

## Diversität als Chance | Antonia Roeller (VeDRA)

*Selbstverpflichtung, Quoten, Diversitätslektorate. Um Vielfalt vor und hinter der Kamera zu gewährleisten, bieten sich der deutschen Medienbranche unterschiedliche Ansätze. Im Jahr 2020 hat sich die Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein für eine Diversitäts-Checkliste entschieden. Ein geeignetes Mittel oder voller Fallstricke?*

**D**ass Unterhaltungsmedien Verantwortung im Hinblick auf Diversität tragen, steht außer Frage. Eine angemessene Repräsentation aller kann nicht nur zu einer Sensibilisierung des Publikums beitragen, sondern auch durch diverse Identifikationsfiguren ein breiteres erschließen. Um dies zu erreichen, beinhalten Förderanträge für Stoffentwicklung bei der FFHSH nun eine Diversitäts-Checkliste, die in drei Bereiche gegliedert ist: Der inhaltliche Abschnitt behandelt die mediale Darstellung verschiedener Gesellschaftsgruppen, aufgeschlüsselt nach Merkmalen wie Ethnizität, sexuelle Identität und sozioökonomischer Status. Greift die Geschichte ein oder mehrere dieser Themen auf, und wenn ja, wie sehr beeinflusst dies die Handlung? Existieren Figuren mit diesen Merkmalen, und wenn ja, durch welche Ansätze werden klischeehafte Rollenbilder vermieden? Teilhabe hinter der Kamera wird im folgenden Abschnitt aufgegriffen, in dem die Geschlechtszugehörigkeit von Regie, Drehbuch und Produktion vermerkt wird. Abschließend beinhaltet die Checkliste Raum für weitere Anmerkungen.

### Eine Checkliste für mehr Vielfalt – Beschneidung oder Befreiung?

Doch auf welches Echo stößt die Checkliste bei denen, denen sie vorrangig dienen soll? Für Menschen mit Diversitätsmerkmalen liegt der Wert einer solchen Liste vor allem in der medialen Sichtbarmachung. Die Erfahrung zeigt auch, dass es gezielter Mittel bedarf, um Filmschaffende aus der Komfortzone zu locken und sie zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität zu bewegen.

Für Schauspielerinnen und Regisseurinnen Mo Asumang liegt das Problem nicht nur in der mangelnden Repräsentation, sondern auch in festgefahrenen Rollenbildern wie die unterdrückte Muslima. Sie weist darauf hin, „dass den Medien eine wichtige Verant-

wortung zukommt, Vorurteilen entgegenzuwirken und positive Vorbilder zu liefern“. Die Checkliste kratzt hier nur an der Oberfläche. Denn das bloße Abhaken von Gruppen schließt Sexismus oder Rassismus bei der filmischen Umsetzung nicht aus. Zu häufig treten auch Figuren mit Behinderung auf, die primär über diese definiert werden – mit der Folge eindimensionaler Darstellung. Dadurch wird ihr Identifikationspotenzial erheblich eingeschränkt. Um dem Anspruch diversen Erzählens gerecht zu werden, muss also über die Liste hinausgedacht werden. Dient eine queere oder dunkelhäutige Figur vielleicht nur dazu, hetero oder weiße Protagonisten als besonders aufgeschlossen darzustellen? Anhand der Liste wird überprüft, ob und wie Diversitätsmerkmale sich auf die Handlung auswirken. Doch wie schaffen wir es, marginalisierten Menschen auch abseits der üblichen Problemgeschichten Raum für Normalität zu geben?

Nachbesserungsbedarf herrscht auch beim undifferenzierten Umgang mit weiblichen Figuren. Die Liste setzt sie mit Gruppen gleich, die einen bedeutend geringeren Anteil an der Gesellschaft ausmachen und marginalisiert sie dadurch zusätzlich. Eine konkrete Zielvorgabe von 50%, wenn es die Handlung zulässt, wäre hilfreich. Die Methode NEROPA™, erfunden von Schauspielerinnen Belinde Ruth Stieve, nutzt einen differenzierteren Ansatz. Hier werden die neutralen Rollen ermittelt – das heißt alle, die nicht männlich sein müssen, sondern jedes Geschlecht haben können –, und paritätisch umgewandelt. Anschließend wird im NEROPA-Feinschliff die Besetzung im Rahmen der Geschichte hinsichtlich weiterer Merkmale wie z.B. Alter, Ethnizität oder Sexualität diversifiziert. Stieve weist darauf hin, „dass beide Schritte nacheinander notwendig sind, denn unsere ganze Welt ist vielfältig, nicht nur die der Männer“.

Auch Autor Jonas Karpa von LEIDMEDIEN weist auf die Wertschätzung durch mediale Abbildung hin, „denn für Zuschauerinnen und Zuschauer mit »

*»Strukturen verändern sich erst, wenn marginalisierte Gruppen bzw. ihre Vertretung Teil der Entscheidungsebene sind und die Umsetzung des Systemwandels mitgestalten und verantworten, ...«* SILKE CECILIA SCHULTZ

Behinderung bedeutet dies, dass sie selbstverständlich Teil der Gesellschaft sind. Dabei muss Behinderung aber nicht zwangsläufig thematisiert werden. Als positives Beispiel, wie dies gelingen kann, nennt die taube Schauspielerin Anne Zander die für JOYN produzierte Serie KATAKOMBEN. Darin spielt die taube Darstellerin Susanne Kermer eine Journalistin, die über einen Vorfall in Gebärdensprache berichtet – eine aktive Einbindung in die Geschichte, ohne Erklärung oder als andersartig abgestempelt zu werden. Beratungsangebote wie LEIDMEDIEN bilden hier eine wichtige Ergänzung zur Checkliste, um zum Beispiel Menschen mit Behinderungen vor und hinter der Kamera Teilhabe zu ermöglichen. Vielfalt auf der Leinwand entsteht nicht durch bloße Repräsentation, sondern durch Partizipation. Die Expertise von Filmschaffenden mit Diversitätsmerkmalen nicht zu nutzen, bedeutet eine verschenkte Möglichkeit, die Stoffentwicklung durch neue Sichtweisen zu beleben.

Die Checkliste für Entwicklungsförderung erfasst den Anteil der verantwortlichen Filmemacherinnen und Filmemacher auch nur in Bezug auf ihr Geschlecht. Erst der Antrag für Produktionsförderung beinhaltet eine Checkliste, die die Mitwirkung weiterer unterrepräsentierter Gruppen vermerkt. Zielvorgaben sind nicht enthalten – im Gegensatz zum Beispiel zur Checkliste des BRITISH FILM INSTITUTE. In diesem Punkt sollte nachjustiert werden, um auch andere diverse Gruppen bereits in der Phase der Stoffentwicklung zu fördern. Letztendlich bedarf es auch einer strukturellen Veränderung der Branche. Förderanstalten, Produktionsfirmen und Sender dürfen sich nicht nur auf Checklisten berufen. Autorin und Dramaturgin Silke Cecilia Schultz von der INITIATIVE TATORT DREHBUCH betont: „Strukturen verändern sich erst, wenn marginalisierte Gruppen bzw. ihre Vertretung Teil der Entscheidungsebene sind und die Umsetzung des Systemwandels mitgestalten und verantworten, denn das wäre gelebte Diversität und der notwendige gesellschaftliche Fortschritt.“ In Großbritannien arbeiten bereits mehrere Fernsehsender zusammen mit dem CREATIVE DIVERSITY NETWORK, um gemein-

sam Daten in Bezug auf unterrepräsentierte Gruppen auszuwerten.

Auch besteht eine große Hürde bei der Akzeptanz der Checkliste darin, dass sie häufig als Eingriff in die künstlerische Freiheit wahrgenommen wird. Dabei weist Filmemacher und Initiator der QUEER MEDIA SOCIETY Kai S. Pieck darauf hin, „dass nicht jede Produktion zwangsläufig alles gleichzeitig abhaken muss. Vielmehr ist es wichtig, dass jedes Produktionsjahr einen proportionalen Anteil an Filmen und Serien hervorbringt, die queere Menschen in den Vordergrund stellt und sie frei von Klischees abbildet“. Als Lösung schlägt die Gründerin des feministischen Blogs FILMLÖWIN Sophie Charlotte Rieger vor, einem Unconscious Bias früh entgegenzuwirken: „Checklisten bergen die Gefahr, als Beschneidung der künstlerischen Tätigkeit aufgefasst zu werden. Daher empfiehlt es sich, bereits bei der Ausbildung von Filmschaffenden anzusetzen und durch ein konsequentes weiteres Schulungsangebot zu ergänzen.“ Eine gezielte Inklusion von unterrepräsentierten Gruppen an Filmschulen hätte über eine Sensibilisierung hinaus auch den Effekt, die betreffenden Gruppen von Beginn an besser zu vernetzen.

So ist die Checkliste ein wichtiges Signal, um mehr Sichtbarkeit zu erreichen und dient als Denkanstoß für Filmschaffende, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Der inhaltliche Bereich bietet jedoch Raum für Verbesserung, um tiefergehend zu konkretisieren WIE Diversität erzählt wird. Auch werden an der Stoffentwicklung Beteiligte nicht ausreichend nach Diversitätsmerkmalen aufgeschlüsselt. Dabei ist gerade Teilhabe ein unabdingbares Kriterium, mediale Diversität zu gewährleisten. Dies kann nur durch eine konkrete Beteiligung sowohl hinter der Kamera als auch bei der Ausarbeitung von Diversitätsinitiativen geschehen – und muss letztendlich auch auf der Entscheidungsebene praktiziert werden. Um zu verhindern, dass eine Checkliste als künstlerische Beschneidung verstanden wird, müssen Filmschaffende früh für das Thema sensibilisiert werden. Nur so wird ein Umdenken bewirkt, Diversität auch als Chance wahrzunehmen, um Kreativität durch

»Wer divers erzählt, erzählt deutsche Gesellschaft im Jahr 2021.« LION H. LAU

vielfältigen Austausch und Perspektiverweiterung voll auszuschöpfen. Denn wie Drehbuchautor Lion H. Lau von der QUEER MEDIA SOCIETY treffend feststellt, „ist ein Aussparen der Vielfalt, die jedem Individuum zu eigen und gleichzeitig Bestandteil der deutschen Gemeinschaft ist, ein Verleugnen von wichtigen identitätsstiftenden Merkmalen, die unser Leben ausmachen. Wer divers erzählt, erzählt deutsche Gesellschaft im Jahr 2021“.



Seit ihrem Studium an der UCLA arbeitet Antonia Roeller als freie Autorin und Dramaturgin mit Filmschaffenden aus aller Welt. Ihr Buch VON CHEFINNEN UND PRINZESSINNEN. ZWEI ESSAYS ÜBER FRAUENFIGUREN IN FILM UND FERNSEHEN erschien im Verlag der Master School Drehbuch. Der von ihr co-geschriebene Kriminalfilm EFFIGIE – DAS GIFT UND DIE STADT war im vergangenen Jahr bei zahlreichen Festivals und im US-Kino zu sehen.

## WEITERBILDUNG FÜR DIE MEDIENBRANCHE



ERICH POMMER  
INSTITUT

**Serial Drama – Dramaturgische Einführung  
in die Serien-Entwicklung**  
in Berlin und online | 24.09.2021

**Rechtssichere Prüfung von Manuskripten  
und Drehbüchern**  
in Berlin und online | 24.11.2021

Für weitere Infos zum Programm [hier](#) klicken!