit in der walisischen Filmindustrie interessiert sind, unabhängig von ihrem Hintergrund, ihren finanziellen Mitteln oder ihrer Erfahrung. Ein anderer Zuhörer nannte das Beispiel der Diversitätsstandards des Britischen Filminstituts,<sup>26</sup> die eine vertragliche Voraussetzung für jegliche BFI-Förderung und eine Teilnahmevoraussetzung für bestimmte BAFTA-Filmpreiskategorien sind.

### 1.4.3. D&I hinter der Kamera: zentrale Herausforderungen und Empfehlungen

Einige Teilnehmer erklärten, dass trotz der Initiativen und Maßnahmen, die ergriffen wurden, ihre Forschungsergebnisse zeigen, dass der Fortschritt an der Gleichstellungsfront in den letzten Jahren zu langsam war. Einige Zahlen aus dem letzten CSA-Bericht (Belgien)<sup>27</sup> veranschaulichen die verbleibenden Ungleichgewichte und zeigen, dass in der audiovisuellen Industrie der französischsprachigen Gemeinschaft Belgiens etwa 35 % der Beschäftigten Frauen und 65 % Männer sind, wobei Männer etwa 90 % der Mitarbeiter im oberen und mittleren Management stellen.

Im Hinblick auf Diskriminierung aufgrund der Rasse betonten die Vertreter des Europarates, dass sie einen wachsenden Trend zu fremdenfeindlicher Rhetorik und Hassreden beobachtet hätten. Sie wiesen auf die Situation der Roma-Bevölkerung hin, die eine der am meisten diskriminierten Minderheiten in Europa sei. Wenn der audiovisuelle Sektor Teil der Lösung sein solle, müssten die Belegschaftsprofile diversifiziert werden, um die Gesellschaft besser widerzuspiegeln. Einige Zuhörer fragten sich auch, ob es nicht besser wäre, den Begriff „unterrepräsentierte ethnische Gruppen“ zu verwenden, wenn es um Rassendiskriminierung gehe, anstatt sie als „Minderheiten“ oder „BAME“ zu bezeichnen, was den Eindruck erwecken könne, dass sie von geringerer Bedeutung seien als die „herrschende Mehrheit“.

---

<sup>24</sup> Analyse der Gleichstellung in audiovisuellen Berufen und Belegschaften von Anbietern audiovisueller Mediendienste, CSA (Belgien), 2020, [https://www.csa.be/egalitediversite/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Egalite-dans-les-metiers-de-laudiovisuel\\_Rapport-FINAL.pdf](https://www.csa.be/egalitediversite/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Egalite-dans-les-metiers-de-laudiovisuel_Rapport-FINAL.pdf).

<sup>25</sup> <http://ffilmcymruwales.com/funding-and-training/foot-door>.

<sup>26</sup> <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards>.

<sup>27</sup> Analyse der Gleichstellung in audiovisuellen Berufen und Belegschaften von Anbietern audiovisueller Mediendienste, CSA (Belgien), 2020, [https://www.csa.be/egalitediversite/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Egalite-dans-les-metiers-de-laudiovisuel\\_Rapport-FINAL.pdf](https://www.csa.be/egalitediversite/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Egalite-dans-les-metiers-de-laudiovisuel_Rapport-FINAL.pdf).





Eine weitere Herausforderung ist die Frage der Barrierefreiheit der Medien. Diese Art der Inklusion bedeutet, dass mehr Investitionen in Dienste wie Untertitelung für Hörgeschädigte oder Beschreibungen für Sehbehinderte erforderlich sind. In der Tat wiesen einige Teilnehmer darauf hin, dass es in Europa keinen hinreichend ausgeglichenen Stand bei der Barrierefreiheit der Medien gebe und dieser von Land zu Land variere. Dieses Ungleichgewicht zeigt sich noch schärfer bei der Barrierefreiheit für Minderheitensprachen, die tatsächlich die Mehrheit der Sprachen in Europa darstellen.

Einige Teilnehmer und Zuhörer meinten, dass Diskriminierung, die hinter der Kamera oder in Bezug auf die Barrierefreiheit der Medien erfahren werden könne, auch das Ergebnis fehlender horizontaler Maßnahmen zur Unterstützung von D&I sowie eines Mangels an allgemeiner und kollektiver Verantwortung, die gesetzlich vorgeschrieben werden könnte, sein könne. Generell erfordere jede Veränderung in Richtung D&I hinter der Kamera ein radikaleres Engagement auf verschiedenen Organisationsebenen und in der gesamten Industrie, da der Status quo nicht länger akzeptabel sei. Darüber hinaus wies der Vertreter der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) darauf hin, dass in Vorbereitung einer zukünftigen Erhebung einige Recherchen durchgeführt worden seien und festgestellt worden sei, dass es im Unternehmenssektor zahlreiche Diskussionen und starkes Engagement zum Thema D&I gebe; diese Diskussionen und Verpflichtungszusagen hätten jedoch nicht unbedingt zu umfassenden Maßnahmen geführt.

#### 1.4.4. Ein Aufruf zu intersektionalen Ansätzen hinter der Kamera

Einige Teilnehmer drückten ihre Bereitschaft aus, ihre derzeitigen Aktionen und Initiativen auf andere Personengruppen auszuweiten und so Diversität im weitesten Sinne anzusprechen. Sie forderten dringende Maßnahmen, um diese Probleme anzugehen, und prangerten einen audiovisuellen Sektor an, der zu einseitig und zu stark durch bestimmte Gruppen, insbesondere weiße Männer über 50, repräsentiert werde.

Sie sprachen in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit, einen intersektionalen Ansatz<sup>28</sup> bei der Behandlung von D&I-Themen zu verfolgen und damit jede Form von Hierarchie zwischen den verschiedenen Gründen für Diskriminierung zu vermeiden.

Mehrere Teilnehmer äußerten ihre Absicht, das, was sie für die Gleichstellung der Geschlechter getan haben, zu replizieren oder auszuweiten, um weitere unterrepräsentierte Gruppen einzubeziehen. Andere, zum Beispiel eine Vertreterin der Kinos, forderten die Schaffung von Synergieeffekten zwischen Gleichstellung und Diversität, ohne jedoch das,

---

<sup>28</sup> Intersektionale Ansätze leiten sich vom Konzept der Intersektionalität ab, einem qualitativen Analyserahmen, der Ende des 20. Jahrhunderts entwickelt wurde und die Art und Weise misst, in der verschiedene Formen von Diskriminierung und Unterdrückung miteinander kombiniert werden und kumulieren können. Intersektionale Ansätze erfordern daher, dass all diese verschiedenen Faktoren und Gründe für Diskriminierung und die Beziehungen zwischen ihnen bei der Förderung sozialer und politischer Gleichheit berücksichtigt werden.





was bei der Gleichstellung erreicht wurde, zunichte zu machen, insbesondere die Zielvorgaben für die Gleichstellung der Geschlechter.



## Session 2 - Diversität und Inklusion vor der Kamera

Die zweite Session des Workshops wurde von Julio Talavera, Analyst für Film und audiovisuelle Medien, geleitet und von Sophie Valais, Senior Analyst, beide von der Abteilung für juristische Informationen (EAI), eröffnet.

Die Frage der Repräsentation vor der Kamera stand in den letzten Jahren im Fokus. Die Kampagne *#OscarsSoWhite* in den sozialen Medien 2015 war der Ausgangspunkt für verschiedene soziale Bewegungen, von *#WhiteWashedOUT* für die Repräsentation von Asiaten bis hin zu *Time's Up* für Geschlechterparität, die die mediale Aufmerksamkeit auf die Behandlung historisch unterrepräsentierter und falsch dargestellter Gruppen durch die Filmindustrie verstärkt haben. Studios haben begonnen, auf mehr Diversität hinter und vor der Kamera zu achten, wie zum Beispiel 2018 beim Film *Black Panther* von Disneys Marvel Studios; Schwarze Charaktere sind sowohl in Kinoproduktionen<sup>29</sup> als auch in ausgestrahlten Serien leicht überrepräsentiert,<sup>30</sup> während asiatische Charaktere in Kinoproduktionen leicht unterrepräsentiert sind, nicht aber in ausgestrahlten Serien; Ureinwohner Amerikas und Hispanics bleiben deutlich unterrepräsentiert. Darüber hinaus deuten die Zahlen auf ähnliche Trends bei der Repräsentation von Geschlecht und Minderheiten, wie zum Beispiel LGBTQ, hin.<sup>31</sup>

Mehr D&I vor der Kamera zu erreichen ist wichtig, weil es dem Publikum ein genaueres Abbild der Gesellschaft selbst bietet. Darüber hinaus haben Bilder und Erzählungen einen Einfluss auf die Selbstdarstellung und darauf, wie wir andere sehen. In dieser Richtung hat sich in Europa mit einer Reihe neuer Initiativen zur Messung und Förderung von D&I vor der Kamera einiges getan. Dazu gehören zum Beispiel Kennzeichnungen für „berufliche Gleichstellung“ oder „Diversität“, Industriestandards, Beobachtungsstellen zur Bewertung der Repräsentation, Aktionspläne von Filmfonds usw.

---

<sup>29</sup> Hunt, D. und Ramón A.C., 2020, „Hollywood Diversity Report 2020, Teil 1: Film, UCLA College Social Sciences, <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/02/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2020-Film-2-6-2020.pdf>.

<sup>30</sup> Hunt, D. und Ramón A.C., 2020, Hollywood Diversity Report 2020, Teil 2: Fernsehen, UCLA College Social Sciences, <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/10/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2020-Television-10-22-2020.pdf>.

<sup>31</sup> GLAAD, 2020, Studio Responsibility Index, 2020, Glaad Media Institute, <https://www.glaad.org/sites/default/files/GLAAD%202020%20Studio%20Responsibility%20Index.pdf>.



## 2.1. Von Gleichstellung bis mehr Diversität vor der Kamera: der Ansatz von Filmfonds

Anna Serner, CEO des schwedischen Filmfonds (SFI),<sup>32</sup> stellte vor, wie das schwedische Filminstitut von einer reinen Gleichstellungsagenda zu einer viel breiteren D&I-Agenda in diesem Bereich übergeht. Dieser Abschnitt fasst ihre Präsentation zusammen.

2013 rief das schwedische Filminstitut in Schweden die 50/50-Initiative ins Leben, die darauf abzielte, die Produktionsmittel innerhalb von vier Jahren zu gleichen Teilen an Männer und Frauen zu verteilen.<sup>33</sup> Die Initiative erhielt erst 2015, dank der Interventionen mehrerer Prominenter, die dazu beitrugen, das weltweite Bewusstsein für das Problem der mangelnden Diversität vor der Kamera zu schärfen, stärkere Medienberichterstattung und Aufmerksamkeit.

Bis vor kurzem lag der Fokus ausschließlich auf der Gleichstellung der Geschlechter. Es ist dem *#OscarSoWhite*-Event und der Arbeit anderer Organisationen zu verdanken, dass sich dieses Bewusstsein auch auf das Problem des strukturell rassistischen Systems, das innerhalb der Filmindustrie und auf der ganzen Welt existiert, ausgeweitet hat. Von da an startete das SFI einen Prozess der Selbstreflexion und begann sich in Richtung größerer Diversität zu bewegen, wobei es bei ethnischer Diversität anfang.

Das SFI unterliegt einer ihm von der Regierung auferlegten Verpflichtung, Gleichstellung und Diversität zum Aushängeschild der schwedischen Filmindustrie zu machen. Im Rahmen von Diversität ist das SFI zu einem stärker intersektionalen Ansatz übergegangen, indem es sich auf verschiedene Gruppen konzentriert. Der neue Auftrag, der ihm von den Behörden erteilt wurde, besteht darin, eine bessere Repräsentation der Minderheitensprachen in Schweden zu gewährleisten. Ein weiteres Beispiel für einen intersektionalen Ansatz ist der im Jahr 2020 veröffentlichte Bericht *Which Women?*,<sup>34</sup> der sich mit Frauen of Color und Frauen eines bestimmten Alters beschäftigt.

Anna Serner erwähnte im Weiteren die EFAD-Gruppe (Zusammenschluss der europäischen Filmförderungsinstitutionen), deren Vorsitz sie derzeit innehat<sup>35</sup> und deren Arbeit sich auf Gender und eine breitere Inklusionsgruppe konzentriert, indem Erfahrungen verschiedener Länder ausgetauscht werden und das MEDIA-Programm dazu gedrängt wird, ein spezielles Programm aufzulegen, mit dem Mitgliedstaaten besser verstehen können, wie sie zu einer inklusiveren Industrie kommen können.

---

<sup>32</sup> <https://www.filminstitutet.se/en/>.

<sup>33</sup> Diese Initiative resultiert aus dem Filmabkommen 2013. Weitere Informationen, <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>.

<sup>34</sup> Which Women? Gleichstellungsbericht 2019/2020, Schwedisches Filminstitut, 2020, [https://www.filminstitutet.se/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/bilder-jamstalldhetssidan/jamstalldhetsrapport\\_hemsida\\_pdf\\_s1\\_201119.pdf](https://www.filminstitutet.se/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/bilder-jamstalldhetssidan/jamstalldhetsrapport_hemsida_pdf_s1_201119.pdf).

<sup>35</sup> Arbeitsgruppe „Gender und Inklusion“ des Zusammenschlusses der europäischen Filmförderungsinstitutionen (EFAD), <https://europeanfilmagencies.eu/members-partners/working-groups/gender-inclusion>.



## 2.2. Förderung von D&I im Rundfunk: eine umfassende und langfristige Strategie

Miranda Wayland, Leiterin Kreative Vielfalt bei der BBC, stellte vor, was bei der BBC in Bezug auf Diversität vor der Kamera getan wurde. Dieser Abschnitt fasst ihre Präsentation zusammen.

Die außergewöhnlichen Ereignisse des Jahres 2020 mit der Pandemie und der Tötung von George Floyd haben deutlich gemacht, dass die im Fernsehen ausgestrahlten Inhalte das Publikum besser widerspiegeln müssen, mit reichhaltigeren und authentischeren Geschichten, die nicht mehr auf Stereotypen beruhen. Angesichts dieser Ereignisse hat sich die BBC verpflichtet, dafür zu sorgen, dass ihre Inhalte die Diversität ihres Publikums widerspiegeln, und zwar sowohl im Rundfunk als auch in ihrer sonstigen Tätigkeit, indem sie nicht nur die visuelle Darstellung auf dem Bildschirm nutzt, sondern auch die Themen, die Erzählweise, die Moderatoren und die Mitwirkenden einbezieht, um zu zeigen, dass ihr Output alle widerspiegelt.

In diesem Zusammenhang hat die BBC *50:50 The Equality Project*<sup>36</sup> ins Leben gerufen, das sich mit der Gleichstellung der Geschlechter befasst, indem es sich auf das Sammeln von Daten stützt, um Veränderungen zu bewirken, diejenigen zu messen, die zu den Geschichten der BBC beitragen, und sicherzustellen, dass diese Geschichten authentisch sind, ohne dabei jemals Kompromisse bei der Qualität einzugehen. Innerhalb der BBC sind mittlerweile mehr als 600 Einrichtungen in das 50:50-Projekt eingebunden und stellen sicher, dass ihre Inhalte die Perspektive der Frauen widerspiegeln. Infolgedessen haben 39 % derjenigen, die mit der BBC zu tun haben, eine Verschiebung hin zu mehr weiblicher Repräsentation festgestellt. Die BBC hat das 50:50-Projekt inzwischen ausgeweitet und arbeitet mit 75 Partnern in 22 Ländern zusammen.

Insgesamt liegt der Fokus kreativer Vielfalt bei der BBC auf der Schaffung von Veränderungen durch konkrete Maßnahmen und verschiedene Initiativen, die eine bessere Repräsentation und Inklusion bewirken sollen. Diese Initiativen umfassen, unter anderem:

- *Equality in Audio pact*: eine branchenweite Initiative für eine bessere Repräsentation im Audiosektor, die von BBC Radio & Music aufgelegt wurde;<sup>37</sup>
- *BBC Sounds Lab*: eine neue Initiative von BBC Radio & Music, die aufstrebenden Audioschaffenden die Unterstützung bietet, die sie brauchen, um außerhalb der herkömmlichen Auftragsstruktur eigene großartige Ideen in einen Podcast zu verwandeln;
- *The creative Ally Track*:<sup>38</sup> ein Tool, das von der BBC Academy und der USC Institution entwickelt wurde, um Menschen zu helfen, bessere Fürsprecher und Verbündete zu sein. Das Tool greift das Prinzip des Privilegienspiels in einem Online-Test auf. Es ermöglicht, einige der Vor- und Nachteile zu betrachten, mit denen Menschen in

---

<sup>36</sup> <https://www.bbc.co.uk/5050>.

<sup>37</sup> <https://www.bbc.co.uk/blogs/aboutthebbc/entries/9b801ac9-2289-433c-9fcd-258bfca91927>.

<sup>38</sup> <https://www.bbc.co.uk/creativitydiversity/allyshipapp/#/>.



ihrer Organisation konfrontiert sein können, und gibt Ratschläge, welche Schritte zu unternehmen sind, um Dinge auszugleichen und mehr Inklusion zu schaffen;

- BBC-weite Sprachleitlinien für alle, die Inhalte teilen: ein lebendiges Dokument, das dazu dient, eine einheitliche Verwendung und einen einheitlichen Stil der Sprache in der gesamten Organisation zu fördern.

## 2.3. Bewertung der Wahrnehmung von Diversität im Fernsehen: das CSA-Barometer

Géraldine Van Hille, Abteilungsleiterin Missionen für gesellschaftlichen Zusammenhalt beim CSA (Frankreich), präsentierte das CSA-Diversitätsbarometer<sup>39</sup> und die Möglichkeiten, wie dieses Instrument den Medien helfen kann, ihr Diversitätsniveau vor der Kamera zu verbessern. Dieser Abschnitt fasst ihre Präsentation zusammen, die mit einer Einführung in die Methodik des 2009 erstellten Tools begann, die aus folgenden Elementen besteht:

- Eine Analyse aller Sendungen (ohne Werbung) bei 18 Fernsehsendern, die über einen Zeitraum von zwei Wochen von 17:00 bis 23:00 Uhr ausgestrahlt wurden. Die Studie umfasst mehr als 1.200 Sendestunden und 40.000 Sprechende;
- Eine Klassifizierung der Sprechenden nach:
  - quantitativen Kriterien: ethnische Herkunft, Geschlecht, Beruf, Behinderung, Alter, Wohnort, Armutssituation;
  - qualitativen Kriterien: Status (Held, Hauptfigur, Nebenfigur), mit der Möglichkeit der Mehrfachnennung; Gewichtung erfolgt nach der Rolle, der Dauer der Sendung und der Einstellung (positiv, negativ, neutral);
- Ein Vergleich der Ergebnisse mit der französischen Bevölkerung.

Bei der Durchführung dieser Studien stand der CSA vor einigen Problemen. Eines der größten war die Tatsache, dass ethnische Statistiken in Frankreich verboten sind - es sei denn zur Bekämpfung von Diskriminierung in einem bestimmten Sektor - was es unmöglich macht, den Grad der Ethnizität der französischen Bevölkerung zu kennen.

Géraldine Van Hille erläuterte dann die wichtigsten Erkenntnisse des Diversitätsbarometers 2019:<sup>40</sup>

- Der Grad der Ethnizität auf dem Bildschirm<sup>41</sup> bleibt unter 17 % und nicht-weiße Sprechende sind meist als Nebenfiguren vertreten;

---

<sup>39</sup> <https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite/>.

<sup>40</sup> <https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite/Barometre-de-la-diversite-de-la-societe-francaise-resultats-de-la-vague-2019>.

<sup>41</sup> Der hier genannte Grad der Ethnizität wurde nach der wahrgenommenen Herkunft der auf dem Bildschirm erscheinenden Personen erhoben: als ‚weiß‘ wahrgenommen, als ‚schwarz‘ wahrgenommen, als ‚arabisch‘ wahrgenommen, als ‚asiatisch‘ wahrgenommen, ‚andere‘. Das Erheben von Daten zur wahrgenommenen Herkunft ist im Gegensatz zu ethnischen Daten nach französischem Recht nicht verboten.



- Menschen of Color haben eher eine positive Rolle und sind hauptsächlich in Fiktion zu finden;
- Frauen sind im Fernsehen immer noch unterrepräsentiert, vor allem wenn zwei Diskriminierungskriterien zusammenkommen; wenn mehrere Diskriminierungskriterien zusammenkommen, verstärkt sich diese Unterrepräsentation noch;
- Bestimmte Gruppen sind im französischen Fernsehen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung kaum präsent: Behinderte Menschen sind mit 0,7 % vertreten, obwohl 20 % der französischen Bevölkerung irgendeine Form von Behinderung haben; 0,8 % der Menschen im Fernsehen befinden sich in einer Armutslage, verglichen mit 20 % in der französischen Bevölkerung.

Als nächstes steht beim CSA (Frankreich) eine enge Zusammenarbeit mit den Medien auf der Tagesordnung, um diese Ergebnisse zu verbessern. Es werden nur verallgemeinerte Ergebnisse veröffentlicht (kein „öffentliches Anprangern“); Einzelergebnisse sind ebenfalls verfügbar und werden an die betreffenden Medien weitergegeben. Entsprechend ihren Einzelergebnissen können die Fernsehsender konkrete Verpflichtungen eingehen und spezifische Strategien entwickeln, um ihre Ergebnisse für die kommenden Jahre zu verbessern. Diese Verpflichtungen und Strategien werden mit dem CSA besprochen und vereinbart.

## 2.4. Diskussion

Mehrere Teilnehmer machten Verpflichtungszusagen, in Bezug auf D&I vor der Kamera einen Schritt nach vorne zu machen, indem sie ihre Ansätze und Initiativen, die sie zu diesem Zweck ergreifen, mit anderen teilen. Sie diskutierten auch die Vorteile von mehr D&I vor der Kamera und die verbleibenden zentralen Herausforderungen.

### 2.4.1. Verpflichtungszusagen und Initiativen zur Steigerung von D&I vor der Kamera

Eine Vertreterin eines Fernsehveranstalters erklärte, wie man begonnen habe, Casting-Listen abzulehnen, die nicht vielfältig sind, sicherzustellen, dass die Sets für Schauspieler mit Behinderungen offen sind, und Diversitätsziele festzulegen, die dann veröffentlicht werden. RTVE hat zum Beispiel auch einen speziellen Leitfaden herausgebracht, wie man Sprache auf nicht-sexistische Weise verwendet und wie man eine Gender-Perspektive in die Produktion von Fernsehinhalten einbaut.

Aus den Reihen der Regulierungsbehörden erläuterte eine Vertreterin der BAI (Irland) einige der Initiativen, die ins Leben gerufen wurden, zum Beispiel *Women stories*,<sup>42</sup> wo es darum geht, die Blickwinkel der Sendungen zu erweitern, um mehr Frauen

---

<sup>42</sup> <https://www.bai.ie/en/bai-focuses-on-womens-stories-under-sound-vision-scheme/>.



einzubeziehungen, und *New Generation*,<sup>43</sup> eine laufende grenzüberschreitende Multi-Stakeholder-Partnerschaft mit Nordirland, die darauf abzielt, junge Fachleute vor und hinter der Kamera in den Bereichen Drehbuchschreiben, Regie und Schauspielerei in irischer Sprache auszubilden.

Im Werbesektor setzen sich einige Interessenträger neben den Kodizes, die diskriminierende Werbung verbieten, aktiv für eine fortschrittliche und diversifizierte Darstellung der Gesellschaft in der Werbung und kommerziellen Kommunikation ein. Mehrere Marken wie Gillette, Microsoft und L'Oréal haben inklusivere Werbekampagnen zu Transgender-, Behinderungs- und Altersthemen gefahren - zum Beispiel Gillettes „Erste Rasur“-Werbespot, in dem sich der Transgender-Teenager und Trans-Rechte-Verfechter Samson Brown zum ersten Mal mit seinem Vater rasiert und über seine Wandlung sinniert.<sup>44</sup>

Einige Teilnehmer erwähnten interessante technologiegetriebene Initiativen, insbesondere unter Verwendung von KI-Technologie. In den Vereinigten Staaten hat sich das Geena Davis Institute on Gender in Media mit den Ingenieuren für maschinelles Lernen von Google zusammengetan, um eine Software zu entwickeln, die die visuelle Repräsentation und die Sprechzeit von Frauen vor der Kamera genau misst.<sup>45</sup> In Frankreich hat das INA 2018 eine ähnliche Technologie auch auf französische Inhalte angewandt, die einen Zeitraum von 20 Jahren abdecken, und gezeigt, dass Frauen immer noch weitgehend unterrepräsentiert sind (die Sprechzeit von Frauen in Hörfunk und Fernsehen macht etwa 30 % der gesamten Sprechzeit aus); dieses Ungleichgewicht hat sich in den letzten 20 Jahren nicht geändert.<sup>46</sup>

Auf institutioneller Seite setzt sich die Europäische Kommission für eine ausgewogene Repräsentation und Inklusion von Frauen und Männern sowohl hinter als auch vor der Kamera ein und diskutiert die Einführung eines horizontalen Kriteriums im nächsten MEDIA-Programm, das von Antragstellern ein Mindestmaß an Anstrengungen in Bezug auf Geschlechtergleichgewicht und Diversität verlangt. Eine stärkere Einbeziehung aller Talente und ein besserer gleichberechtigter Zugang zu Finanzmitteln, Sichtbarkeit und gleichberechtigter Teilhabe werden dazu beitragen, dass sich die europäischen Gesellschaften verändern und Werke von einer größeren Vielfalt an Inhalten und Erzählformen profitieren können.

In Bezug auf öffentliche Förderung auf nationaler Ebene berichteten einige Zuhörer von einem kürzlich erschienenen kanadischen Bericht über die Geschlechterparität und die Darstellung von Diversität in öffentlich geförderten audiovisuellen Projekten.<sup>47</sup> Andere betonten zudem die Notwendigkeit, dass sich die Regierung für solche Themen einsetzt und Filmfonds beauftragt, Themen sozialer Gerechtigkeit Vorrang einzuräumen.

---

<sup>43</sup> <https://www.bai.ie/en/gluin-nua-supports-emerging-directors-and-writers-to-create-short-form-content-in-the-irish-language/>.

<sup>44</sup> <https://www.theguardian.com/world/2019/may/28/gillette-ad-shaving-transgender-son-samson-bonkeabanut-brown>.

<sup>45</sup> [https://about.google/intl/en\\_us/main/gender-equality-films/](https://about.google/intl/en_us/main/gender-equality-films/).

<sup>46</sup> <https://larevuedesmedias.ina.fr/la-radio-et-la-tele-les-femmes-parlent-deux-fois-moins-que-les-hommes>.

<sup>47</sup> Women in View On Screen Report 2019, <http://womeninview.ca/wp-content/uploads/WIVOS19-Full-Report.pdf>.



## 2.4.2. Vorteile von mehr D&I vor der Kamera

Mehrere Teilnehmer betonten die Vorteile von mehr D&I vor der Kamera, insbesondere im Hinblick auf einen Beitrag zu besserer Kreativität und inhaltlicher Qualität. Ein Vertreter eines Filmfonds wies zum Beispiel darauf hin, dass beste Qualität und Kreativität nicht erreicht werden könne, wenn wegen Diskriminierung nicht die gesamte Bandbreite von Talenten berücksichtigt werde, da Kreativität aus dem Zusammenbringen verschiedener Stimmen und Sichtweisen entstehe.

Im selben Zusammenhang betonte eine Vertreterin der Werbeindustrie, dass D&I gut für das Geschäft seien, nicht nur was Verbraucherbindung und Markenimage, sondern auch was Werbewirksamkeit anbelange, da man herausgefunden habe, dass progressive und nicht stereotype Werbung um 25 % effektiver sei und eine 18 % höhere Kaufabsicht erreiche.<sup>48</sup>

## 2.4.3. D&I vor der Kamera: zentrale Herausforderungen und Empfehlungen

Nach einem Austausch über bewährte Praktiken diskutierten die Teilnehmer die verbleibenden Herausforderungen und gaben einige Empfehlungen. Eine Vertreterin der Werbeindustrie merkte an, dass es in seinem Sektor noch viel zu tun gebe, und nannte als Beispiel einige Werbungen, zu denen aufgrund negativer Darstellungen von Immigration und Ethnizität Beschwerden von Verbrauchern eingegangen seien. Andererseits seien auch Beschwerden gegen eher positive Werbungen zum Beispiel mit einem homosexuellen Paar eingegangen. Sie seien jedoch abgewiesen worden, da diese Werbungen nicht im Widerspruch zu den Werten stünden, die in den Selbstregulierungskodizes verankert sind.

Eine Vertreterin eines Rundfunkveranstalters unterstrich die Verbindung zwischen den Sichtweisen von vor und hinter der Kamera, indem er das Beispiel anführte, dass es nicht viele Menschen mit Behinderungen in der Welt der Schauspielerei gebe, was wiederum darauf zurückzuführen sei, dass es nicht genügend Rollen für Menschen mit Behinderungen im Fernsehen gebe. Darüber hinaus erwähnten einige den Mangel an Vergleichsdaten zu D&I und das Fehlen eines gemeinsamen Ansatzes auf europäischer Ebene zum jetzigen Zeitpunkt.

Einige Medienexperten wiesen auf die Dringlichkeit hin, wirksame und harmonisierte technologische Messinstrumente einzuführen - wobei sie den Einsatz von KI-Tools lobten -, um die derzeitigen Hindernisse bei der Datenerhebung zu beseitigen, und betonten, dass die Objektivität umfassender Daten Druck auf Führungskräfte und Organisationen ausüben und sie stärker in die Verantwortung nehmen könne.

---

<sup>48</sup> UNILEVER, <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-for-women/advancing-diversity-and-inclusion/>.





Wie in Session 1 empfahlen einige Teilnehmer, dass die Anwendung intersektionaler Ansätze<sup>49</sup> die bevorzugte Strategie sein sollte, um die Anliegen sowohl der Gleichstellung der Geschlechter als auch der Diversität anzugehen. Die Vertreterin einer Regulierungsbehörde brachte Erfahrungen ein, wie man einen intersektionalen Ansatz während des Datenerhebungsprozesses anwenden kann, indem man Merkmale kombiniert, die nicht nur zeigen können, ob, sondern auch wie verschiedene Gruppen im Fernsehen vertreten sind. Andere merkten auch an, dass erfolgreiche Programme oder Initiativen, die bereits zur Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter bestehen, repliziert werden und als Vorlage für andere D&I-Ziele im weiteren Sinne dienen könnten. Darüber hinaus wurden die Hauptakteure der Industrie ermutigt, sich mehr auf Multi-Stakeholder-Engagement und Zusammenarbeit bei diesen Themen zu konzentrieren. Einige Teilnehmer äußerten jedoch die Sorge, dass das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter in den Medien durch Diversitätsmaßnahmen verdrängt werden könnte, und erinnerten daran, dass in Bezug auf die Repräsentation vor der Kamera Frauen Priorität haben sollten, da sie etwa die Hälfte der Bevölkerung ausmachen. In diesem Zusammenhang erwähnten einige Teilnehmer die jüngste Nordicom-Studie, die voraussagt, dass es 70 Jahre dauern wird, bis Geschlechterparität in den Nachrichten erreicht ist, wenn sich die Dinge weiterhin im gegenwärtigen Tempo entwickeln.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Siehe die Definition von intersektionalen Ansätzen in Session 1, unter 1.4.4 „Ein Aufruf zu intersektionalen Ansätzen hinter der Kamera“.

<sup>50</sup> <https://www.nordicom.gu.se/en/latest/news/news-media-wont-reach-gender-equality-another-70-years>.



## Abschluss des Workshops

Maja Cappello, Leiterin der Abteilung für juristische Informationen (EAI), dankte den Teilnehmern und dem Publikum für die ausführlichen Präsentationen und anregenden Diskussionen. Sie schloss den Workshop mit einem Resümee der drei wichtigsten Punkte, die während der beiden Sessions diskutiert wurden:

### Die Verbindung zwischen Vor-der-Kamera und Hinter-der-Kamera

Der zweigleisige Ansatz des Workshops, der sowohl die Aspekte vor als auch hinter der Kamera im Zusammenhang mit Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor abdeckte, zeigte sehr deutlich, wie die Geschwindigkeit der laufenden Entwicklungen von treibenden Kräften wie Gesetzgebung oder Initiativen der Industrie beeinflusst wird.

Die relativ umfangreiche Regulierung, die im Bereich der Arbeitswelt über mehrere Jahrzehnte hinweg entwickelt wurde, hat sicherlich dazu beigetragen, den Prozess voranzutreiben, wenn es um Hinter-der-Kamera-Fragen wie etwa den Zugang zum Arbeitsmarkt oder die Arbeitsbedingungen geht. Dessen ungeachtet sind Unterschiede bei den Löhnen und beim Zugang zu Spitzenpositionen immer noch recht häufig, insbesondere wenn man die Kluft zwischen Männern und Frauen betrachtet: der „weiße Mann über fünfzig“ ist tendenziell immer noch der alleinige Gewinner.

Repräsentation vor der Kamera ist ein Bereich, in dem in den letzten Jahren viel gute Arbeit geleistet wurde, wobei die Initiativen aus dem Mediensektor selbst kamen. Komplexer ist die Frage, wie die Fortschritte in diesem Bereich gemessen werden können, da Repräsentation oft von Wahrnehmung abhängt und stereotype Darstellungen schwerer zu bekämpfen sind als quantitative Lohngefälle.

Deutlich geworden ist, wie überaus stark sich der Fortschritt, der im Bereich hinter Kamera erreicht wurde, in der Repräsentation vor der Kamera widerspiegelt.

### Die Komplexität, die bei der Erhebung von Daten zu Diversität entstehen kann

Ein in der Diskussion häufig angesprochener Punkt war die fehlende Harmonisierung der Datenkategorien und der Erhebungsmethodik. Darin zeigt sich unmittelbar, wie schwierig es ist, aussagekräftige Datensätze für den Vergleich zwischen verschiedenen Ländern zu sammeln, was den gesamten Bewertungsprozess sehr komplex macht.

Länder mit maßgeblicher Erfahrung in der Datenerhebung fungieren als Vorreiter bei der Definition von Methoden, die gleichzeitig jedoch nicht immer für die Umgebung geeignet sind, in die sie exportiert werden. Die Kombination aus unterschiedlicher



Gesellschaftsstruktur (die auch aus unterschiedlichen historischen Hintergründen und Einwanderungspolitiken resultiert) und oft divergierender Gesetzgebung in Bezug auf Datensätze, die rechtmäßig erhoben werden dürfen, führt dazu, dass jedes Land seine eigene Geschichte erzählt.

Es lässt sich festhalten, dass es viel Raum für Verbesserungen gibt, wenn es darum geht, die Art und Weise der Datenerhebung, -zusammenstellung und -analyse zu harmonisieren, um zu einer europaweit einheitlichen Methodik zu gelangen.

## Die Notwendigkeit intersektionaler Ansätze

Historisch gesehen haben Diskussionen über Diversität und Inklusion immer mit der mangelnden Gleichstellung zwischen Männern und Frauen begonnen. Im Laufe der Zeit wurde das Bild nuancierter und mit weiteren Kategorien angereichert, was die neue Frage aufwirft, wie man mit den sogenannten Intersektionen, das heißt Überschneidungen umgeht, den Bereichen, in denen Minderheiten oder unterrepräsentierte Gruppen aufeinandertreffen.

Diese differenziertere Vorgehensweise steckt noch in den Kinderschuhen. Was in diesem Zusammenhang eine Herausforderung zu sein scheint, ist die Frage, wie vermieden werden kann, dass die Fortschritte, die in bestimmten Bereichen wie der Gleichstellung der Geschlechter erzielt wurden, von den Anstrengungen, die bisher weniger erforschten Kategorien wie sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit und Behinderungen in die Diskussion einzubeziehen, ins Abseits gedrängt werden.

Zusammengefasst könnte man sagen, dass Diversität und Inklusion Hand in Hand gehen, wobei Ersteres das Ziel und Letzteres die Aktion ist, um dieses zu erreichen.

Eine Publikation  
der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle

