

**Spätestens seit der #ActOut-Kampagne ist klar: Die deutsche Medienlandschaft ist bei Weitem nicht so divers, wie sie sein könnte – und diskriminiert stattdessen lesbische, schwule, bisexuelle, trans und inter\* sowie nichtbinäre Menschen. Wie sich das ändern kann, darüber sprechen wir mit Kai S. Pieck, dem Gründer der ehrenamtlichen Initiative Queer Media Society, die sich für gesellschaftliche Offenheit und Akzeptanz engagiert.**

# Sichtbarkeit schaffen und Aufklärung leisten

Das Gespräch führte Julia Jakob

**Lieber Herr Pieck, was ist die Queer Media Society und wie ist sie entstanden?**

Die Queer Media Society (QMS) ist eine Initiative queerer Medienschaffender aus allen Medienbereichen. Wir sind gerade dabei, die einzelnen Bereiche in der Initiative selbst noch aufzubauen. Momentan liegt der Schwerpunkt neben Literatur/ Graphic Novel/ Verlagswesen vor allem auf Film und Fernsehen und allem, was damit zu tun hat wie etwa Streaming. Ich selbst komme ebenfalls aus der Filmbranche.

Einer der Auslöser für den Start der Initiative war die MeToo-Bewegung. Es hat mich schockiert und gleichzeitig sehr wütend gemacht, weil dabei deutlich wurde, wie angstbesetzt die Medien- und Filmbranche mit ihren Freiberufler\*innen ist. Nicht nur, dass die Opfer von sexueller Gewalt und sexuellen Übergriffen hierzu aus Angst schweigen. Sondern dass auch wissende Außenstehende sie in ihrem Schweigen unterstützt haben, anstatt ihnen zu helfen, es zu brechen. Irgendwann habe ich zudem Zahlen zur Suizidgefahr von homosexuellen Jugendlichen gelesen, die ungefähr das Fünffache höher ist als bei heterosexuellen Gleichaltrigen. Im trans\* Bereich war sie nochmal fast doppelt so hoch. Auch das hat mich sehr bewegt und ich wollte etwas dagegen unternehmen, wusste aber noch nicht,

was und wie genau. Schließlich hat Johannes Kram, ein befreundeter Autor und Blogger, sein Buch „Ich hab‘ ja nichts gegen Schwule, aber...“ veröffentlicht. In diesem stellt er analytisch fest, wie Queerfeindlichkeit in unserer Gesellschaft heute funktioniert: Das zieht sich durch alle Altersgruppen, durch alle Gesellschaftsschichten, durch alle künstlerischen Bereiche und auch durch die eigene Community. Was auch gar nicht anders sein kann, weil wir alle heteronormativ sozialisiert sind. Ganz unabhängig von internalisierter Homophobie merken selbst viele queere Menschen dabei noch nicht mal, dass sie diskriminiert werden.

Entsprechende Reaktionen habe ich beispielsweise auf meinen Aufruf zum Start der QMS in meinem privaten Umfeld von queeren Medienschaffenden bekommen. Aussagen wie etwa: „Das ist ja cool, dass du da was machen willst, aber ich wüsste jetzt gar nicht, wo ich da ansetzen sollte und wie ich da mal mitmachen könnte. Mir geht es privat und beruflich gut. Ich bin geoutet.“, etc. Das ist zwar sehr erfreulich, dass es so ist, aber wer sagt denn, dass es morgen noch so ist? Zum anderen gibt es dennoch viele andere Queers, denen es nicht so geht. Und für die müssen wir da sein. Und eben nicht nur innerhalb der Branche, sondern generell.

#### ***Wofür setzt sich die QMS ein?***

Uns geht es dabei um Repräsentation und Sichtbarkeit von queeren Inhalten und queeren Menschen in den Medien. Mein Ansatzpunkt war hierbei zum Start der Initiative: Wenn wir in den Medien nicht vorkommen, dann existieren wir nicht. Das lässt sich auf alle Diskriminierungs- sowie Diversitätsdimensionen übertragen. Wir verstehen uns als Teil des Diversitätsspektrums, müssen aber für unsere Belange mitunter ein paar andere Wege gehen und andere Überlegungen anstellen. Bei der [#ActOut-Kampagne](#) ist beispielsweise sehr deutlich geworden, wie groß auf beiden Seiten die Problematik des Coming Outs ist: Als queere Menschen können wir uns immer wegducken, wenn es uns passt. Wir können selbst entscheiden, in welchen Situationen wir uns outen. Müssen es aber eben auch.

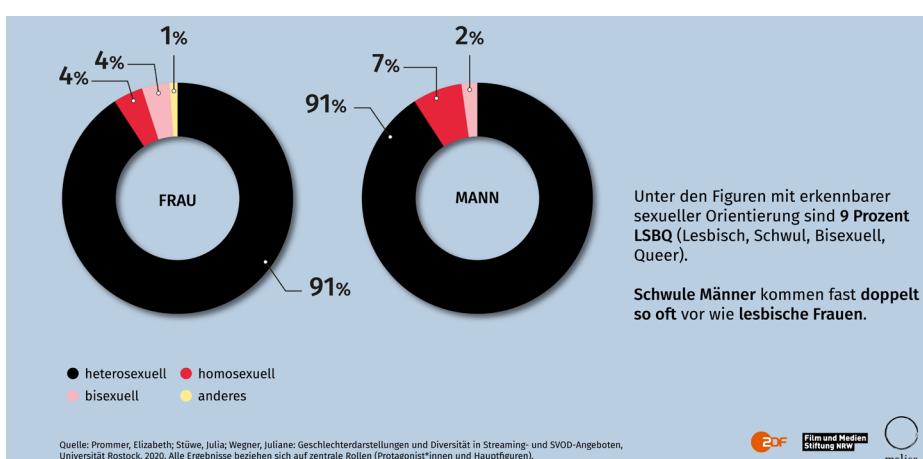
Wenn wir in den Medien nicht vorkommen, dann existieren wir nicht. Das lässt sich auf alle Diskriminierungs- sowie Diversitätsdimensionen übertragen.

Allerdings ist es nicht damit getan, dass ich einmal sage, ich bin schwul, lesbisch, bi, trans\* etc., sondern in jeder neuen Konstellation mit Menschen müssen wir diese Entscheidung immer wieder treffen. Daher war für mich als Medienschaffender klar: Wer, wenn nicht wir, die wir in den Medien arbeiten, kann queere Role Models erschaffen, Räume für queere Menschen kreieren und ihnen damit Sichtbarkeit verleihen? „Wer, wenn nicht wir“ ist dabei auch der Claim der QMS.

Bei #ActOut wurde immer wieder – auch in den internationalen Reaktionen – gespiegelt, wie wichtig diese Vorbildfunktion von Schauspieler\*innen ist. Es ist leichter, sich mit der eigenen sexuellen Identität und Orientierung zu identifizieren, wenn es entsprechende Vorbilder gibt. Und für eine solche Sichtbarkeit und Repräsentanz müssen wir auch 2021 weiterhin sorgen.

#### **Wie ist es denn bisher um diese Sichtbarkeit bestellt?**

Zum einen haben wir die Umfrage „Vielfalt in Film“ mit initiiert. Dabei ging es nicht nur um Queerness, sondern um Diversität in allen Dimensionen. Grundsätzlich konnte hierbei festgestellt werden, dass Diskriminierung in der Branche kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem ist. Das ist keine neue Erkenntnis, aber es noch einmal so festzustellen, ist immer wieder schockierend. So gaben 20 Prozent der Befragten an, Teil der LGBTQIA+ Community zu sein, wobei jede 100. Person sich als trans\* oder nichtbinär identifizierte. Das ist im gesellschaftlichen Gesamtvergleich eine stattliche Zahl. Erstaunlich war allerdings, dass auch im Branchenkontext nur vier von zehn Personen gesagt haben, dass sie sich teilweise im beruflichen Kontext outen, im trans\* Bereich sind es noch weniger Menschen. Im privaten



© Prof. Dr. Elizabeth Prommer, Julia Stüwe MA., Juliane Wegner MA. Institut für Medienforschung, Universität Rostock

<sup>1</sup> Die vollständigen Studienergebnisse sind hier kostenfrei einsehbar: [https://vielfalt-im-film.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse\\_Vielfalt\\_im\\_Film-min.pdf](https://vielfalt-im-film.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse_Vielfalt_im_Film-min.pdf).

<sup>2</sup> Die vollständigen Studienergebnisse sind hier kostenfrei einsehbar: <https://malisastiftung.org/studie-geschlechterdarstellungen-diversitaet-streaming-und-svod-serien/>.

<sup>3</sup> Die vollständigen Studienergebnisse sind hier kostenfrei einsehbar: [https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Sichtbarkeit-und-Vielfalt-Praesentation\\_5-Oktober2021.pdf](https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Sichtbarkeit-und-Vielfalt-Praesentation_5-Oktober2021.pdf).

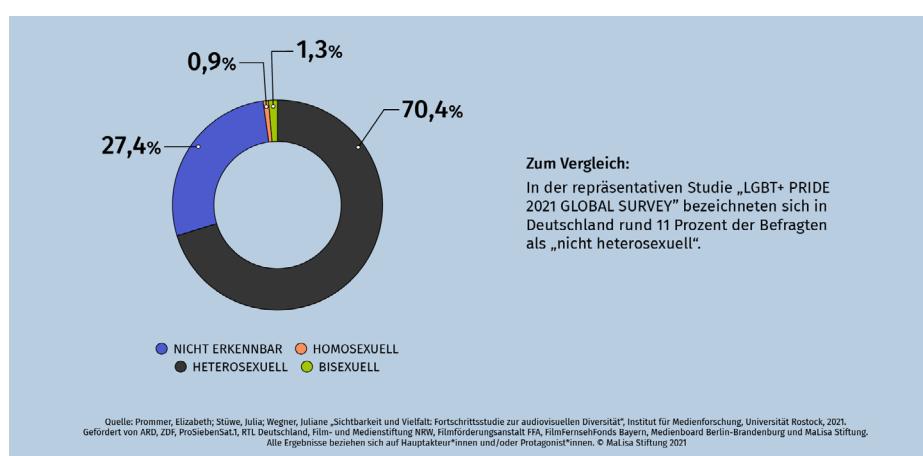
Kontext sind das mehr, wenn auch nicht 100 Prozent. Letztlich spiegelt sich hier also genau das wider, was auch in der Gesellschaft passiert.<sup>1</sup>

Weitere Ergebnisse finden sich in der Studienreihe der MaLisa Stiftung. Im Frühjahr 2021 wurden zum einen die internationalen Streamingangebote untersucht und mit den deutschen Öffentlich Rechtlichen verglichen. In den internationalen Produktionen sind 9 Prozent der LGBQ sichtbar. Trans\*, Inter\* sowie alle anderen Identitäten kommen jedoch nicht vor. Von diesen 9 Prozent gibt es fast doppelt so viele Schwule wie Lesben. Hier zeigt sich, dass die Schwulen, in dem, was dargestellt wird, überrepräsentiert sind – prozentual gesehen natürlich nicht. Im deutschsprachigen Bereich liegt all das komplett unter dem Radar.<sup>2</sup>

Eine weitere Studie der MaLisa-Stiftung wurde Anfang Oktober veröffentlicht zu „Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität“. Im Produktionsbereich Fiktion ist das Ergebnis katastrophal: Der Anteil von LGB liegt bei knapp 2 Prozent. Über die Hälfte war heterosexuell und der Rest wurde bezüglich der sexuellen Orientierung sowie Geschlechtsidentität nicht identifiziert.<sup>3</sup>

### Was sind damit verbunden die Ziele der QMS, um das zu ändern?

Wir selbst als QMS wollen auf dieses Thema und damit verbundene Missstände immer wieder aufmerksam machen und dafür sensibilisieren. Wir bieten dazu immer wieder die Möglichkeit an, auch auf Paneldiskussionen diese Themen zu diskutieren und sichtbar zu machen. Wir beteiligen uns an solchen Umfragemöglichkeiten und sind Teil des Expert\*innen-Teams zur



© Prof. Dr. Elizabeth Prommer, Julia Stüwe MA., Juliane Wegner MA. Institut für Medienforschung, Universität Rostock

Novellierung des Filmförderungsgesetzes. Coronabedingt gab es dazu jetzt nur eine kleine Novelle, wobei wir es immerhin gemeinsam mit anderen Gruppierungen geschafft haben, zumindest das Wort „Diversität“ in diese einzubringen. Die Runden für die größere Novelle beginnen zwar gerade, aber es wird noch zwei bis drei Jahre dauern, bis dazu etwas aufgesetzt wird.

Allerdings ist das Filmförderungsgesetz als solches sehr offen gefasst, was die zu fördernden Inhalte angeht. Stattdessen kann man daher nur sagen: Wie sind die Gremien besetzt, wie der Verwaltungsrat, und so weiter. Das ist alles sehr *weiß*, männlich, cis und heterosexuell dominiert. Und selbst, wenn Queers Gremien oder Jurys besetzen, heißt das nicht, dass sie als solche offenkundig sind, sie sich dort outen oder es anderweitig explizit erwähnt wird. Diese Problematik wurde auch viel in Bezug auf personelle Quoten diskutiert. Dabei wird sich oftmals in den Institutionen hinter dem Argument des Datenschutzes versteckt und vorgebracht, dass man sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität nicht erheben dürfe. Wenn in Unternehmen oder Förderinstitutionen Diversität als solche nicht verstanden und gewollt wird und damit auch nicht gelebt wird, dann kommen wir nicht weiter. Da bringt keine Verordnung etwas, vielmehr muss es auch in den Herzen der Leute ankommen.

**Inwieweit sind stattdessen Richtlinien, wie etwa die Amazon Inclusion Policy, hier hilfreich und sinnvoll, um Diversität und Vielfalt vor und hinter der Kamera umzusetzen?**

Auf die Inclusion Policy der Amazon Studios reagierten viele Film- und Medienschaffende sowie die Presse mit einem Aufschrei – völlig zu Un-



© Prof. Dr. Elizabeth Prommer, Julia Stüwe MA., Juliane Wegner MA. Institut für Medienforschung, Universität Rostock

recht, wie ich finde. Und ich konnte mich des Eindrucks nicht erwehren, dass wir Queers hierbei instrumentalisiert worden sind, indem man sich nur auf diesen einen Passus gestürzt hat, der besagt, die Identität der Schauspielenden muss identisch mit ihrer Rolle sein. Dass also nur queere Schauspieler\*innen queere Rollen spielen dürfen. Das ist viel zu kurz gegriffen. Wer die komplette Richtlinie sowie das noch umfassendere Inclusion Playbook richtig gelesen hat, wird verstehen, dass es in erster Linie um Teilhabe und Ausgrenzung geht. Menschen, die bisher keinen Zugang zu einer Ausbildung an einer Schauspielschule, Filmhochschule etc. hatten, weil sie etwa nicht angenommen wurden oder sich ein solches Studium schlichtweg nicht leisten konnten, kommen dadurch nur schwer in die Filmbranche und können letztlich ihre Geschichten nicht erzählen. Das muss sich ändern.

Die Kreativen sollten ihre Hausaufgaben machen und ihren Horizont erweitern – anfangen, sich für ein Thema zu interessieren. Zu recherchieren, sich mit Leuten beraten, die diese Themen betreffen und Expert\*innen dazuholen.

Ähnlich reagierten sowohl Autor\*innen als auch Produzent\*innen auf die Diversity Checklist von der MOIN Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein: Die Kreativität und Kunstfreiheit würden hier beschnitten werden und man diese nun mit einer Checkliste abhaken sein müsse. Das ist völlicher Humbug. Hier kann ich die Kreativen nur dazu aufrufen, ihre Hausaufgaben zu machen und ihren Horizont zu erweitern – und dabei das zu machen, was sie immer machen: Sich nämlich für ein Thema interessieren. Zu recherchieren, sich mit Leuten beraten, die diese Themen betreffen, und Expert\*innen dazuholen. Man kann hierbei Sensitivity-Reading beauftragen – das ist auch etwas, das wir bei der QMS aus unserem Netzwerk heraus vermitteln. Ebenso kann man Menschen, die solche Themen betreffen, als Kreative wie Co-Autor\*innen dazu holen. Dann ist das weniger problematisch, das abzubilden.

**Damit kommen wir zu einer anderen, oft kontrovers diskutierten Frage: Wer darf was? Wer darf welche Geschichten erzählen? Und wer darf dabei was spielen?**

Die Frage, wer was spielen und erzählen darf, ist eine hochkomplexe und nicht einfach mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten. Bei #ActOut ist dieses

heikle Thema auch von der Schauspielseite beleuchtet worden: Hier wurde mit Recht gesagt: „Wir wollen doch alles spielen können, ohne dabei ausschließlich auf unsere eigene sexuelle Identität oder die Geschlechtsidentität reduziert zu werden.“ Das ist vollkommen richtig. Und das kann man auch übertragen auf die anderen kreativen Bereiche wie Regie und Buch.

Im Prinzip soll es darauf hinauslaufen, dass alle alles spielen können, dürfen, müssen, sollen. Aber dafür müssen wir zunächst echte Teilhabe schaffen. Und deswegen ist die Serie „Pose“ zum Beispiel auch so großartig: Dort konnten eine Reihe von trans\* Personen auch sich selbst spielen und darstellen. Durch den Serienerfolg sind sie zu Stars geworden, die nun auch andere Rollen angeboten bekommen. Wenn wir diese Teilhabe irgendwann erreicht haben, wird es auch egal sein, wer was spielt. Dann ist es auch egal, ob man sich outet. Und dann können wir anfangen, uns bei diesem Thema zu entspannen.

Im Prinzip soll es darauf hinauslaufen, dass alle alles spielen können, dürfen, müssen, sollen. Aber dafür müssen wir zunächst echte Teilhabe schaffen.

#### ***Wodurch kann diese Teilhabe noch unterstützt und eingefordert werden?***

Mit der QMS fordern wir eine Queerness-Quote von 10 Prozent in den Inhalten. Damit wollen wir aber nicht erreichen, dass künftig in jedem Medienprodukt 10 Prozent Queerness auftaucht. Sondern es geht darum, dass die Firmen und Institutionen sowie die Sendeanstalten ihren Output turnusmäßig darauf überprüfen: Wie viel Prozent Queerness haben sie z.B. in einem Jahr oder einer Förderrunde abgebildet? Hier kommt es darauf an, dass wir mit Playern wie MaLisa und der Uni Rostock oder Citizens for Europe für Nachhaltigkeit sorgen, indem wir versuchen, Monitoring zu betreiben und dieses auch finanziert zu bekommen. Dafür brauchen wir Allianzen mit allen möglichen Sponsoren und Institutionen.

Mir persönlich ist neben der Quote sehr wichtig, dass wir Modelle entwickeln, die uns selbst empowern und alle sensibilisieren. Auch das muss innerhalb der Community weiterhin stattfinden. Ebenso wir müssen wir überlegen, wie wir die geforderte Repräsentanz und Sichtbarkeit in der Praxis überhaupt herstellen können.

**Was hieße das in der konkreten Umsetzung?**

Zum einen können wir aus unseren Gewerken heraus Mentoring und Beratungsprogramme anbieten. Generell sind Weiterbildungen in diesem Bereich wichtig. Das betrifft aber auch in diesem Fall nicht nur die Queers. Ein großes Thema sind zum Beispiel Diversity Beauftragte in den Firmen und Institutionen sowie Sensitivity Coaches und Vertrauenspersonen an den Filmsets. Diese werden als Ansprechpartner\*innen von der Produktion eingesetzt, um Mobbing, Übergriffe und andere Machtmisbrauchsfälle aufzuzeigen und zu vermeiden. Das sind Maßnahmen. Allerdings gibt es in diesen Bereichen noch nicht so viele professionelle Personen – dieser Bereich befindet sich gerade noch in der Entwicklung.

Schon vermeintlich kleine Maßnahmen reichen, um eine entsprechende Sichtbarkeit zu schaffen und sich ein halbwegs queer-sensibles Team zusammenzustellen.

Zum anderen reichen auch schon vermeintlich kleine Maßnahmen: So kann man z.B. bei Crew United anklicken, dass man in der QMS ist. Das schafft nicht nur eine entsprechende Sichtbarkeit, sondern man kann dadurch ein halbwegs queer-sensibles Team zusammenstellen. Manchmal reicht auch schon ein anderes Wording oder man schafft die Möglichkeit, Pronomen in den Profilangaben der Castingportale mit anzugeben. Crew United sind da bereits sehr weit vorn und darauf bedacht, alles abzubilden oder abbildbar machen zu können.

Darüber hinaus melden sich auch immer mehr Institutionen und Firmen bei uns, die uns nach Expertise oder sogar Workshops anfragen. So haben wir gerade für die Synchronabteilung von Netflix – Netflix Dubbing – ein Panel mit einer Keynote zusammengestellt zum Thema Diversität. Das Problem ist bei diesen Dingen aber immer wieder, die Workshop- oder Diskussionsinhalte in die praktische Arbeit zu übertragen. Deswegen sehe ich uns gefordert, aus unseren Gewerken heraus Leute, die die wissenschaftliche Expertise haben, und Leute, die aus der Praxis kommen, zu kombinieren, um hier einen entsprechenden Austausch und schließlich auch Transfer zu leisten. Das ist uns beim Panel von Netflix als Kick-Off offenbar gut gelungen.

**Was sind weitere Ziele, die Sie als QMS in der Zukunft angehen möchten?**

Wir planen für 2023 die QMS Awards, wozu es nächstes Jahr bereits ein Kick-Off mit einer Präsentation geben wird. Hierbei planen wir Auszeichnungen in 5 Medienbereichen mit jeweils 3 Kategorien: Dabei sollen je 2 Nachwuchskategorien ausgezeichnet werden und eine Art Awareness-Ehrenpreis für eine Person aus dem Medienbereich, die sich in dem Bereich etwa mit ihrem Werk oder mit ihrem queeren Engagement verdient gemacht hat. Davon versprechen wir uns nicht nur Sichtbarkeit, sondern auch eine ganz andere Aufmerksamkeit für die Inhalte und die Menschen. Dabei geht es nicht darum, dass alle Menschen, die diese Inhalte einreichen, um ausgezeichnet zu werden, queer sein müssen. Erstens kann man das sowieso nicht nachprüfen. Und zweitens wollen wir niemanden in die Verlegenheit bringen, sich in irgendeiner Form outen oder sich generell labeln zu müssen. Stattdessen soll in den Nachwuchs Kategorien jede Produktion für sich sprechen.

Generell müssen wir uns aber bei all diesen Maßnahmen auch bewusst machen, dass vieles davon Zeit braucht. Wichtig ist, dass diese Themen überhaupt angegangen werden und entsprechende Aufklärung gewährleistet wird.

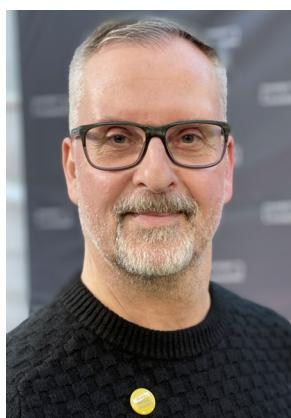


Foto: Andreas Schlieter

**Kai S. Pieck** ist Autodidakt arbeitet als Regisseur und Autor für Film/TV, Event und Bühne. Seine Spielfilme „Ein Leben lang kurze Hosen tragen“ und „Ricky – normal war gestern“ liefen weltweit auf zahlreichen Festivals und erhielten diverse Nominierungen und Preise. 2018 initiierte er die Queer Media Society.