

An
die BKM
z.Hd. Dr. Jan Ole Püschel
Referat K35
via E-Mail: K35@bkm.bund.de
und
die FFA
z.Hd. Peter Dinges
via E-Mail: info@ffa.de

Berlin, den 31.05.2024

QMS-Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinie für die jurybasierte Filmförderung des Bundes

Sehr geehrter Herr Dr. Püschel, sehr geehrter Herr Dinges,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinie für die jurybasierte Förderung des Bundes. Wir begrüßen diesen Beitrag zur umfassenden Reform der deutschen Filmförderung sehr. Im Besonderen die neue Implementierung eines Diversitätsbeirats der FFA bei der Umsetzung der Richtlinie zur Harmonisierung und stärkeren Verzahnung mit dem FFG sowie die Schaffung eines neuen Sitzes im Verwaltungsrat als Vertretung des Diversitätsbeirats.

Finden Sie bitte im Folgenden unsere Anmerkungen und Fragen zu Ihrem Entwurf:

- **Teil 3, Beirat für Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung (Diversitätsbeirat)**
§ 4 Diversitätsbeirat
Hier definieren Sie nicht – im Gegensatz zu den Förderjurys –, wie sich der Diversitätsbeirat zusammensetzt und nach welchen Kriterien er besetzt wird. Warum ist das so?
- **Teil 4, Förderjurys**
§ 6 Vorschläge für die Besetzung der Förderjurys
(1) Die Verbände, Einrichtungen und Interessenvertretungen aus den Bereichen Filmkultur, Entwicklung, Herstellung, Auswertung und Kino, sowie die im Filmbereich aktiven Diversitätsverbände geben Vorschläge für die Besetzung der Förderjurys ab, die eine ausgewogene Vertretung von Geschlechtern widerspiegeln und die Vielfalt der Gesellschaft in einem ausgewogenen Verhältnis abbilden. Der Diversitätsbeirat schlägt der FFA aus den Vorschlägen der im Filmbereich aktiven Diversitätsverbände geeignete Personen vor.
(2) Die nach Absatz 1 vorgeschlagenen Personen sollen auf dem Gebiet des Filmwesens sachkundig sein sowie über maßgebliche und aktuelle Praxiserfahrung in der Film- und Kinokultur verfügen.

§ 7 Besetzung der Förderjurs

(1) Die Zusammensetzung der Förderjurs soll **die vielfältige Expertise** widerspiegeln, die für die Arbeit in den Förderjurs erforderlich ist. Dabei sollen die Mitglieder u.a. **über Expertise in den für den jeweiligen Förderbereich relevanten Filmgattungen und -formaten, Gewerken sowie in Bezug auf alle Zielgruppen verfügen**. Die Förderjurs müssen so zusammengesetzt sein, dass eine **ausgewogene Vertretung von Geschlechtern** sichergestellt ist. Die Zusammenstellung erfolgt ferner mit dem Ziel, die **Vielfalt der Gesellschaft in einem ausgewogenen Verhältnis abzubilden**.

(2) Die Mitglieder der Förderjurs, jeweils **fünf feste Mitglieder** sowie eine **angemessene Zahl an stellvertretenden Mitgliedern, mindestens fünf**, werden von der FFA im Einvernehmen mit der BKM für den Zeitraum von drei Jahren (Amtszeit) berufen.

(3) **Das Nähere** kann in einer Geschäftsordnung der Förderjurs geregelt werden, die von der FFA erlassen wird und der Genehmigung der BKM bedarf.

All das ist gut, aber sehr vage formuliert. Wie soll innerhalb der Jurs die Diversität gewahrt bleiben? Bei unterschiedlichen Interessen unterschiedlicher Verbände, Einrichtungen und Interessenvertretungen sollte es neben der ausgewogenen Vertretung von Geschlechtern eine intersektionale Quotierung geben (Diversitätsquote, s.a.u. unserer Abschlussbemerkung zur Quote), die dem Diversitätsbeirat eine Handhabe zum Monitoring der Besetzungen der Jurs ermöglicht.

Des Weiteren stellt sich die Frage, wie Filmschaffende aus den unterrepräsentierten Gruppen, die strukturell bedingt oft nur wenig Möglichkeiten bekommen die hier geforderte fachliche Expertise zu erlangen, Teil der Jurs werden können. Ohne die eine diverse Besetzung teils aber gar nicht herstellbar ist. Deshalb muss es die Möglichkeit geben, auch Filmschaffende vorschlagen zu können und zu berufen, die evtl. nicht immer die fachliche Expertise komplett erfüllen, die dafür aber die Perspektive ihrer jeweiligen Diversitätsdimension mit einbringen können.

Bei der Besetzung muss außerdem unbedingt darauf geachtet werden, dass nicht ein Großteil der z.B. queeren vorgeschlagenen Jurymitglieder nur als Stellvertretende berufen werden, dadurch faktisch so gut wie nie zum Einsatz kommen und damit die Besetzungen durch die festen Mitglieder meist doch wieder ausschließlich heteronormativ geprägt sind (wie Anfang 2023 bei der Berufung der Fachjurs geschehen). – Das ist Pink- bzw. Diversity-Washing.

Wir verstehen Absatz (3) zwar als angelegtes Instrument, um genau diese Punkte zu sichern. Trotzdem sollten in §7 die Absätze 1 und 2 entsprechend angepasst werden.

- **Kapitel 2 Projektförderungen**
Abschnitt 1 Entwicklungsförderung.
§ 42 Beratungsleistungen

(1) Die geförderte Person hat die Möglichkeit, mit dem **von der FFA beauftragten Drama Department** zusammenzuarbeiten. In Absprache mit der Autorin oder dem Autor [sic] kann das Drama Department der FFA begleitende Beratungsleistungen im Sinne von § 40 Abs. 2 und § 41 Abs. 4, die das Drehbuch verbessern können, empfehlen.

Wie ist das Drama Department besetzt? Wer beruft es? Auch hier sehen wir die Notwendigkeit einer Beteiligung des Diversitätsbeirats.

- Gestatten Sie uns noch ein paar Anmerkungen zur Sprache:
Uns ist aufgefallen, dass sie einerseits von Geschlechtergerechtigkeit sprechen, die Sie in einigen Passagen mit der Begrifflichkeit „ausgewogene Vertretung von Geschlechtern“ hinreichend beschreiben. Andererseits aber in allen Absätzen „der Hersteller“ niemals gegendert wird. (Wenn nicht eine Person, sondern eine Firma oder GmbH gemeint ist, wäre „die Herstellerin“ viel angebrachter.) Vor allem aber gendern sie nur mit „die Autorin und der Autor“ oder „Regisseuren“, gendern an anderer Stelle aber mit „regieführender Person“. Deshalb würden wir es außerordentlich begrüßen, wenn sie hier einheitlich von „schreibender Person“ oder Autor*in bzw. Regisseur*in oder Hersteller*in etc. sprechen würden, um trans* und nichtbinäre Personen nicht auszuschließen.

Wie auch schon in unseren Anmerkungen der Vorjahre fordern wir unbedingt eine Quotierung für Personal und Inhalt, um für eine Förderung infrage zu kommen. Die inhaltliche Quotierung sollte sich allerdings nicht auf jedes einzelne geförderte Projekt beziehen, sondern muss von den Fachgremien erfüllt werden, indem sie diese Quote(n) z.B. turnusmäßig pro Jahr für die Gesamtheit der geförderten Inhalte möglichst erreichen. Der Diversitätsbeirat könnte hierfür eine Art Monitoring-Funktion erhalten. Für das Erreichen eines Quotenziels könnten zusätzliche Maßnahmen erarbeitet werden, um interessante Projekte aus unterrepräsentierten Gruppen zur Förderfähigkeit weiterzuentwickeln und deren Einreichende zu empowern und Teilhabe zu ermöglichen (Stichwort: „Anreize zur Steigerung von Diversität“).

Für die Besetzung von Crews sehen wir die Herausforderung der Erarbeitung einer geschlechtergerechten Diversitätsquote, halten sie aber für unabdingbar. Wir schlagen deshalb nachdrücklich vor, eine Fokusrunde dazu mit allen betreffenden Organisationen und Initiativen des Spektrums anzuberaumen, deren Ergebnis zumindest in eine der zu erarbeitenden Richtlinien einfließen sollte.

Außerdem sollte es ebenfalls Regelungen geben, im Rahmen der Stoffentwicklungs-, Produktions- und Referenzförderung Boni zu erhalten, wenn Projekte mit besonderen Vielfalts-Aspekten entwickelt, produziert, gezeigt und beworben werden.

Unter diesen Aspekten sehen wir Ihrem kommenden Entwurf zur Richtlinie für „Anreize zur Steigerung von Diversität“ mit Spannung entgegen.

Bei etwaigen Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Kai S. Pieck (er/ihm)
Autor/Regisseur
Leiter der QMS-Sektion Film/TV/Web