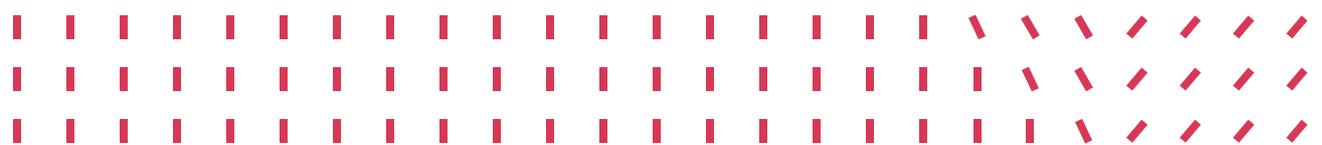


Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Kultur (BAK)

Luzern, den 29. Juli 2021



| Autorinnen und Autoren

Franziska Müller, lic. rer. soc. (Projektleitung)

Vera Hertig, MA (Projektmitarbeit)

Kristin Thorshaug, MA (Projektmitarbeit)

Oliver Prinzing, MA (Projektmitarbeit)

| INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung GmbH

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

| Auftraggeber

Bundesamt für Kultur

| Zitiervorschlag

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

| Laufzeit

Dezember 2020 bis Juli 2021

| Projektreferenz

Projektnummer: 20-095

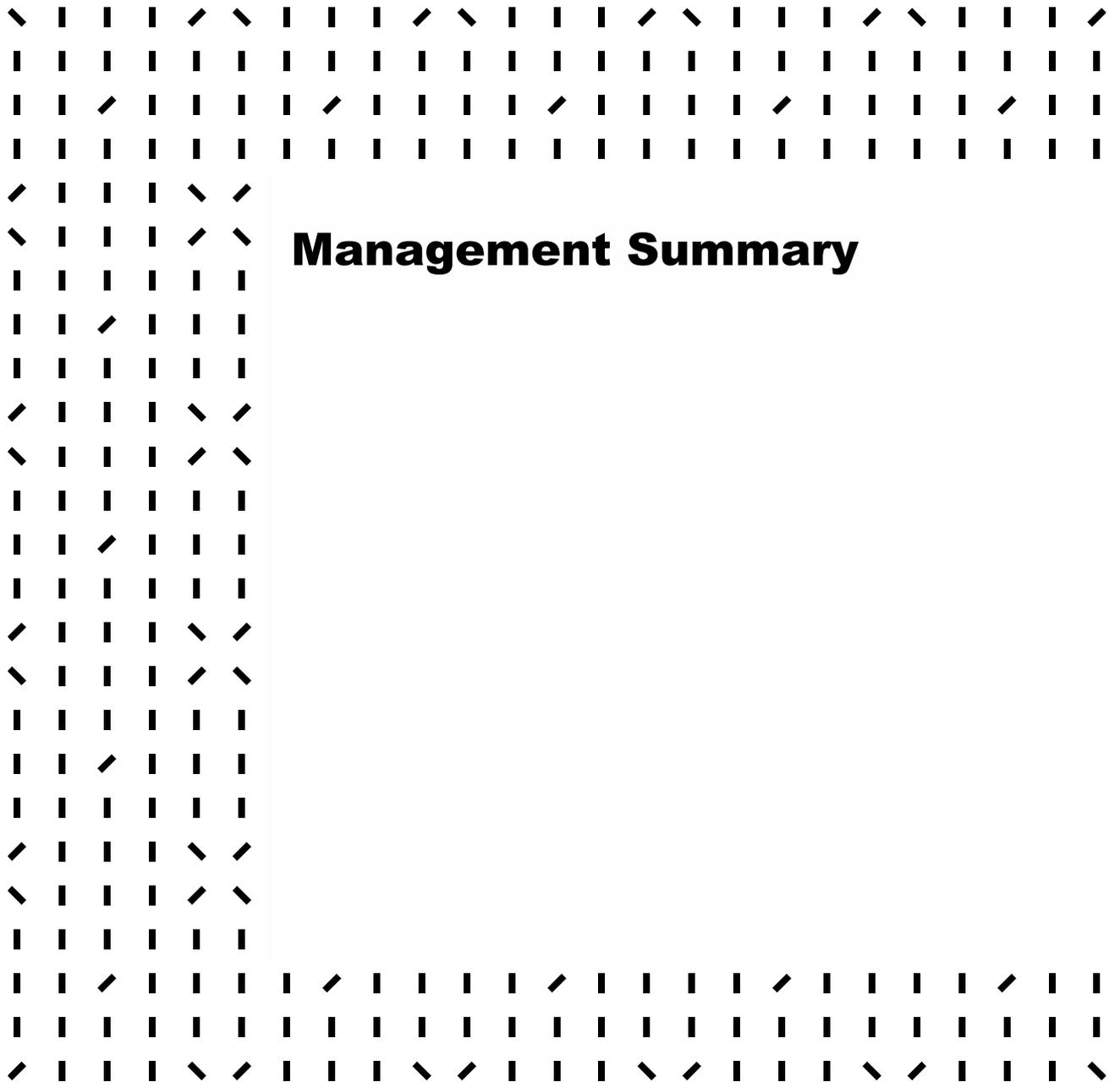
Management Summary	7
1. Einleitung	11
1.1 Ausgangslage und Zielsetzung	12
1.2 Methodisches Vorgehen	13
1.3 Aufbau des Schlussberichts	14
2. Situation der Gleichstellung der Geschlechter im Schweizer Filmschaffen	15
2.1 Gleichstellung in der Ausbildung und beim Einstieg ins Filmschaffen	16
2.1.1 Geschlechterverteilung bei Filmschulabsolvent*innen	17
2.1.2 Geschlechterverteilung beim leitenden Personal an Filmhochschulen	18
2.2 Gleichstellung im professionellen Filmschaffen	19
2.2.1 Geschlechterverteilung bei den Berufsverbänden	20
2.2.2 Geschlechterunterschiede bei Honoraren und Löhnen	21
2.2.3 Geschlechterverteilung bei Urheberrechtsentschädigungen und angemeldeten Werken	23
2.2.4 Geschlechterverteilung «Off-Screen»	25
2.2.5 Geschlechterverteilung «On-Screen»	34
2.2.6 Geschlechterverteilung in Institutionen und Unternehmen der Filmbranche	37
2.3 Gleichstellung bei der Filmförderung	40
2.3.1 Geschlechterverteilung in der Schweizer Filmförderung	41
2.3.2 Geschlechterverteilung bei Koproduktionen im Rahmen des Pacte de l'Audiovisuel	45
2.3.3 Geschlechterverteilung und Alter bei Fachkommissionen	46
2.3.4 Europäischer Benchmark für den Bereich der Filmförderung	48
2.4 Gleichstellung beim Filmerfolg bzw. bei der Filmauswertung	49
2.4.1 Geschlechterverteilung bei der Festivalauswertung	50
2.4.2 Geschlechterverteilung bei der Kinoauswertung	53
2.4.3 Geschlechterverteilung bei der TV-Auswertung	55
2.4.4 Geschlechterverteilung beim Schweizer Filmpreis	58
2.4.5 Europäischer Benchmark für den Bereich der Filmauswertung	59

3. Gründe für die Geschlechterverteilung und Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung	60
3.1 Karriereverläufe von Filmschaffenden	61
3.1.1 Einstieg in die Filmbranche	61
3.1.2 Weiterer Karriereverlauf in der Filmbranche	65
3.2 Erklärungsfaktoren für den tieferen Frauenanteil in der Schweizer Filmbranche	68
3.2.1 Wahrnehmung der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweizer Filmbranche	69
3.2.2 Zentrale Erklärungsfaktoren für den tieferen Frauenanteil aus Sicht der befragten Filmschaffenden und Expert*innen	70
3.3 Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung aus Sicht der Befragten	73
3.3.1 Grundsätzlicher Bedarf an Massnahmen	74
3.3.2 Massnahmen zwecks Information und Sensibilisierung	75
3.3.3 Massnahmen im Rahmen der Filmförderung	77
3.3.4 Massnahmen im Rahmen des Filmschaffens	81
4. Fazit und Empfehlungen	84
4.1 Erkenntnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen	85
4.2 Erklärungsfaktoren für die Ungleichverteilung im Schweizer Filmschaffen	86
4.3 Empfehlungen von Massnahmen zur künftigen Erhöhung des Frauenanteils im Schweizer Filmschaffen	88
Anhang	94
A 1 Ergänzende quantitative Auswertungen	95
A 1.1 Ergänzende Auswertungen im Bereich Professionelles Filmschaffen	95
A 1.2 Ergänzende Auswertungen im Bereich der Filmförderung	99
A 1.3 Ergänzende Auswertungen im Bereich der Filmauswertung	105
A 1.4 Berücksichtigte Förderinstrumente im Bereich der Filmförderung	109
A 2 Ergänzende Informationen zur Online-Befragung	112

Darstellungsverzeichnis

D 2.1:	Frauenanteil bei Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen, 2008–2019	17
D 2.2:	Absolvent*innen von Filmschulen und Regisseur*innen von Kurzfilmen an Festivals, 2012–2018	18
D 2.3:	Geschlechterverteilung beim leitenden Personal von Filmhochschulen 2019/2020	19
D 2.4:	Geschlechterverteilung bei branchenrelevanten Berufsverbänden, 2019/2020	21
D 2.5:	Lohnunterschiede zwischen Geschlechtern bei Drehbuchautor*innen und Regisseur*innen, 2016–2019	23
D 2.6:	Geschlechterverteilung bei Urheberrechtsentschädigungen (Drehbuch und Regie), 2010–2019	24
D 2.7:	Geschlechterverteilung bei angemeldeten Werken, 2010–2019	25
D 2.8:	Frauenanteile in leitenden Positionen (Langfilme), 2017–2019	26
D 2.9:	Frauenanteil in leitenden Positionen nach Jahrgängen (Langfilme), 2017–2019	27
D 2.10:	Zusammenhang zwischen Geschlecht Regie/Produktion und restlichen leitenden Positionen (Langfilme), 2017–2019	28
D 2.11:	Budgetgrösse für lange Dokumentarfilme nach Geschlecht der Regie, 2017–2019	29
D 2.12:	Budgetgrösse für lange Spielfilme nach Geschlecht der Regie, 2017–2019	29
D 2.13:	Anzahl langer Kino- und TV-Filme mit gleicher Regie nach Geschlecht, 1995–2019	30
D 2.14:	Anzahl langer Kino- und TV-Filme mit gleicher Regie nach Geschlecht, 1995–2019	31
D 2.15:	Frauenanteil Regie/Drehbuch europäischer Spielfilme nach Produktionsland, 2015–2018	31
D 2.16:	Anteil Filme mit weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Besetzung in Regie, Produktion und Drehbuch für ausgewählte europäische Länder (Gender-Erhebung EFARN OBS), 2015–2019	32
D 2.17:	Länderspezifische Kennzahlen zum Frauenanteil im professionellen Filmschaffen	33
D 2.18:	Altersstruktur der Hauptrollen in Kinospielefilmen nach Geschlecht 2017–2019	35
D 2.19:	Zusammenhang zwischen Geschlecht von Regie/Drehbuch und Frauenanteil in Hauptrollen, 2017–2019	36
D 2.20:	Kennzahlen europäischer Länder zum Frauenanteil «On-Screen»	36
D 2.21:	Zusammenfassung der Geschlechterverteilung in leitenden Positionen wichtiger Institutionen/Unternehmen, 2020	38
D 2.22:	Geschlechterverteilung in leitenden Funktionen bei vom BAK unterstützten Schweizer Filmfestivals	40
D 2.23:	Geschlechterverteilung für Gesuche, Zusagen und Förderbeiträge für alle Schweizer Förderinstitutionen, 2015–2019	42
D 2.24:	Produktionskosten nach Geschlecht der Regie und Genre, 2017–2019	45
D 2.25:	Geschlechterverteilung der Regie bei Gesuchen, Zusagen und Fördersummen für Pacte-Kinofilme, 2019	46
D 2.26:	Geschlechterverteilung bei Fachkommissionen, 2015–2019	47
D 2.27:	Geschlechterverteilung der Fachkommissionen des BAK nach Jahrgang, 2015–2019	48
D 2.28:	Kennzahlen europäischer Länder zum Frauenanteil Filmförderung (Herstellungsförderung)	49
D 2.29:	Einladungen und Auszeichnungen an nationalen und internationalen Festivals nach Geschlecht Regie, 2012–2019	51
D 2.30:	Kinoeintritte für Schweizer Filme und Koproduktionen nach Geschlecht der Regie, 1995–2019	53
D 2.31:	Zusammenhang Auswertungserfolg Kino und Geschlecht der Protagonist*innen, 2017–2019	55
D 2.32:	TV-Auswertung nach Frauenanteil der Regie, 2017–2019	56
D 2.33:	Zuschauer nach Uhrzeit und nach Geschlecht der Filmregie, 2017–2019	57

D 2.34:	Nominationen und Auszeichnungen des Schweizer Filmpreises nach Geschlecht, 1998–2019	58
D 2.35:	Kennzahlen europäischer Länder zum Frauenanteil «Filmauswertung»	59
D 3.1:	Beurteilung des Berufseinstiegs in die Schweizer Filmbranche	62
D 3.2:	Erleichternde Faktoren beim Berufseinstieg in die Schweizer Filmbranche	63
D 3.3:	Faktoren mit negativem Einfluss auf berufliche Tätigkeit in Schweizer Filmbranche	66
D 3.4:	Beurteilung der Gleichstellung in der Schweizer Filmbranche	69
D 3.5:	Beurteilung der Arbeitskultur in der Schweizer Filmbranche	70
D 3.6:	Beurteilung des Bedarfs an Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der Schweizer Filmbranche	75
D 3.7:	Massnahmen zwecks Sensibilisierung und Information	76
D 3.8:	Anreiz- und Fördermassnahmen	78
D 3.9:	Ausgleichsmassnahmen	79
D 3.10:	Massnahmen in der Filmbranche	82
D 4.1:	Sprachen der Protagonist*innen in Kino- und Dokumentarfilmen 2017–2019	99
DA 1:	Geschlechterverteilung und Altersstruktur bei Urheberrechtsentschädigungen (Drehbuch und Regie), 2010–2019	95
DA 2:	Frauenanteile in leitenden Positionen nach Filmgenre (Langfilme), 2017–2019	96
DA 3:	Berufliche Stellung nach Geschlecht, 2015–2019	97
DA 4:	Erwerbsquote nach Geschlecht und Elternschaft, 2015–2019	98
DA 5:	Gewichteter Frauenanteil Regie/Drehbuch europäischer Filme (European Audiovisual Observatory), 2015–2018*	99
DA 6:	Geschlechterverteilung der Regie bei Gesuchen für Herstellung, 2015–2019	100
DA 7:	Geschlechterverteilung der Regie bei Zusagen für Herstellung, 2015–2019	100
DA 8:	Geschlechterverteilung der Regie bei Fördergeldern für Herstellung, 2015–2019	101
DA 9:	Geschlechterverteilung Autorenschaft bei Gesuchen für Projektentwicklung/Drehbuch, 2015–2019	102
DA 10:	Geschlechterverteilung Autorenschaft bei Zusagen für Projektentwicklung/Drehbuch, 2015–2019	103
DA 11:	Geschlechterverteilung Autorenschaft bei Fördergeldern für Projektentwicklung/Drehbuch, 2015–2019	104
DA 12:	Budgetbeiträge und Fördersummen in der Herstellungsförderung (nach Geschlecht Regie und Genre), 2015–2019	104
DA 13:	Einladungen an Filmfestivals pro Regisseur*innen, 2012–2019	105
DA 14:	Auszeichnungen an Filmfestivals pro Regisseur*innen, 2012–2019	106
DA 15:	Zusammenhang Festivalerfolg, durchschnittliche Produktionskosten und Filmgenre, 2017–2019	106
DA 16:	Zusammenhang zwischen Geschlecht der Protagonist*innen und Festivalerfolg des Films, 2017–2019	107
DA 17:	Sendeplätze/Zuschauerquoten von Filmen der Swiss Films Datenbank, 2017–2019	107
DA 18:	Nominationen für Schweizer Filmpreis, 1998–2019	108
DA 19:	Preisträger*innen Schweizer Filmpreis, 1998–2019	109
DA 20:	Auflistung der berücksichtigten und nicht berücksichtigten Förderinstrumente	109
DA 21:	Merkmale der Grundgesamtheit	112
DA 22:	Soziodemografische Merkmale der Stichprobe und der Grundgesamtheit	113
DA 23:	Merkmale des Ausbildungshintergrunds der Stichprobe und der Grundgesamtheit	113
DA 24:	Merkmale der beruflichen Tätigkeit der Stichprobe	114



Management Summary

I Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Das BAK hat die vorliegende Studie in Auftrag gegeben, um die künftige Diskussion über die Gender-Frage im Schweizer Filmschaffen auf eine solide Daten- und Faktenbasis zu stellen.

Die *quantitative Datenanalyse* untersucht anhand vorhandener Sekundärdaten die Geschlechterverteilung bei der Ausbildung, im professionellen Filmschaffen, bei der Filmförderung sowie der Filmauswertung/des Filmerfolgs. Dabei stützt sich die Studie unter anderem auf die Ergebnisse aus der Gender-Map-Erhebung des BAK mit Daten zu langen Schweizer Kinofilmen aus den Jahren 2017 bis 2019. In der *vertiefenden Analyse* werden Antworten auf die Frage gesucht, weshalb der Frauenanteil im professionellen Schweizer Filmschaffen tiefer liegt als bei der Ausbildung und welche Massnahmen ergriffen werden können, um den Frauenanteil auch nach der Ausbildung hoch zu halten. Hierzu wurde eine Online-Befragung bei Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen 2014 bis 2017 durchgeführt. Weiter wurden vertiefende Interviews mit 16 Filmschaffenden und mit 10 Vertretenden von Institutionen der Filmförderung, Hochschulen, Berufsverbänden sowie Expertinnen und Experten aus dem Ausland durchgeführt. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie sind im Folgenden kurz erläutert. Die Darstellung am Schluss des Management Summary fasst diese auf einen Blick zusammen.

I Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung

Die quantitative Datenanalyse lässt folgende Aussagen zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im Schweizer Filmschaffen zu:

- *Trotz Ausgewogenheit in der Ausbildung* (gleich viele weibliche wie männliche Absolvent*innen an Schweizer Filmschulen) *existiert ein Ungleichverhältnis zwischen den Geschlechtern im Schweizer Filmschaffen*. Bei filmrelevanten Berufsverbänden machen Frauen 37 Prozent der Mitglieder aus. Der Frauenanteil ist bei öffentlich-finanzierten Schweizer Langfilmen gemäss Gender-Map-Erhebung des BAK (2015–2019) je nach Berufskategorie unterschiedlich hoch. Am höchsten liegt er bei der Montage (53%), am tiefsten bei der Kamera (13%) – dazwischen bei der Regie (29%), der Produktion (35%) und dem Drehbuch (34%).
- *Der Berufseinstieg wird sowohl von Frauen als auch von Männern als sehr herausfordernd wahrgenommen*. Viele Regisseur*innen realisieren nach ihrem ersten Film keinen weiteren Film – das gilt für Frauen noch stärker als für Männer.
- *Frauen werden in der Schweizer Filmförderung weder bevorzugt, noch benachteiligt*. Der Frauenanteil bei den Gesuchen entspricht demjenigen bei den Zusagen und gesprochenen Fördergeldern und liegt zwischen 31 und 35 Prozent.
- *Während Filme von Regisseurinnen bei der Festivalauswertung ähnlich erfolgreich oder sogar erfolgreicher sind* wie diejenigen ihrer männlichen Kollegen, sind weibliche Filmschaffende in der Fernsehauswertung noch klar in der Minderheit. Bei Ur-

heberrechtsentschädigungen und angemeldeten Werken bei Suissimage liegt der Frauenanteil bei rund 30 Prozent.

Auch weist die Studie auf *Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern* im Schweizer Filmschaffen hin. Wie die Auswertung von Lohndaten von Suissimage (2016-2019) zeigt, verdienen Frauen durchschnittlich weniger pro Film als Männer - und zwar sowohl beim Drehbuch (17% tieferer Durchschnittslohn) wie auch bei der Regie (8% tieferer Durchschnittslohn).

Der *europäische Benchmark* macht deutlich, dass die Schweiz bezüglich Frauenanteil bei Regie und Drehbuch im europäischen Durchschnitt liegt. Während gewisse Länder tendenziell höhere Frauenanteile aufweisen als die Schweiz (z.B. Schweden, Österreich), weisen andere Länder eher tiefere Frauenanteile auf (z.B. Italien, Deutschland).

Bezüglich Gleichstellung *On-Screen* zeigt sich zudem Folgendes: Es gibt mehr weibliche Hauptrollen in Spielfilmen (47%) als in Dokumentarfilmen (34%), wobei der Frauenanteil vor der Kamera ab dem Alter von 40 Jahren deutlich sinkt.

I Ergebnisse zu den Erklärungsfaktoren und empfohlene Massnahmen

Gemäss den vertiefenden Analysen gibt es folgende zwei zentrale Erklärungsfaktoren dafür: erstens *stereotype Rollenbilder* in Form von (unbewussten oder bewussten) Zuschreibungen von aussen und verinnerlichteten Selbstzweifeln bei Frauen, zweitens *strukturelle Hindernisse*, die insbesondere durch einen erschwerten Zugang ins «Buddy-System» für Frauen und unpassende Arbeitsbedingungen geprägt sind (z.B. betreffend die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie).

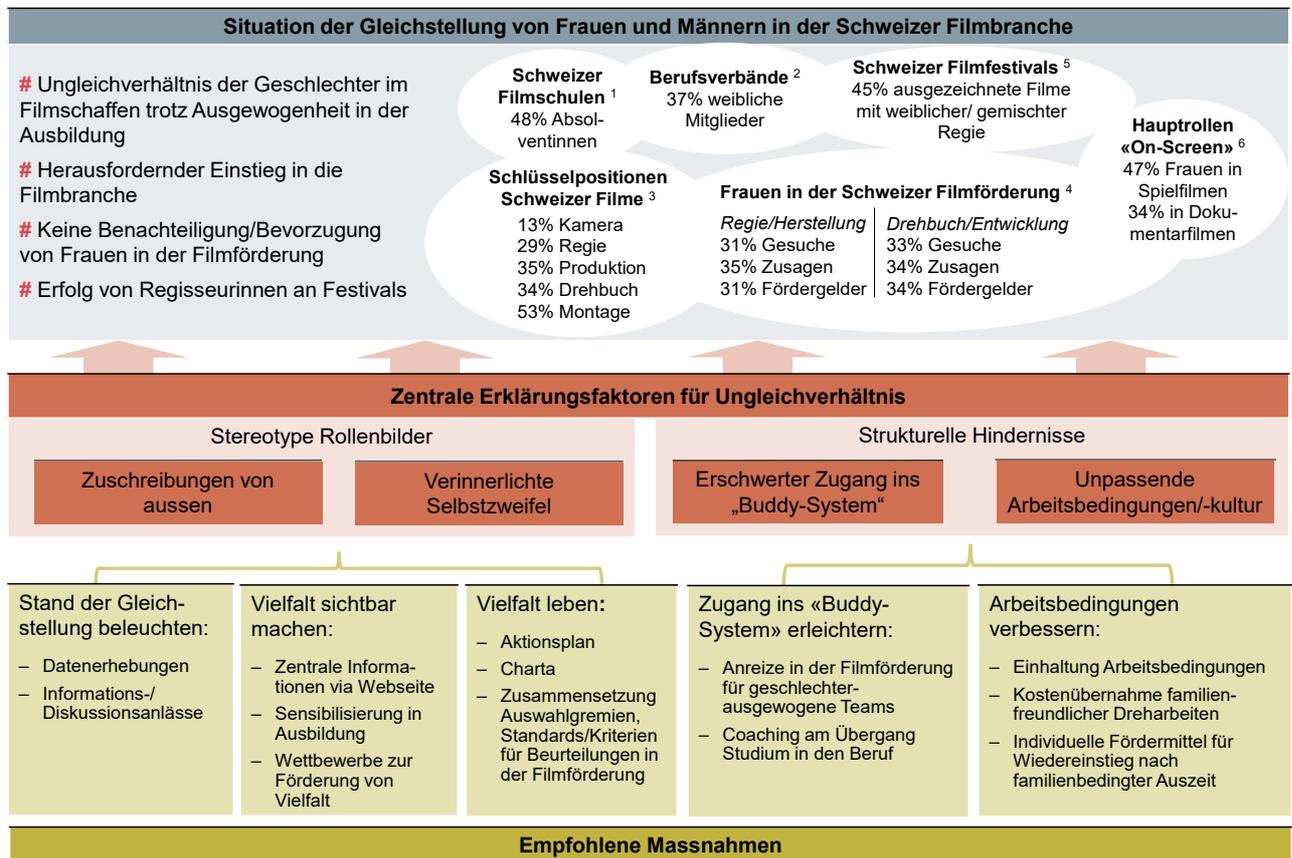
Ausgehend von diesen Erklärungsfaktoren lassen sich aus Sicht des Studententeams eine *Kombination aus verschiedenen Massnahmen* ableiten, die man umsetzen könnte, um den Frauenanteil im Filmschaffen zu erhöhen und eine Gleichstellung zwischen Geschlechtern zu fördern.

- Zur Auflösung von stereotypen Rollenbildern empfehlen sich Massnahmen, die darauf abzielen, den aktuellen Stand der Gleichstellung näher zu beleuchten (z.B. mittels Datenerhebungen, Informations-/Diskussionsanlässe), die Vielfalt im Schweizer Filmschaffen sichtbar zu machen (z.B. mittels zentraler Informationsvermittlung auf einer Webseite, Sensibilisierung in der Ausbildung oder Wettbewerbe zur Förderung von vielfältigen Filminhalten) sowie dazu zu motivieren, diese Vielfalt zu leben (z.B. mittels Aktionsplan/Charta der Vielfalt, angemessener Zusammensetzung von Ausschussgremien und Anwendung von Standards/Kriterien in der Filmförderung).
- Zur Auflösung von strukturellen Hindernissen empfehlen sich Massnahmen, die den Zugang ins «Buddy-System» für Frauen erleichtern (z.B. mittels Anreize in der Filmförderung für geschlechterausgewogene Teams, Coaching am Übergang vom Studium in den Beruf) sowie die Arbeitsbedingungen verbessern (z.B. mittels Kostenübernahme von familienfreundlichen Dreharbeiten oder mittels individueller Fördermittel für Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit).

Einige dieser Massnahmen werden von verschiedenen Akteuren bereits umgesetzt. Dazu gehören beispielsweise die Integration von Kinderbetreuungskosten ins Produktionsbudget (durch das BAK und regionale Förderinstitutionen), die Gender-Charta, die von fast allen Schweizer Filmfestivals unterzeichnet ist, sowie Datenerhebungen zur Gleichstellung (durch das BAK, regionale Förderstellen, SRG SSR). Trotz diesen laufenden Bestrebungen ist es wichtig, die Visibilität und Bedeutung des Themas der Gleichstellung und Vielfalt noch besser in der Schweizer Filmbranche zu verankern.

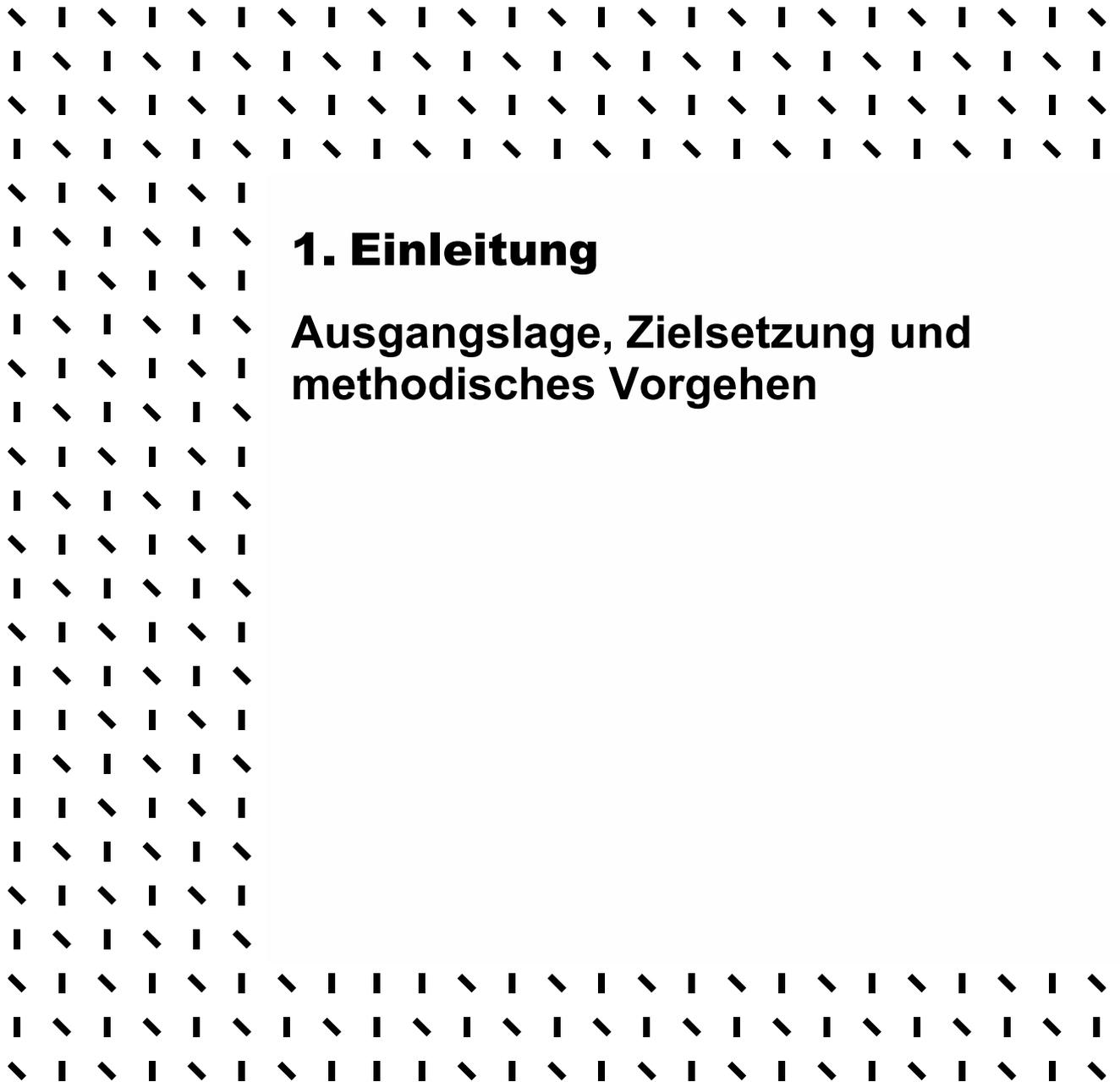
Folgende Darstellung fasst die zentralen Ergebnisse zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im Schweizer Filmschaffen, die zentralen Erklärungsfaktoren für das Ungleichverhältnis gemäss den Studienergebnissen sowie die daraus abgeleiteten Empfehlungen für zu ergreifende Massnahmen zusammen.

Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen der Studie



Quelle: Darstellung Interface 2021.

Legende: Quellenangaben zu den präsentierten Daten: ¹ = Fachhochschulstatistik des BFS für die Jahre 2008 bis 2019; ² = Daten der Berufsverbände von 2019/2020; ³ = Daten der Gender-Map des BAK von öffentlich finanzierten Schweizer Langfilmen der Jahre 2017 bis 2019; ⁴ = Daten von Gesuchen verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen im Bereich Projektentwicklung und Herstellung aus den Jahren 2015 bis 2019; ⁵ = Daten von Swiss Films für die Jahre 2012 bis 2019; ⁶ = Daten der Gender-Map BAK, 2017 bis 2019.



1. Einleitung

Ausgangslage, Zielsetzung und methodisches Vorgehen

1.1 Ausgangslage und Zielsetzung

Das BAK hat die vorliegende Studie in Auftrag gegeben, um die künftige Diskussion über die Gender-Frage im Schweizer Filmschaffen auf eine solide Daten- und Faktenbasis zu stellen. Die Studie besteht aus einer quantitativen Datenanalyse und einer vertiefenden Analyse.

- Die quantitative Datenanalyse untersucht die Geschlechterverteilung bei der Ausbildung, im professionellen Filmschaffen, bei der Filmförderung sowie der Filmauswertung/dem Filmerfolg.
- In der vertiefenden Analyse werden Antworten auf die Frage gesucht, weshalb der Frauenanteil im professionellen Schweizer Filmschaffen tiefer liegt als bei der Ausbildung und welche Massnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung ergriffen werden können.

I Zielsetzung der quantitativen Datenanalyse

In der quantitativen Analyse wurden Daten zu verschiedenen Bereichen der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen (Ausbildung, professionelles Filmschaffen, Filmförderung und Filmauswertung bzw. Filmerfolg) statistisch ausgewertet. Als Grundlage der Datenauswertungen dienten die Fragestellungen, die das BAK in Zusammenarbeit mit der Cinésuisse-Arbeitsgruppe «Gender Equality and Diversity» im Vorfeld der Studie erarbeitete.¹ Der Fokus der Datenauswertung lag auf öffentlich finanzierten, langen Schweizer Kinofilmen (inkl. Koproduktionen, inkl. via Pacte de l’Audiovisuel koproduzierter Kinofilme). Falls entsprechende Daten zur Verfügung standen, wurden auch Informationen zu Kurzfilmen und TV-Filmen berücksichtigt.

Erstens stützt sich die Datenanalyse auf bereits vorhandene Auswertungen und Studien. Dazu gehören insbesondere die erste Schweizer Gender-Studie von ARF/FDS, Cinésuisse und Focal aus dem Jahr 2015² sowie die Ergebnisse aus der Gender Map-Erhebung des BAK³ mit Daten zu langen Schweizer Kinofilmen aus den Jahren 2017 bis 2019. Zweitens wurden bisher noch nicht ausgewertete Daten eingeholt und ergänzt. Drittens wurden die Erkenntnisse aus der Schweiz mit Hilfe wichtiger Kennzahlen der Gleich-

¹ Vgl. Grobkonzept zur quantitativen Studie, Anhang 6 der Ausschreibung des BAK.

² Bürcher, Matthias; Häberlin, Ursula; Schroeder, Nicole (2015): Die Gender-Frage: Zahlen und Fakten aus der Schweizer Filmförderung. Studie im Auftrag von ARF/FDS, Cinésuisse, Focal. 2015, Solothurn.

³ Skerlak, Jela (2020): Diversität in Schweizer Kinofilmen 2017–2019. Ergebnisse aus der Gender-Map-Datenerhebung. Siehe <https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/kulturschaffen/film1/filmfoerderung/gender-filmfoerderung.html>; zuletzt besucht am 28.4.2021.

stellung mit der Filmbranche ausgewählter europäischer Länder⁴ verglichen – soweit die Daten dazu verfügbar und vergleichbar waren.

I Zielsetzung der vertiefenden Analyse

Die vertiefende Analyse der Studie verfolgte zwei Zielsetzungen. Erstes Ziel war es, nach Ursachen zu suchen, die erklären, weshalb der Frauenanteil im Schweizer Filmschaffen nach der Ausbildung sinkt. Hindernisse auf dem Karriereweg von Frauen, die einer gleichberechtigten Teilhabe in der Arbeitswelt und insbesondere in Führungspositionen im Wege stehen, sind schon oft untersucht worden.⁵ In der Analyse wurden die für die Filmbranche spezifischen Erklärungsfaktoren erarbeitet. Zweitens sollten im Rahmen der vertiefenden Analyse Massnahmen identifiziert werden, die zukünftig zu ergreifen sind, um den Frauenanteil im professionellen Filmschaffen zu erhöhen.

Die vertiefende Analyse stützt sich zum einen auf Gespräche mit Filmschaffenden in der Schweizer Filmbranche und einer Online-Befragung unter Absolvent*innen Schweizer Filmhochschulen. Zum anderen basiert sie auf Gesprächen mit Expert*innen aus der Schweizer und der ausländischen Filmbranche.

1.2 Methodisches Vorgehen

In diesem Abschnitt beschreiben wir die empirischen Grundlagen der Studie.

I Quantitative Auswertungen

In einem ersten Schritt stellte das BAK dem Studienteam sämtliche bereits verfügbaren Datenquellen zu. Zudem wurde wiederum gemeinsam mit dem BAK geklärt, welche Daten zusätzlich beschafft und welche Daten durch das Studienteam nacherfasst werden mussten. Gemeinsam mit dem BAK wurde der definitive Analyseumfang der quantitativen Auswertungen festgelegt sowie die ausgewählten Länder für den europäischen Benchmark und die einzuholenden Kennzahlen bestimmt. In einem zweiten Schritt ergänzte und bereinigte Interface die Datensätze und es wurden mit Unterstützung des BAK weitere Daten eingeholt. In einem dritten Schritt erfolgten die Auswertung der Daten gemäss den Fragestellungen sowie die grafische Aufbereitung und Interpretation für den vorliegenden Bericht. Die Auswertungen und Interpretationen wurden in Form eines Zwischen- sowie Schlussberichts mit dem BAK diskutiert und anschliessend bereinigt.

I Online-Befragung bei Absolvent*innen Schweizer Filmhochschulen

In einem zweiten Schritt wurde eine Online-Befragung bei Absolvent*innen Schweizer Filmhochschulen durchgeführt. Die Befragung richtete sich sowohl an Personen, die derzeit in der Filmbranche tätig sind oder es irgendwann waren, als auch an Personen, die seit dem Studienabschluss noch nie in der Schweizer Filmbranche gearbeitet haben. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem BAK entwickelt und bestand aus zwei Teilen. Im ersten Teil lag der Fokus auf dem individuellen Karriereverlauf der Absolvent*innen. Im zweiten Teil wurden die Absolvent*innen gebeten, gleichstellungsrelevante Aspekte in der Schweizer Filmbranche und mögliche Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu beurteilen.

Es wurde beschlossen, Absolvent*innen zu befragen, die ihr Studium zwischen 2014 und 2017 abgeschlossen hatten. Dies, um Personen zu erreichen, die bereits über einige

⁴ Es wurden folgende Länder für den Benchmark ausgewählt: Deutschland, Frankreich, Österreich, Italien und Schweden.

⁵ Vgl. z.B. den neusten Gender Intelligence Report der Universität St. Gallen aus dem Jahr 2020: <https://advance-hsg-report.ch/de>, zuletzt besucht am 8.7.2021.

Jahre Arbeitserfahrung in der Schweizer Filmbranche verfügen. In Zusammenarbeit mit dem BAK wurde entschieden, Absolvent*innen der École cantonale d'art de Lausanne (ECAL), der Haute école d'Arts appliqués – Genève (HEAD), der Hochschule Luzern (HSLU) und der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) zu befragen.⁶ Insgesamt haben 139 Absolvent*innen (ganz oder teilweise) an der Befragung teilgenommen. Weitere Informationen zu Versand, Rücklauf und Stichprobe finden sich in Anhang A 2.

I Leitfadengestützte Interviews mit Filmschaffenden

Die Karriereverläufe von 16 Personen (8 Frauen und 8 Männer) wurden vertiefend mittels qualitativer Interviews untersucht. Bei der Auswahl der Personen wurden folgende Kriterien berücksichtigt:

- Abgänger*innen von Filmhochschulen, die nach ihrem Abschluss nicht professionell in der Filmbranche tätig sind. (n = 4).
- Filmschaffende, die erste/noch wenige Projekte in der professionellen Filmbranche realisiert haben (n = 6, berücksichtigt werden Frauen und Männer aus den Berufen Regie, Drehbuch und Kamera).
- Filmschaffende, die bereits mehrere Filme (mit Auszeichnungen) realisiert haben (n = 6, berücksichtigt werden Frauen und Männer aus den Berufen Regie, Drehbuch und Kamera).

In den leitfadengestützten Interviews wurden die verschiedenen Stationen und Karriereschritte nach Abschluss der Ausbildung thematisiert. Dabei wurden förderliche und hinderliche Faktoren auf diesem Weg beleuchtet. Schliesslich wurde auch auf mögliche Massnahmen eingegangen, die das Bestehen und Vorankommen von Frauen im professionellen Filmschaffen unterstützen könnten. Die Gespräche wurden telefonisch oder per Videotelefonie geführt.

I Leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen

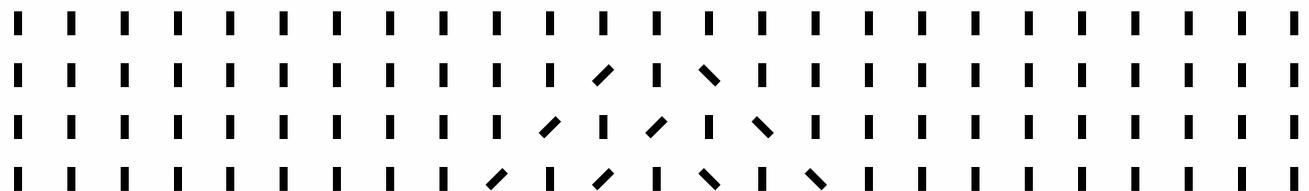
Aufgrund der Ergebnisse zu den Karriereverläufen, der Ergebnisse der quantitativen Analysen sowie aufgrund von Informationen aus bestehenden Studien, wurde von Interface ein Massnahmenkatalog zur künftigen Erhöhung des Frauenanteils im professionellen Filmschaffen zusammengetragen. Diese Massnahmen und ihre Praxistauglichkeit wurden schliesslich in Interviews mit Vertreter*innen aus der Filmbranche diskutiert.

Insgesamt wurden zehn telefonische Interviews mit Vertretenden von Institutionen der Filmförderung, von Hochschulen aus der Deutsch- und Westschweiz, von Berufsverbänden sowie mit Expertinnen und Experten aus dem Ausland geführt.

1.3 Aufbau des Schlussberichts

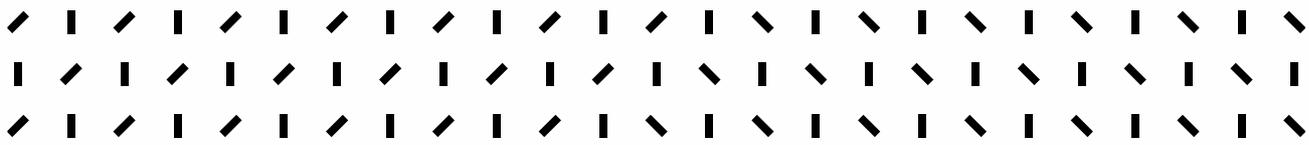
In Kapitel 2 werden die Erkenntnisse der quantitativen Datenanalyse zur Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen präsentiert – und zwar im Bereich der Ausbildung (Kapitel 2.1), des professionellen Filmschaffens (Kapitel 2.2), der Filmförderung (Kapitel 2.3) sowie der Filmauswertung beziehungsweise des Filmerfolgs (Kapitel 2.4). In Kapitel 3 folgt eine vertiefende Analyse der Gründe für die Geschlechterverteilung. Davon ausgehend werden Massnahmen für die Förderung der Gleichstellung im professionellen Schweizer Filmschaffen aus Sicht verschiedener Akteurgruppen der Filmbranche aufgeführt. In Kapitel 4 folgt ein Fazit sowie die Darlegung von Empfehlungen für die künftige Förderung der Gleichstellung im professionellen Schweizer Filmschaffen.

⁶ Die folgenden Studiengänge wurden berücksichtigt: ECAL: Bachelor Cinéma, Master Cinéma (ein von ECAL und HEAD gemeinsam angebotenes Studium); HEAD: Bachelor Cinéma; HSLU: Bachelor Animation, Bachelor Video, Master Film; ZHdK: Bachelor Film, Master Film.



2. Situation der Gleichstellung der Geschlechter im Schweizer Filmschaffen

**Datenanalyse zur Gleichstellung der
Geschlechter im Schweizer
Filmschaffen im Bereich der
Ausbildung, des professionellen
Filmschaffens, der Filmförderung
und des Filmerfolgs.**



2.1 Gleichstellung in der Ausbildung und beim Einstieg ins Filmschaffen

Die wichtigsten Fragestellungen, die sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Ausbildung ergeben, sind die folgenden:

- Wie haben sich die Anteile von Frauen und Männern unter den Schweizer Film-
schulabsolvent*innen seit 2008 entwickelt?
- Wie sieht das Geschlechterverhältnis beim leitenden Personal an Schweizer Film-
hochschulen aus?
- Wie ist der Frauenanteil in der Ausbildung zu demjenigen bei Mitglieder von rele-
vanten Berufsverbänden sowie der Regie von Kurzfilmen, deren Filme an Filmfesti-
vals eingeladen werden, zu vergleichen?

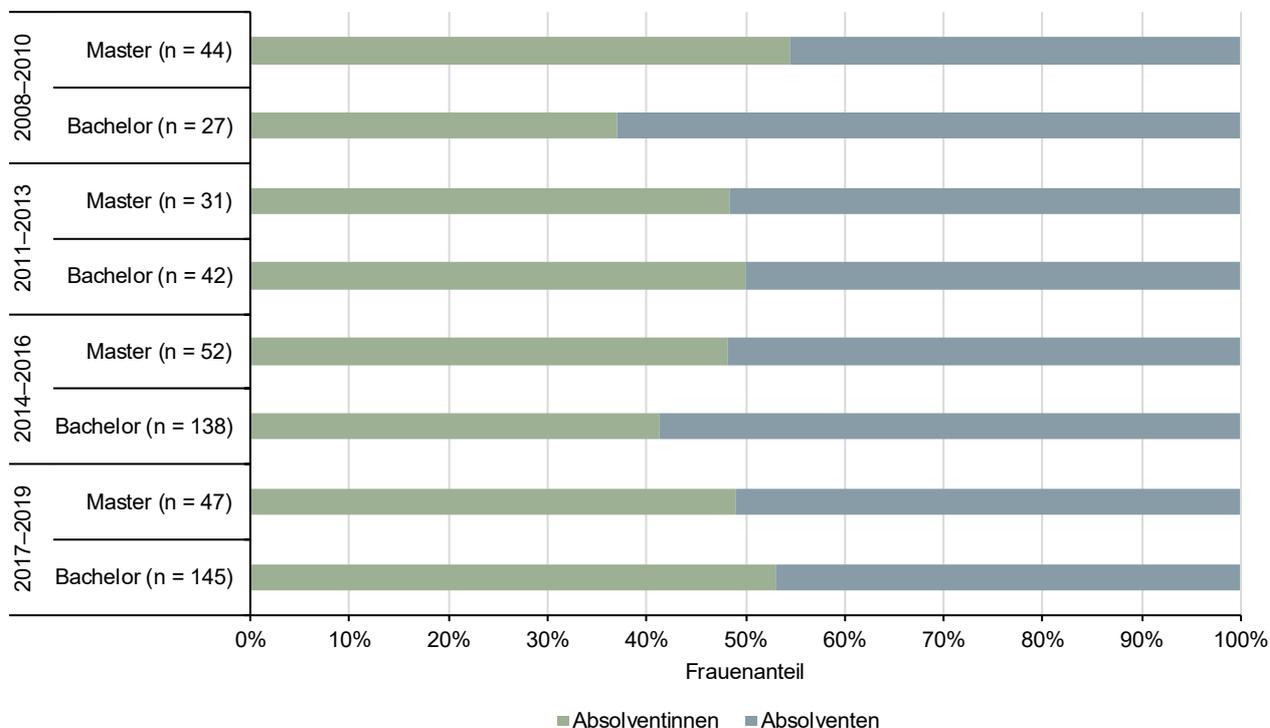
Zentrale Erkenntnisse im Bereich der Ausbildung:

- Beinahe gleich viele Frauen wie Männer schliessen eine Schweizer Filmhochschule
ab: In den letzten 12 Jahren lag der Frauenanteil bei *Absolvent*innen* an Schweizer
Filmhochschulen (Bachelor und Master) bei durchschnittlich 48 Prozent. Auf Ba-
chelorstufe lässt sich in den letzten Jahren sogar eine leichte Steigerung des Frauen-
anteils beobachten – 2019 waren 54 Prozent der Absolvent*innen auf Bachelorstufe
weiblich (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.1.1).
- Zur Geschlechterverteilung beim *leitenden Personal an Schweizer Filmhochschulen*
(Studiengangleitende, Dozierende) fehlen systematische Daten. Die verfügbaren In-
formationen der Filmhochschulen lassen jedoch darauf schliessen, dass Frauen nicht
stark untervertreten sind (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.1.2)
- Im Gegensatz zu diesem ausgewogenen Bild von Frauen und Männern in der Aus-
bildung *liegt der Frauenanteil im professionellen Filmschaffen* deutlich tiefer (siehe
dazu Auswertungen in Kapitel 2.2). Bei den meisten Berufsverbänden der Film-
branche sind insgesamt unter 40 Prozent der Mitglieder weiblich – wobei in der
jüngsten Altersgruppe (bis 30-Jährige) der Frauenanteil wie in der Ausbildung bei
48 Prozent liegt. Ein Einstieg in das professionelle Filmschaffen erfolgt häufig über
die Auswertung eines Kurzfilms. Der Frauenanteil bei Regisseur*innen, die mit ei-
nem Kurzfilm an ein Filmfestival eingeladen wurden, lag in den letzten vier Jahren
um die 40 Prozent – also etwas höher als bei den Berufsverbänden, aber bereits tie-
fer als in der Ausbildung (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.1.1).

2.1.1 Geschlechterverteilung bei Filmschulabsolvent*innen

Die folgende Darstellung zeigt die Entwicklung der Geschlechterverteilung bei Absolvent*innen (Bachelor und Master) von Schweizer Filmhochschulen im Zeitraum von 2008 bis 2019.

D 2.1: Frauenanteil bei Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen, 2008–2019



Quelle: BFS (2019): Fachhochschulstatistik Abschlüsse der Fachhochschulen (ohne PH) nach Jahr, Examenstufe, Fachrichtung, Geschlecht und Hochschule, Neuchâtel.

Legende: Berücksichtigt wurden Daten von folgenden Schweizer Filmhochschulen: *BFH, HES-SO (ECAL und HEAD), FHNW, FHZ (HSLU), SUPSI, FHO, ZFH, Kal FH, LRG, andere FH.*

Der durchschnittliche Frauenanteil bei Filmschulabsolvent*innen liegt über alle Jahre hinweg (2008–2019) bei 48 Prozent – auf der Stufe Bachelor bei 53 Prozent, beim Master bei 50 Prozent. Zudem hat sich der Anteil der Absolventinnen auf Bachelorstufe in den letzten Jahren leicht erhöht. Auf Masterstufe zeichnet sich über die Jahre kein eindeutiger Trend ab. Auch eine Studie von «Le Lab: Femmes de cinéma» (2020)⁷, die auf quantitativen Daten des European Audiovisual Observatory basiert, kommt zum Schluss, dass Frauen in Europa etwa die Hälfte der Absolvent*innen von Filmhochschulen ausmachen.

Bei der Gender-Studie von ARF/FDS, Ciné suisse und Focal aus dem Jahr 2015⁸ lag der Anteil der Frauen bei Filmschulabsolvent*innen 2010 bis 2014 bei durchschnittlich 44 Prozent. Die Angaben basierten damals jedoch nicht auf der Fachhochschulstatistik

⁷ Le Lab: Femmes de cinéma (2020): Qualitative study on the place of female directors in europe, Update 2020. In partnership with ELLE, Le Collectif 50/50, Les Arcs Film Festival. Siehe <http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2020/12/E%CC%81TUDE-QUALITATIVE-2020-EN.pdf>; zuletzt besucht am 27.4.2021.

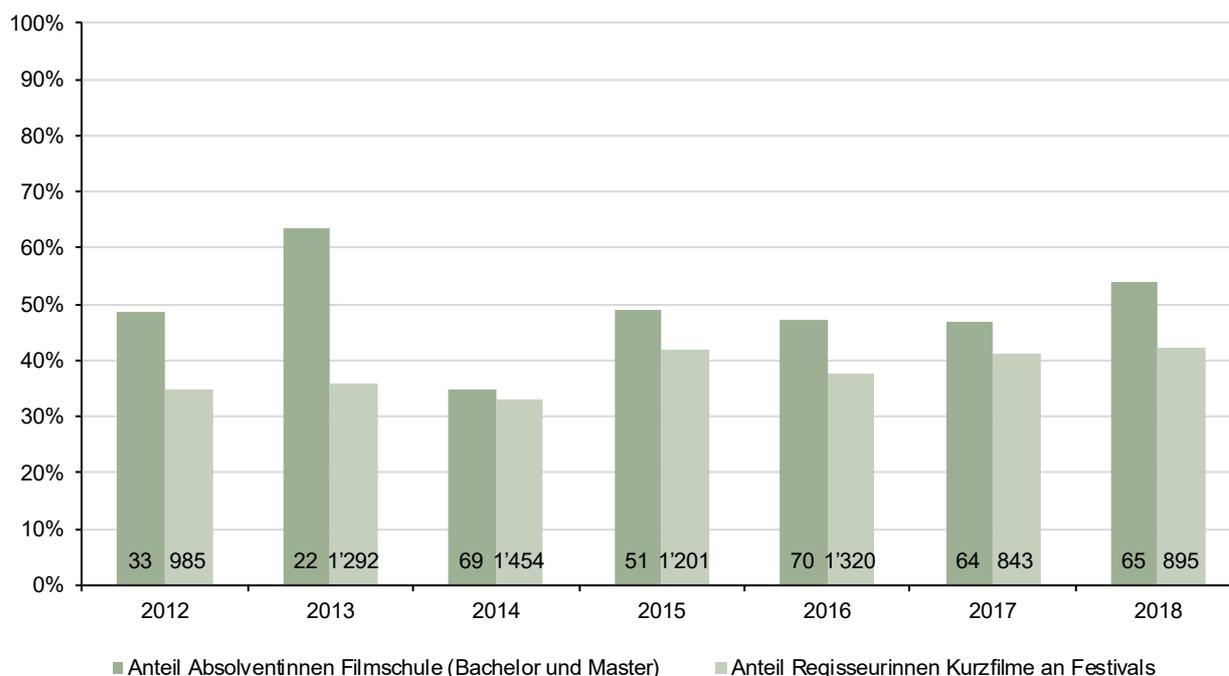
⁸ Bürcher, Matthias; Häberlin, Ursula; Schroeder, Nicole (2015): Die Gender-Frage: Zahlen und Fakten aus der Schweizer Filmförderung. Studie im Auftrag von ARF/FDS, Ciné suisse, Focal.

des BFS, sondern auf Angaben bestimmter Filmhochschulen (HEAD, ECAL, HSLU, ZHdK).

Vergleicht man die Geschlechteranteile bei Filmschulabsolvent*innen mit dem *aktuellen Stand der Mitglieder bei Berufsverbänden* (2019/2020), zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Absolvent*innen höher ist als bei den meisten Berufsverbänden der Filmbranche. Einzig bei Pro Short (Schweizer Kurzfilmverband) und dem SSFV Cast (Schweizer Syndikat Film und Video für Schauspieler*innen) liegt der Frauenanteil über 40 Prozent (siehe Darstellung D 2.4 zur Geschlechterverteilung bei Berufsverbänden).

Häufig erfolgt der Einstieg in die Filmbranche für Filmschulabsolvent*innen mit einem *Kurzfilm*. Wie in der folgenden Darstellung ersichtlich, pendelt der Anteil der Regisseurinnen von Schweizer Kurzfilmen, die an (nationale oder internationale) Filmfestivals eingeladen wurden, 2012 bis 2018 zwischen 33 und 42 Prozent – und liegt damit bereits rund 10 Prozent tiefer als der Frauenanteil bei Absolvent*innen an Filmhochschulen.

D 2.2: Absolvent*innen von Filmhochschulen und Regisseur*innen von Kurzfilmen an Festivals, 2012–2018



Quelle: Swiss Films (2012-2018): Teilnahmen an Schweizer Festivals; BFS (2019): Fachhochschulstatistik Abschlüsse der Fachhochschulen (ohne PH) nach Jahr, Examenstufe, Fachrichtung, Geschlecht und Hochschule, Neuchâtel.

Legende: Berücksichtigt wurden Daten von folgenden Schweizer Filmhochschulen: *BFH, HES-SO (ECAL und HEAD), FHNW, FHZ (HSLU), SUPSI, FHO, ZFH, Kal FH, LRG, Andere FH.*

Legende: In den Balken ist die Anzahl Absolvent*innen sowie die Anzahl der eingeladenen Kurzfilme angegeben.

2.1.2 Geschlechterverteilung beim leitenden Personal an Filmhochschulen

Folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zum Anteil des leitenden Personals (Studiengangverantwortliche und festangestellte Dozierende/Mitarbeitende) bei ausgewählten Filmhochschulen.

D 2.3: Geschlechterverteilung beim leitenden Personal von Filmhochschulen 2019/2020

	<i>Geschlecht Studiengangleitung</i>	<i>Frauenanteil bei Dozierenden (festangestellte)</i>
ECAL Bachelor cinéma	männlich	20%
HEAD Bachelor cinéma	weiblich/männlich	30%
ECAL/HEAD Master cinéma	männlich	k.A.*
HSLU Bachelor Video	weiblich	50%
HSLU Bachelor Animation	männlich	ca. 10%
ZHdK Bachelor/Master Film	weiblich	45%

Quelle: Eigene Angaben der Filmhochschulen plus Angaben auf Homepages der Filmhochschulen, Zugriff am 1. April 2021.

Legende: * = Keine genaue Angabe möglich, da Mehrheit der Dozierenden/Referent*innen nicht festangestellt ist.

Wie in der oberen Darstellung ersichtlich, leiten beinahe gleich viele Frauen wie Männer Studiengänge bei den angefragten Schweizer Filmhochschulen. Bei den festangestellten Dozierenden fällt der Anteil Frauen etwas tiefer aus – besonders tief liegt er im Bereich des Studiengangs Bachelor Animation der HSLU. Gemäss Auskunft des Studiengangleiters sei es gerade in Fächern wie «Computeranimation» schwierig, weibliche Dozierende zu finden – wobei in den letzten Jahren eine Trendwende festzustellen sei.

2.2 Gleichstellung im professionellen Filmschaffen

Im Bereich des professionellen Filmschaffens stellen sich bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern die folgenden zentralen Fragen:

- Wie sieht die Geschlechterverteilung bei den Berufsverbänden aus?
- Gibt es Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in der Filmbranche?
- Wie ist die Geschlechterverteilung bei Urheberrechtsentschädigungen und angemeldeten Werken?
- Wie ist die Geschlechterverteilung «Off-Screen» (leitende Positionen Produktion, Regie, Drehbuch, Kamera, Schnitt)?
- Wie ist die Geschlechterverteilung «On-Screen» (vor der Kamera)?
- Wie ist die Geschlechterverteilung in Unternehmen/Institutionen der Filmbranche?

Zentrale Erkenntnisse im Bereich des professionellen Filmschaffens:

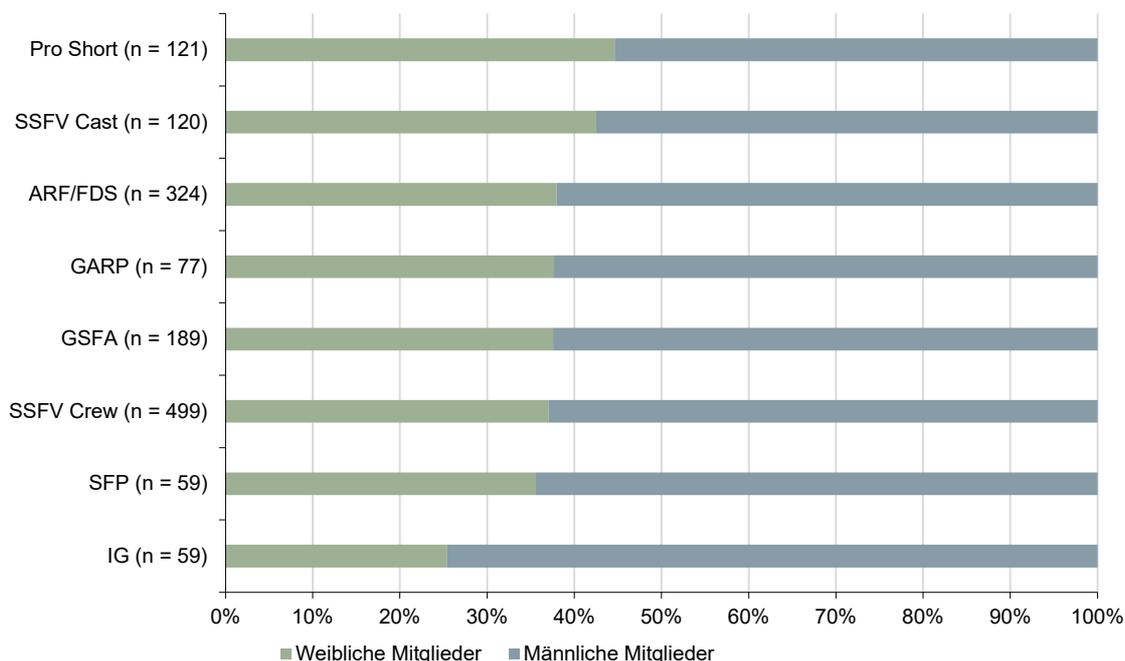
- Weibliche Mitglieder machen bei *Berufsverbänden* der Filmbranche durchschnittlich 37 Prozent aus. Eine annähernde Ausgewogenheit mit 45 Prozent weiblicher Mitglieder weist lediglich der Verband Kurzfilm (Pro Short) auf. Bei jüngeren Mitgliedern (bis 30 Jahre) ist die Geschlechterverteilung ausgewogener (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.2.1).
- Die Auswertungen der verfügbaren Lohndaten weisen auf *geschlechterspezifische Lohnunterschiede* hin. So verdienen Frauen durchschnittlich weniger als Männer, und zwar zeigt sich dies für Schauspielerinnen, Drehbuchautorinnen sowie Regisseurinnen (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.2.2).
- Frauen sind sowohl bei den *ausbezahlten Urheberrechtsentschädigungen* wie auch bei den *angemeldeten Werken* mit rund 30 Prozent in den letzten vier Jahren untervertreten. Bei den angemeldeten Werken ist der Frauenanteil seit 2010 leicht gestiegen – bei den Auszahlungen ist kein solcher Trend feststellbar (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.2.3).

- *Geschlechterverteilung «Off-Screen»* (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.2.3): Eine Ausgewogenheit beim Frauenanteil in leitenden Positionen bei öffentlich finanzierten Schweizer Langfilmen ist für den Zeitraum 2017 bis 2019 nur im Bereich Schnitt/Montage zu beobachten (53%). Während der Frauenanteil in der Produktion und beim Drehbuch bei rund 35 Prozent liegt, liegt er bei der Regie mit knapp 30 Prozent noch tiefer – wobei der Anteil der Regisseurinnen mit zunehmender Anzahl realisierter Filme pro Person noch weiter sinkt. Am tiefsten ist der Anteil von Frauen in der leitenden Position der Kamera (13%). Bei der jüngeren Generation (ab Jahrgang 1980) zeigt sich – mit Ausnahme der Kameraposition – ein etwas ausgewogeneres Bild (z.B. mit Frauenanteil Regie 37%; Produktion 50%). Im Bereich der *Kurzfilme* liegt der Frauenanteil bei der Regie im Zeitraum 2012 bis 2018 mit 37 Prozent etwas höher als bei den Langfilmen.
- *Geschlechterverteilung «On-Screen»* (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.2.5): Der durchschnittliche Frauenanteil bei Hauptrollen in langen Spielfilmen liegt mit 47 Prozent deutlich höher als bei langen Dokumentarfilmen mit 34 Prozent. Ein klarer Bruch zeigt sich bei beiden Genres ab dem Alter von 40 Jahren: Während Protagonist*innen in Spielfilmen bis 40 mehrheitlich weiblich sind, werden Hauptrollen in den höheren Altersklassen von Männern dominiert. Beim Dokumentarfilm steigt der Anteil der Männer ab 40 ebenfalls an, wobei Männer hier über fast alle Altersgruppen (ausser bei unter 20-Jährigen) stärker vertreten sind.
- Die verfügbaren Daten geben zudem Hinweise darauf, dass das Geschlecht der Regie beziehungsweise des Drehbuchs einen positiven Einfluss auf den Frauenanteil in den restlichen kreativen Leitungspositionen sowie bei den Hauptrollen hat.
- Bei der Geschlechterverteilung in *leitenden Positionen von relevanten Institutionen der Schweizer Filmbranche* wie Förderinstitutionen, SRG SSR sowie Filmfestivals zeichnet sich im Allgemeinen ein relativ ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern ab. Eher unterrepräsentiert sind Frauen bei der Schweizer Filmakademie, den Schweizer Kinos sowie bei Verleihfirmen (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.2.6).
- Der *europäische Benchmark* zeigt, dass die Schweiz bezüglich Frauenanteile bei Regie und Drehbuch im europäischen Durchschnitt liegt. Beim Vergleich mit ausgewählten Ländern zeigt sich zudem, dass die Frauenanteile im professionellen Filmschaffen in den Ländern Schweden und Österreich tendenziell etwas höher liegen. Andere Länder hingegen weisen mehrheitlich tiefere Frauenanteile auf (z.B. Italien, teilweise Deutschland).

2.2.1 Geschlechterverteilung bei den Berufsverbänden

In der folgenden Darstellung ist die Geschlechterverteilung bei den Mitgliedern von Berufsverbänden der Filmbranche zum Zeitpunkt 2019/2020 ersichtlich.

D 2.4: Geschlechterverteilung bei branchenrelevanten Berufsverbänden, 2019/2020



Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Daten der Berufsverbände Pro Short, GARP, IG, SFP, SSFV Cast, ARF/FDS, GSFA, SSFV Crew, SVFJ.

Legende: GARP = Gruppe Autoren, Regisseure, Produzenten; SSFV = Schweizer Syndikat Film und Video (nur Einzelmitglieder berücksichtigt); GSFA = Groupement Suisse du Film d’animation; ARF/FDS = Association suisse des scénaristes et réalisateurs de films / Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz; Pro Short = Verband Kurzfilm Schweiz; IG = Verband unabhängiger Schweizer Filmproduzenten; SFP = Swiss Film Producers’ Association. Bei der GARP wurden Einzelmitglieder sowie Gesellschafter*innen und Verwaltungsrät*innen der GARP-Firmenmitglieder gezählt. Bei der IG Film und der SFP wurden Gesellschafter*innen und Verwaltungsrät*innen gezählt.

Über alle Berufsverbände hinweg liegt der Frauenanteil der Mitglieder bei durchschnittlich 37 Prozent – also tiefer als der Männeranteil. Am tiefsten ist der Frauenanteil beim Verband IG (Unabhängige Schweizer Filmproduzenten) mit 25 Prozent. Den höchsten Frauenanteil weist der Verband Kurzfilm Schweiz (Pro Short) mit 45 Prozent auf. Auch der Frauenanteil beim Schweizerischen Verband der Filmjournalistinnen und Filmjournalisten (SVFJ) liegt nur bei 31 Prozent.

Analysiert man die Geschlechterverteilung nach *Alter der Mitglieder der Berufsverbände*, zeigt sich, dass der Frauenanteil in der höchsten Altersklasse (Jahrgänge vor 1950; über 70-Jährige) besonders tief ausfällt (24%), während dieser in der jüngsten Altersgruppe (Jahrgang 1990 oder jünger; bis 30-Jährige) eher hoch ist (48%). Es ist zu beachten, dass für diese Auswertung nicht von allen Berufsverbänden Daten über das Alter ihrer Mitglieder vorlagen.⁹

2.2.2 Geschlechterunterschiede bei Honoraren und Löhnen

Zu möglichen Geschlechterunterschieden bei Honoraren und Löhnen konnten wir Angaben von drei verschiedenen Quellen auswerten. Einerseits konnten wir Auswertungen einer Online-Befragung des SSFV zur Einkommenssituation von Schauspieler*innen

⁹ Daten zum Alter der Mitglieder konnten bei den folgenden Berufsverbänden ausgewertet werden: ARF/FDS, GARP Einzelmitglieder (ohne Firmen), GSFA, Pro Short, SSFV Cast, SSFV Crew. Nicht berücksichtigt sind demnach die Verbände: SVFJ, SFP, IG, GARP Firmenmitglieder.

berücksichtigen.¹⁰ Zweitens hatten wir Zugriff auf Daten des BAK zu Löhnen von Techniker*innen.¹¹ Drittens erhielten wir Daten von Suissimage zu Honoraren von Regisseur*innen und Autor*innen.

I Einkommensverhältnisse von Schauspieler*innen

Eine Online-Umfrage des SSFV (lanciert im Dezember 2019) zu den Einkommensverhältnissen von deutschschweizer Schauspieler*innen ergab folgende Ergebnisse (n = 192): Eine Mehrheit der Befragten erzielte 2018/2019 nur ein (sehr) bescheidenes Einkommen aus dem Schauspiel (58% nur bis zu CHF 30'000.– jährlich). Um annähernd genügend Einkommen zu erzielen, stützen sich viele auf branchenfremde Lohnarbeit. Die Studie weist auf grosse Unterschiede beim Einkommen zwischen den Geschlechtern im Bereich des Schauspiels hin. Im Bereich Spielfilm- und Fernseh-Produktionen (inkl. Serien) kommt die Studie zu folgenden Schlüssen:

- Frauen verdienen fast ein Viertel (23%) weniger als Männer: Während Schauspielerinnen durchschnittlich CHF 1'158.– für einen Drehtag erhielten, erhielten Schauspieler CHF 1'508.–.
- Frauen sind bei den Tiefsttagessagen (unter CHF 1'000.–) mehr als doppelt so stark vertreten wie Männer (37% zu 17%).
- Für Frauen gibt es insgesamt weniger Rollen als für Männer. Zudem wurden Frauen häufiger Halbtagesgagen angeboten und sie mussten durchschnittlich mehr Zeit pro Drehtag freihalten als Männer.

Zudem geben die weiblichen Umfrageteilnehmenden häufiger als Männer an (46% zu 35%), dass sie auch für Kinder oder andere Familienmitglieder finanziell aufkommen müssen.

I Techniker*innenlöhne FiSS

Eine weitere Studie des BAK befasste sich mit Löhnen von Filmtechniker*innen. Mittels der Filmstandortförderung Schweiz (FiSS) konnten von 2016 bis 2019 systematisch Arbeitsverträge von Produktionsformen erhoben werden. Zu beachten bei den folgenden Aussagen ist, dass Filme mit Schweizer Filmstandortförderung nur rund ein Drittel aller öffentlich geförderten Kinofilme ausmachen. Aufgrund des höheren Budgets dieser Filme repräsentieren sie aber zwei Drittel der Schweizer Finanzierung aller Kinofilme zwischen 2016 und 2019.

Zwischen Juli 2016 und Juni 2020 hat das BAK 104 FiSS-Filme untersucht. 84 Prozent der Techniker*innen werden per Wochenlohn bezahlt, 10 Prozent wurden per Pauschal-lohn bezahlt. Bei 13 Prozent der Chefposten wird ein Pauschal-lohn vereinbart. Tagesengagements gibt es vereinzelt bei den Assistenzen Licht, Maschinerie sowie beim Chefposten Ton. Monatslöhne werden nur vereinzelt bei Produktion und Aufnahmeleitung ausbezahlt. Aufgrund der überragenden Bedeutung der Wochenlöhne wurden diese vertieft untersucht. 1'810 Franken beträgt der Medianwochenlohn der Techniker*innen auf den Spielfilmen. Es gibt praktisch keinen Unterschied des Medianlohns verschiedener

¹⁰ Häberlin, Ursula (2021): Erwerbssituation der Deutschschweizer Schauspieler*innen. Ergebnisse einer Umfrage des SSFV. Die analysierten Daten beziehen sich auf in der Schweiz erzielte Einkünfte. Für welchen Beschäftigungsgrad das Einkommen erzielt wurde, wurde nicht berücksichtigt.

¹¹ Bürcher, Matthias (2020): Die Beschäftigung der Filmtechniker/innen auf der Filmproduktion. Eine Datenanalyse der Filmstandortförderung 2016-2020. Siehe <https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/kulturschaffen/film1/statistiken-und-publikationen---film/weitere-publikationen---film.html> (Studie wird publiziert am 31.7.2021).

Techniker*innenberufe zwischen Frauen und Männern. Bei Dokumentarfilmen sind Lohnunterschiede zu Ungunsten von Frauen bemerkbar.

I Lohndaten Suissimage (Drehbuch und Regie)

Die Daten von Suissimage umfassen Löhne von Drehbuchautor*innen und Regisseur*innen aus den Jahren 2016 bis 2019 von insgesamt 167 Filmen, die im Rahmen des Schwerpunktkonzepts «Automatischer Herstellungsbeitrag» gefördert wurden. Bei vier dieser Filme konnten aufgrund gemischtgeschlechtlicher Teams keine geschlechtsspezifischen Löhne identifiziert werden. Für die restlichen gesamthaft 163 Filme konnten wir jeweils mindestens Angaben zum Lohn der Autor*innen oder Regisseur*innen identifizieren. Dabei gestalten sich die Lohnunterschiede wie folgt:

D 2.5: Lohnunterschiede zwischen Geschlechtern bei Drehbuchautor*innen und Regisseur*innen, 2016–2019

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

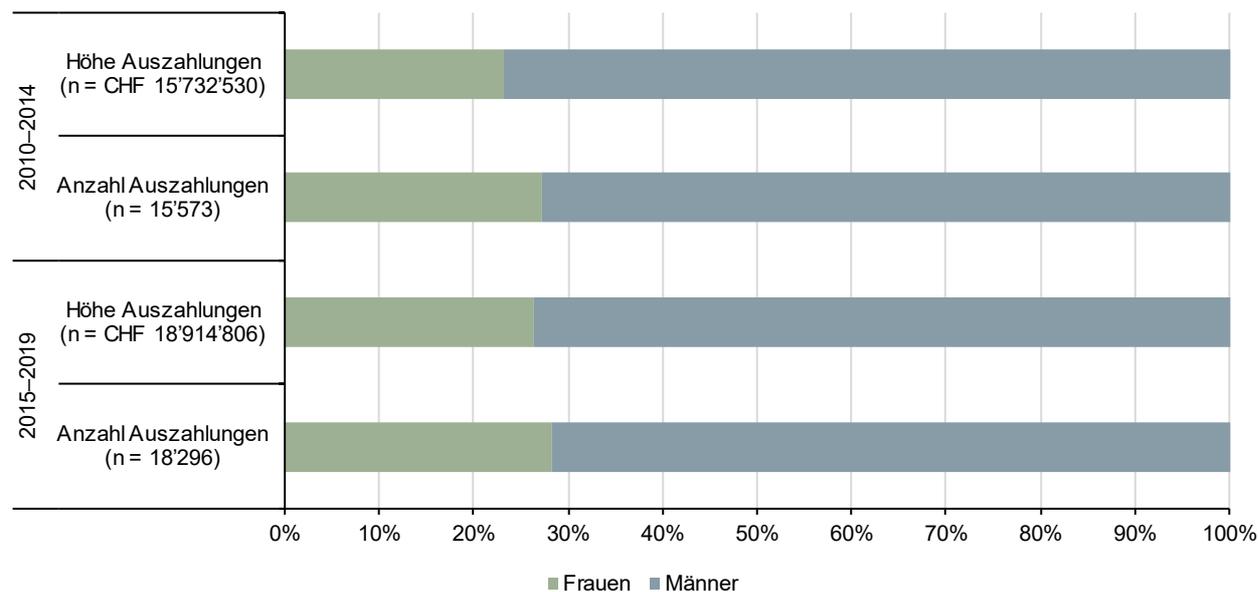
Quelle: Suissimage (2021): Lohndaten Drehbuch und Regie 2016–2019.

Wie die Auswertung in der vorhergehenden Darstellung zeigt, fällt der Durchschnittslohn pro Film bei Frauen sowohl im Bereich Drehbuch als auch im Bereich Regie tiefer aus als bei Männern. Während der Durchschnittslohn pro Film bei Frauen im Vergleich zu demjenigen der Männer im Bereich Regie rund 8 Prozent tiefer ausfällt, liegt er im Bereich Drehbuch sogar rund 17 Prozent tiefer. Der Medianlohn zeigt im Bereich Drehbuch keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern, was darauf hindeutet, dass der Unterschied beim Durchschnittslohn durch Ausreisser erklärbar ist.

2.2.3 Geschlechterverteilung bei Urheberrechtsentschädigungen und angemeldeten Werken

Die folgenden Darstellungen zeigen die Geschlechterverteilung bei den *ausbezahlten Urheberrechtsentschädigungen* bei Suissimage. Im Gegensatz zur Gender-Studie von ARF/FDS, Cinésuisse und Focal (2015) verwenden wir die absolute Anzahl Auszahlungen – damals wurden die Auszahlungen pro Person aggregiert. Neu konnten zudem Angaben zur Höhe dieser Auszahlungen ausgewertet werden.

D 2.6: Geschlechterverteilung bei Urheberrechtsentschädigungen (Drehbuch und Regie), 2010–2019

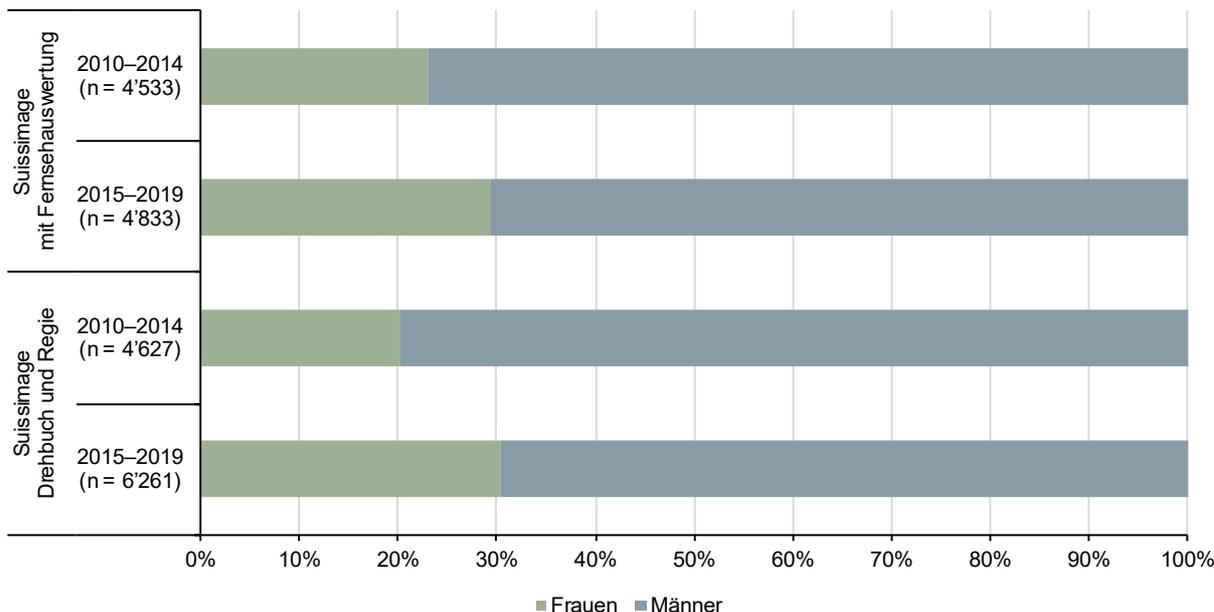


Quelle: Suissimage (2020): Statistische Auswertung, Anzahl Auszahlungen 2010–2019 an Drehbuch und Regie nach Altersgruppen.
 Legende: In den Balken ist die absolute Anzahl Auszahlungen pro Geschlecht und Jahr angegeben.

Frauen erhielten 2015 bis 2019 28 Prozent aller Auszahlungen (Anzahl Auszahlungen), jedoch nur 26 Prozent der getätigten Auszahlungssumme (Höhe Auszahlungen). Im Vergleich zur Periode 2010 bis 2014 ist der Frauenanteil ganz leicht gestiegen – nämlich von 27 auf 28 Prozent bei der Anzahl Auszahlungen und von 23 auf 26 Prozent bei der Höhe der Auszahlungen. Dieser Frauenanteil ist in den Jahren 2015 bis 2019 über alle Altersklassen hinweg relativ konstant (siehe Darstellung DA 1 im Anhang).

Folgende Darstellung zeigt die Geschlechterverteilung bei den *angemeldeten Werken* bei Suissimage in den Jahren 2010 bis 2019.

D 2.7: Geschlechterverteilung bei angemeldeten Werken, 2010–2019



Quelle: Gender-Studie von ARF/FDS, Ciné suisse, Focal (2015); Swissimage (2020): Statistische Auswertung, Werke mit Produktionsjahr 2015–2019.

Legende: In den Balken ist die absolute Anzahl angemeldeter Werke pro Geschlecht, Jahr und Typ angegeben.

Bei den bei Swissimage angemeldeten Werken zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Urheberrechtsentschädigungen, das heisst, der Frauenanteil lag hier in den letzten vier Jahren (2015–2019) bei rund 30 Prozent. Es zeigt sich ein positiver Trend im Vergleich zur Periode 2010 bis 2014, wo der Frauenanteil nur bei knapp 20 Prozent lag.

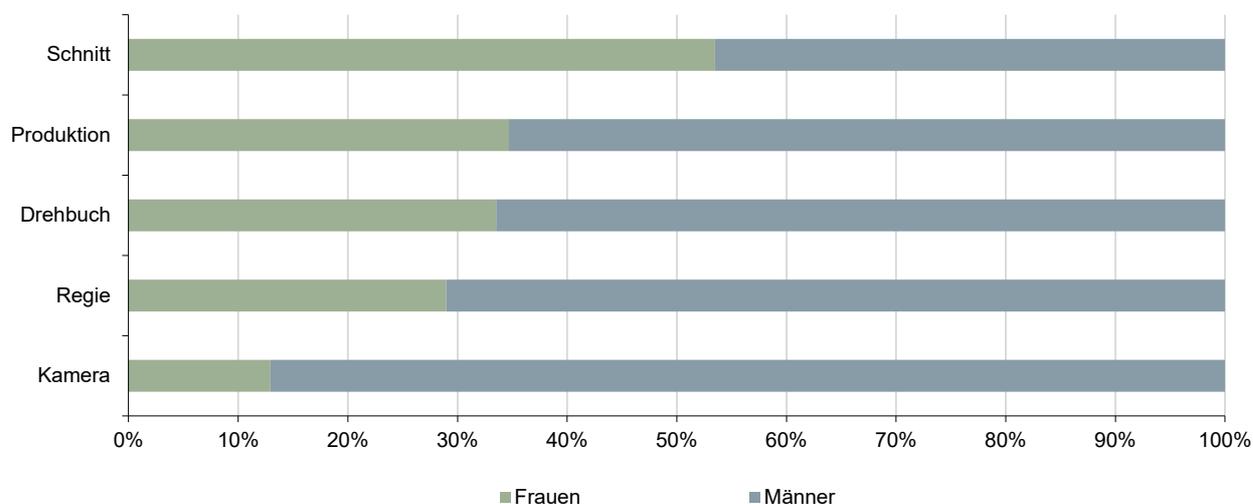
2.2.4 Geschlechterverteilung «Off-Screen»

Im Folgenden werden die Auswertungen zur Geschlechterverteilung hinter der Kamera aufgezeigt.

I Geschlechterverteilung in fünf leitenden Positionen bei langen Schweizer Kinofilmen
Exkurs zu Daten der BAK-Gender-Map und Berechnung des Frauenanteils: Die folgenden Daten basieren auf der Gender-Datenerfassung des BAK (Gender Map). Diese Datenerfassung beinhaltet Daten von mit öffentlichen Geldern unterstützten Schweizer Kurz- und Langfilmen bzw. Koproduktionen, die zwischen 2017 und 2019 in Schweizer Kinos erstaufgeführt worden sind. Für die nachfolgenden Auswertungen wurden Angaben der darin enthaltenen 203 Langfilme (130 Dokumentarfilme, 73 Spielfilme) verwendet. Animationsfilme wurden je nach Inhalt den beiden Genres Dok und Fiktion zugeschrieben. Jeder Film wird gleich gewichtet: Pro Film werden die leitenden Positionen Produktion, Regie, Buch, Kamera und Schnitt (Montage) unterschieden. Mitarbeitende werden pro leitender Position auf 1 normiert. Hat ein Film beispielsweise eine Co-Leitung aus Regisseurin und Regisseur, wird bei diesem Film ein Frauenanteil bei Regie von 0,5 gezählt.

Nachfolgende Darstellung zeigt, wie hoch der Frauenanteil in den fünf leitenden Positionen Produktion, Regie, Drehbuch, Kamera und Schnitt für den Zeitraum 2017 bis 2019 ist.

D 2.8: Frauenanteile in leitenden Positionen (Langfilme), 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender-Map 2017–2019, Bern.

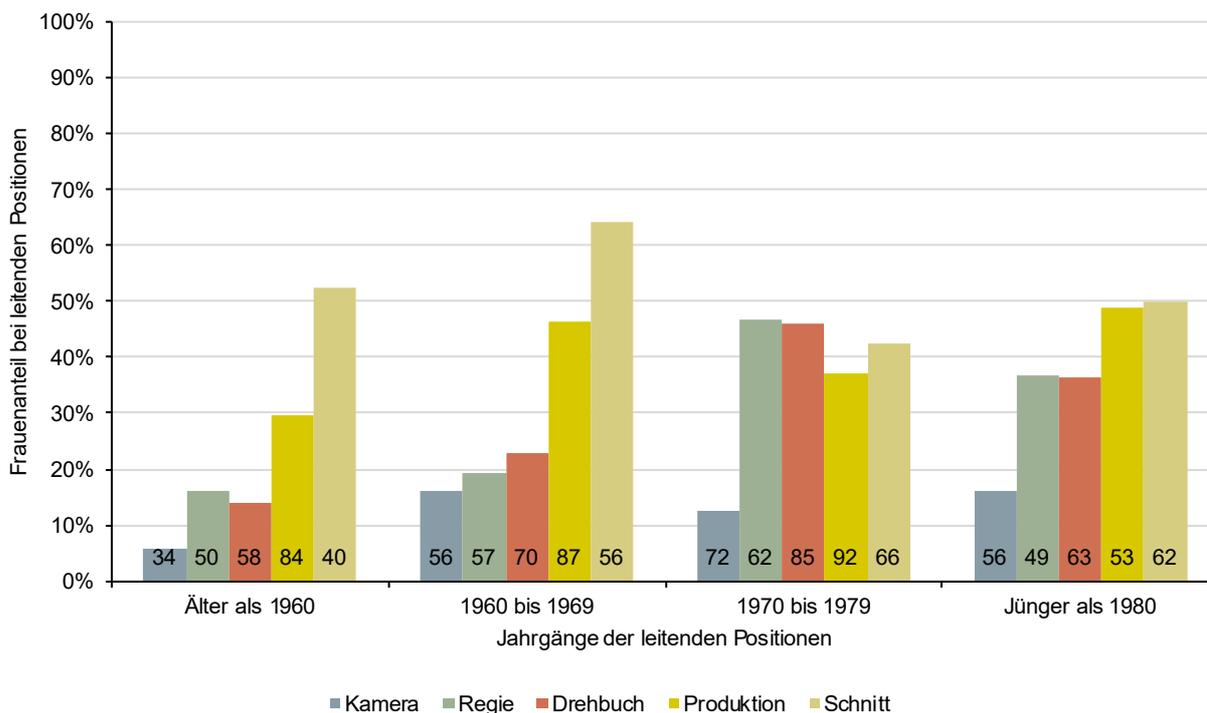
Legende: Total Anzahl Filme 2017–2019 = 203 (mit öffentlichen Geldern unterstützte Schweizer Langfilme bzw. Koproduktionen).

Der höchste Frauenanteil ist beim Schnitt zu beobachten – und zwar mit 53 Prozent. Im Bereich Produktion und Drehbuch (respektive Drehvorlage beim Dokumentarfilm) liegt der Anteil der Frauen 35 respektive 34 Prozent, wobei er bei der Regie nur gerade 29 Prozent beträgt. Am tiefsten ist der Anteil bei den Kamerafrauen mit 13 Prozent. Wertet man die Daten nach Filmgenre aus, zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden Genres Dokumentar- und Spielfilme (siehe Darstellung DA 2 im Anhang).

Diese Erkenntnisse zu den Frauenanteilen in den leitenden Positionen der verschiedenen Berufsgruppen ist mit den Anteilen weiblicher Mitglieder in Berufsverbänden der Filmbranche vergleichbar, wo der Durchschnitt insgesamt bei 37 Prozent liegt (siehe Darstellung D 2.4).

Zwischen 2017 und 2019 konnten mit den Gender-Map-Daten des BAK 201 Langfilme ausgewertet werden, bei denen mindestens ein Jahrgang einer leitenden Person bekannt war. Insgesamt konnten 1'252 Jahrgänge von leitenden Personen identifiziert werden. Die folgende Darstellung zeigt den Frauenanteil der leitenden Positionen nach Jahrgängen auf.

D 2.9: Frauenanteil in leitenden Positionen nach Jahrgängen (Langfilme), 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender Map, Bern.

Die Zahlen in den Balken sind die Gesamtanzahl Personen in leitenden Positionen pro Jahrgangsgruppe und leitender Position.

In der oberen Darstellung ist ersichtlich, dass der Frauenanteil im Bereich Drehbuch und Regie bei der jüngeren Generation von Filmschaffenden (Jahrgang 1980 oder jünger) höher ist. Der Anteil von Frauen im Bereich Schnitt ist hingegen bei der älteren Generation (Jahrgang 1970 und älter) eher höher. Betrachtet man nur die jüngste Altersklasse (Jahrgang 1980 oder jünger), liegen die Frauenanteile im Bereich Regie und Drehbuch immerhin bei 37 Prozent und im Bereich Produktion und Schnitt bei gut 50 Prozent.

I Anteil Frauen bei Regie von Schweizer Kurzfilmen

In der Statistik der Kurzfilmproduktion des BFS konnten von 2012 bis 2018 Geschlechterangaben zu Regisseur*innen von 1'289 Kurzfilmen ausgewertet werden. In 55 Prozent führten Männer Regie (n = 705) und in 37 Prozent Frauen (n = 482). Bei 8 Prozent (n = 102) handelte es sich um gemischtgeschlechtliche Regieteams. Damit ist der Anteil weiblicher Regie bei Kurzfilmen 2012–2018 deutlich höher im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt von Frauen in leitenden Regiepositionen bei Langfilmen 2017–2019 (29%, siehe Darstellung D 2.8, basierend auf der BAK-Gender-Map). Dies passt auch zur Erkenntnis, dass die Frauen im Berufsverband Pro Short (Kurzfilmverband) mit dem höchsten Anteil vertreten sind (siehe Darstellung D 2.4).

I Zusammenhang zwischen Geschlecht Produktion und Regie und Geschlecht anderer leitender Positionen

Exkurs zur Berechnung des Frauenanteils: Der Frauenanteil wurde für die folgenden Analysen bei Regie und Produktion dichotomisiert: Falls bei einem Film mehr Männer als Frauen Regie führten, wurde der Frauenanteil im Film als «Minderheit» gekennzeichnet. Falls bei einem Film mehr oder gleich viele Frauen wie Männer Regie führten, wurde der Frauenanteil als «Mehrheit» gekennzeichnet.

Folgende Darstellung D 2.10 zeigt den Zusammenhang des Frauenanteils in der Regie und der Produktion mit dem Frauenanteil in den restlichen Positionen Drehbuch, Kamera und Schnitt auf.

D 2.10: Zusammenhang zwischen Geschlecht Regie/Produktion und restlichen leitenden Positionen (Langfilme), 2017–2019

		<i>Frauenanteil Drehbuch</i>	<i>Frauenanteil Kamera</i>	<i>Frauenanteil Schnitt</i>
Frauenanteil in der Regie	Minderheit (n = 140 Filme)	8%	6%	47%
	Mehrheit (n = 63 Filme)	90%	29%	68%
Frauenanteil in der Produktion	Minderheit (n = 123 Filme)	26%	11%	48%
	Mehrheit (n = 80 Filme)	46%	16%	62%

Quelle: BAK (2020): Gender-Map, 2017–2019, Bern.

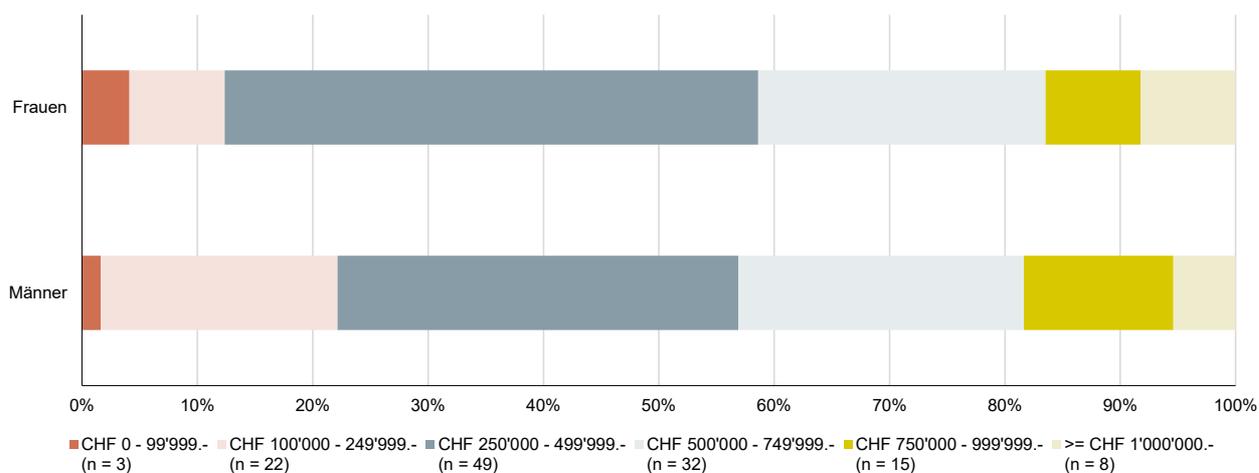
Wie in der oberen Darstellung ersichtlich, liegt der Frauenanteil in den Positionen Drehbuch, Kamera und Schnitt immer höher, wenn die Regie oder die Produktion in mehrheitlich weiblicher Hand liegt.

I Zusammenhang zwischen Geschlecht der Regie, Budgetgrössen und Filmgenre

Der Frauenanteil bei der Regie liegt gemäss den Gender-Daten des BAK sowohl bei Dokumentar- wie auch bei Spielfilmen bei 29 Prozent. Die beiden Genres unterscheiden sich bezüglich der durchschnittlichen Produktionskosten: Während Dokumentarfilme durchschnittlich rund 505'000 Franken kosten, kommen Spielfilme auf durchschnittlich 2,7 Millionen Franken Produktionskosten. Wenn man die Produktionskosten nach Geschlecht der Regie analysiert, zeigen sich sowohl bei Dokumentar- wie auch bei den Spielfilmen keine klaren Unterschiede:

- Bei den *Dokumentarfilmen* zeigt sich keine klare Tendenz bezüglich Produktionskosten und Geschlecht der Regie. Frauen sind bei den tieferen Budgets (unter CHF 250'000.–) wie auch bei den teureren Dokumentarfilmen (über CHF 750'000.–) leicht untervertreten im Vergleich zu den Filmen mit männlicher Regie (siehe folgende Darstellung D 2.11).
- Bei den *Spielfilmen* weisen rund die Hälfte ein Budget von unter 2,5 Millionen Franken auf. Dabei zeigt sich ebenfalls kein deutlicher Unterschied zwischen Geschlecht bei der Regie und den Produktionskosten. Der Anteil Filme mit einem Budget unter 2,5 Millionen Franken ist bei den Frauen um 4 Prozent leicht höher als bei den Männern (53,5% zu 49,5%, siehe folgende Darstellung D 2.12).

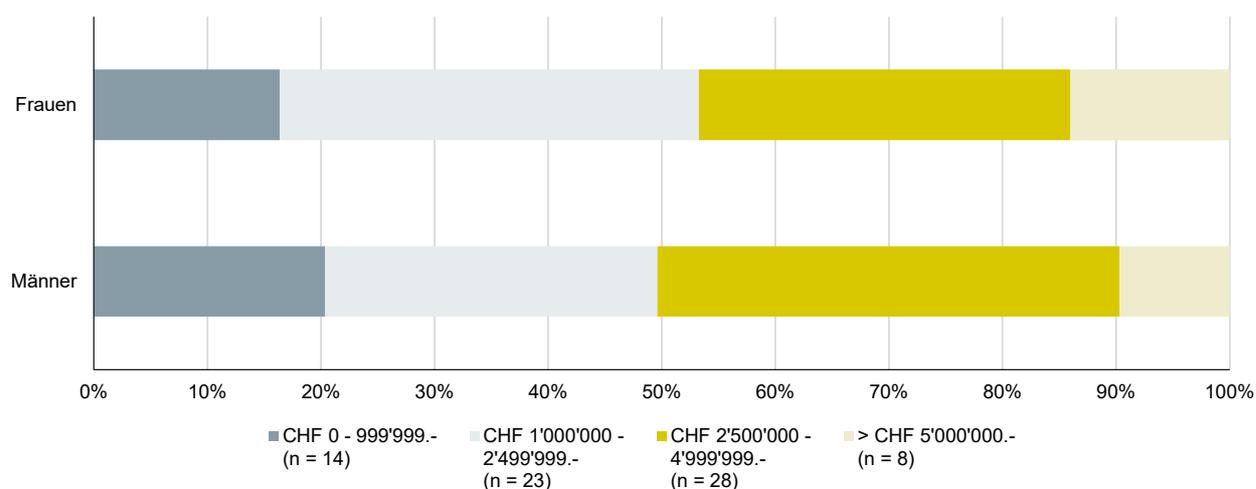
D 2.11: Budgetgrösse für lange Dokumentarfilme nach Geschlecht der Regie, 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender Map 2017–2019, Bern.

Legende = mit «n» wird die Anzahl ausgewerteter Filme angegeben.

D 2.12: Budgetgrösse für lange Spielfilme nach Geschlecht der Regie, 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender Map 2017–2019, Bern.

Legende = mit «n» wird die Anzahl ausgewerteter Filme angegeben.

I Geschlechterverteilung bei der Regie von Auftragsfilmen und Serien der SRG SSR
 Für Auftragsfilme und Serien der SRG SSR standen nur punktuell Daten zur Verfügung.
 Zum Frauenanteil konnten folgende Berechnungen gemacht werden:

- *Auftragsfilme SRF*: Diese beschränken sich auf «Tatort»¹²- und «Der Bestatter»¹³-Produktionen. Insgesamt lag hier der Frauenanteil im Bereich Regie bei 29 Prozent und beim Drehbuch bei 44 Prozent.

¹² Bei 11 untersuchten Schweizer «Tatort»-Produktionen führt 6-mal ein Mann und 5-mal eine Frau Regie. Die Drehbücher wurden von 14 Männern und 8 Frauen geschrieben.

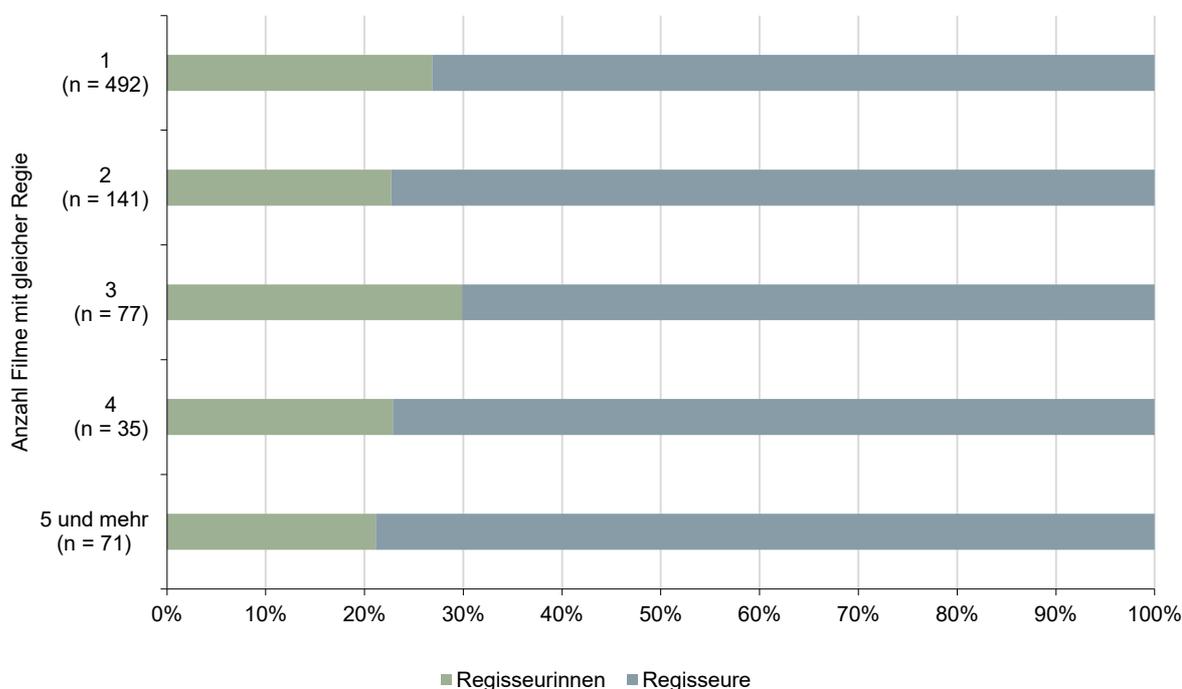
¹³ Bei den 40 «Bestatter»-Episoden führte 30-mal ein Mann und 10-mal eine Frau Regie. In den 40 Episoden wurden 33 Drehbuchautoren und 29 Drehbuchautorinnen beschäftigt.

- Bei *Schweizer Serien der SRG SSR* führte seit 2016 51-mal ein Mann Regie und 21-mal eine Frau (Frauenanteil von 29%).
- Bei einer Studie zur Geschlechterverteilung von 21 *koproduzierten Serien durch RTS* in den Jahren 2006–2017¹⁴ zeigt sich ebenfalls, dass Frauen bei Filmschaffenden untervertreten sind: Bei der Produktion und Regie lag der Frauenanteil bei 21 Prozent, im Bereich Drehbuch bei 26 Prozent. Eine gewisse Ausgewogenheit gab es nur im Bereich der Bild- und Tonbearbeitung (montage image/son). Bei der Produktion waren in den Jahren 2012 bis 2017 sogar gar keine Frauen beteiligt – eine positive Entwicklung zeichnet sich nur im Bereich Drehbuch ab.

I Anzahl lange Kino- und TV-Langfilme mit gleicher Regie

Folgende Darstellung zeigt die Geschlechterverteilung nach Anzahl realisierter langer Kino- und TV-Filme mit gleicher Regie.

D 2.13: Anzahl langer Kino- und TV-Filme mit gleicher Regie nach Geschlecht, 1995–2019



Quelle: Suissimage (2020): Statistische Auswertung Fernseh- oder Kinofilme mit Produktionsjahr 1995–2019.

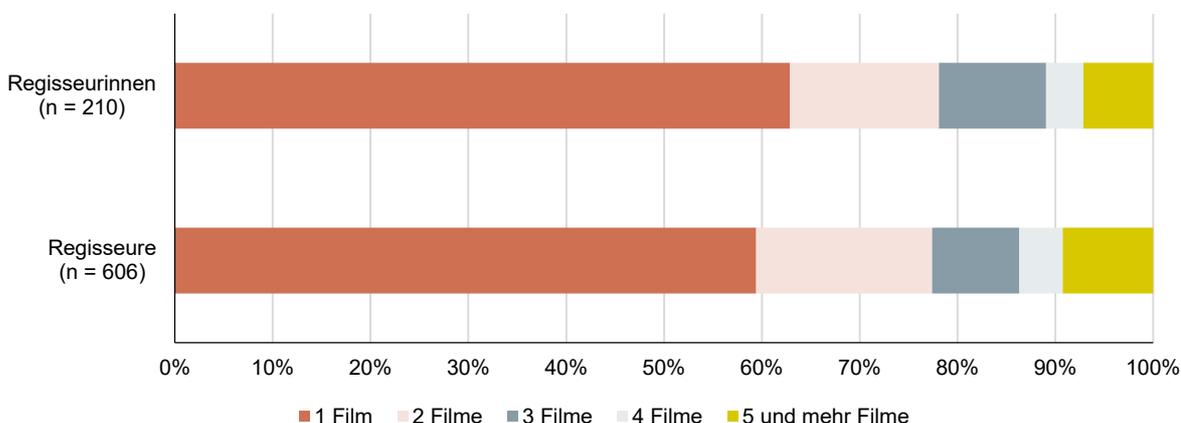
Lesebeispiel: Zwischen 1995 und 2019 haben 54 Regisseure und 23 Regisseurinnen 3 lange Kino- oder TV-Filme produziert.

Im untersuchten Zeitraum von 1995 bis 2019 lag der Frauenanteil bei der Regie von realisierten Langfilmen (Kino und TV) nie höher als 30 Prozent. Zudem ist zu beobachten, dass der Anteil der Regisseurinnen mit zunehmender Anzahl realisierter Filme pro Person leicht – wenn auch nicht stetig – sinkt, nämlich von 27 Prozent (1 Film) auf 21 Prozent (5 oder mehr Filme). Dieser Befund konnte bereits in der Gender-Studie von ARF/FDS, Cinésuisse und Focal aus dem Jahr 2015 festgestellt werden. Interessant ist zudem, dass eine relativ grosse Anzahl von Regisseur*innen nur einen Film realisierte – dies gilt gleichermassen für Frauen und Männer.

¹⁴ Mitchell, Stéphane; Musy, Marie-Eve (2018): La question du genre dans les séries coproduites par la RTS, de 2006 à 2017, im Auftrag von SWAN Swiss Women's Audiovisual Network. Es wurde wie folgt gerechnet: Bei Zweierteams mit Mann und Frau gab es einen halben Punkt pro Geschlecht; bei Teams mit mehreren Mitgliedern ging der Punkt an das im Team übervertretene Geschlecht.

In der folgenden Darstellung wird nochmals deutlich, dass Frauen in der Gruppe der Regisseur*innen mit nur einem Film im Vergleich zu den Männern verhältnismässig leicht übervertreten und in der Gruppe mit 5 oder mehr Filmen mit gleicher Regie leicht untervertreten sind.

D 2.14: Anzahl langer Kino- und TV-Filme mit gleicher Regie nach Geschlecht, 1995–2019

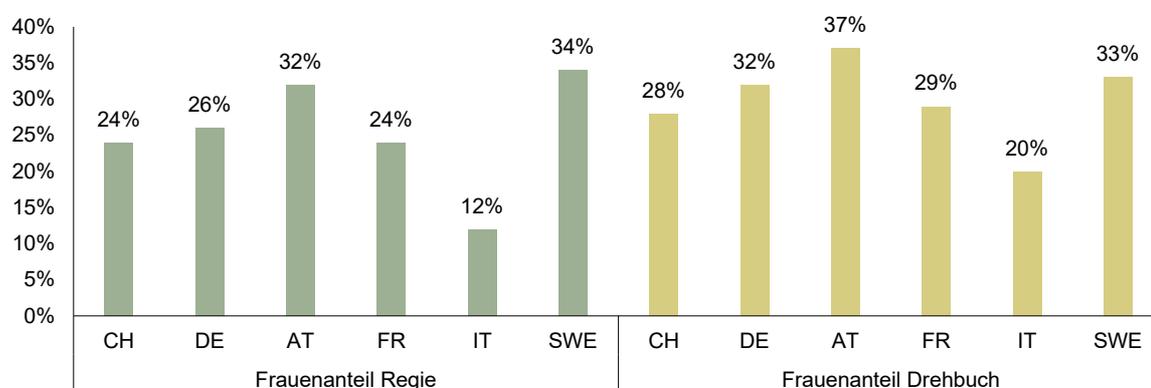


Quelle: Suissimage (2020): Statistische Auswertung Fernseh- oder Kinofilme mit Produktionsjahr 1995–2019.

Europäischer Benchmark für den Bereich des Filmschaffens «Off-Screen»

Im Folgenden wird der Schweizer Frauenanteil im professionellen Filmschaffen «Off-Screen» mit Daten aus fünf europäischen Ländern, nämlich Deutschland, Österreich, Frankreich, Italien und Schweden verglichen. Eine Studie des *European Audiovisual Observatory* enthält Daten von europäischen Filmen aus der LUMIERE database, die zwischen 2015 und 2018 produziert wurden. Gemäss dieser Studie liegt die Schweiz bezüglich Frauenanteil in den Berufen Regie und Drehbuch im europäischen Durchschnitt (siehe Darstellung DA 5 im Anhang). Folgende Darstellung enthält ebenfalls Daten aus dieser Studie für die fünf ausgewählten Länder. Im Vergleich zu diesen Ländern fällt die Schweiz bezüglich Frauenanteil bei Regie und Drehbuch im Vergleich zu Österreich und Schweden etwas ab.

D 2.15: Frauenanteil Regie/Drehbuch europäischer Spielfilme nach Produktionsland, 2015–2018

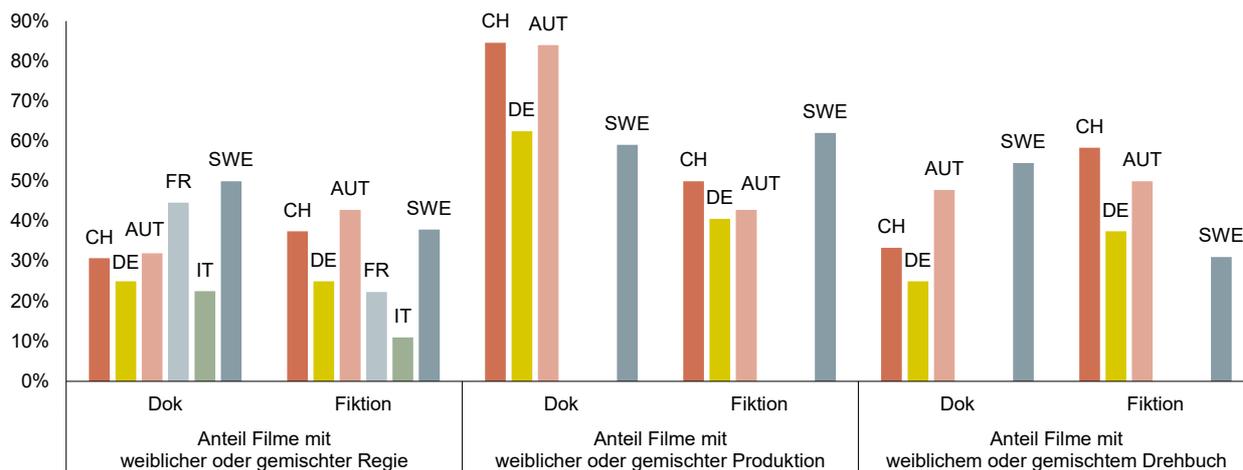


Quelle: Fontaine, Gilles; Simone, Patrizia (2020): Female Directors and screenwriters in European film and audiovisual fiction production. Hrsg.: European Audiovisual Observatory.

Legende: Analysiert wurden europäische Filme, die zwischen 2015-2018 produziert wurden und zwischen 2018-2019 in europäischen Kinos liefen (LUMIERE database). Prozentangaben gemäss Email von Patrizia Simone vom 9.4.2021.

Eine weitere *Gender-Datenerhebung des European Film Agency Research Network und des European Audiovisual Observatory (EFARN OBS)* liefert Daten zu Frauenanteilen in Regie, Produktion und Drehbuch sowie in Hauptrollen. Diese stammen nicht aus der europäischen Filmdatenbank LUMIERE, sondern wurden direkt von Filminstitutionen der Länder zur Verfügung gestellt. Sie umfassen die in jedem Land produzierten Spiel- und Dokumentarfilme in den Erscheinungsjahren 2015 bis 2019.

D 2.16: Anteil Filme mit weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Besetzung in Regie, Produktion und Drehbuch für ausgewählte europäische Länder (Gender-Erhebung EFARN OBS), 2015–2019



Quelle: Daten der Gender-Datenerhebung des ERFAN OBS (European Film Agency Research Network Meeting, European Audiovisual Observatory), zur Verfügung gestellt durch Patrizia Simone am 9.6.2021, teilweise fehlende Daten aus Italien/Frankreich.

Die folgende Tabelle enthält Daten von öffentlich finanzierten Filmproduktionen zum Frauenanteil in den Berufen Produktion, Regie, Drehbuch, Kamera und Schnitt, die aus *länderspezifischen Studien und Gender-Reports* recherchiert werden konnten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen nur beschränkt miteinander vergleichbar sind, da sowohl die Berechnung des Frauenanteils wie auch die Datengrundlage (Art der berücksichtigten Filme, Analysezeitraum) variieren. Auch hier liegt die Schweiz etwa im Durchschnitt – die Frauenanteile in Schweden und Österreich liegen wiederum tendenziell etwas höher, wobei die Schweiz im Bereich Schnitt/Montage mit Abstand den höchsten Frauenanteil aufweist.

D 2.17: Länderspezifische Kennzahlen zum Frauenanteil im professionellen Filmschaffen

	<i>Schweiz</i>	<i>Deutschland</i>	<i>Österreich</i>	<i>Frankreich</i>	<i>Italien</i>	<i>Schweden</i>
Datenquellen/ Analysezeitraum	BAK 2017-2019 (a) BFS 2012-2018 (b)	FFA 2011-2015 ¹⁵ (a) BVR 2018 ¹⁶ (b)	ÖFI 2019 ¹⁷	CNC 2019 ¹⁸ (a) Fdc 2009-2018 ¹⁹ (b)	DEA 2016 ²⁰	SFI 2015-2019 ²¹
Produktion	35% Frauen in Langfilmen (a)	14% Frauen, 28% gemischt (a)	21% Frauen in Spielfilmen	45% Frauen (b)	-	52% Frauen in Spielfilmen 53% in Dokumentar- filmen
Regie	29% Frauen in Langfilmen (a) 37% in Kurzfilmen (b)	23% Frauen, 5% gemischt (a) 22% Frauen in Spielfilmen (b)	40% Frauen in Spielfilmen	23% Frauen in Langfilme; 39% in Kurzfil- men (a)	12% Frauen	39% Frauen in Spielfilmen; 50% in Dokumentar- filmen
Drehbuch	34% Frauen in Langfilmen (a)	23% Frauen, 16% gemischt (a)	47% Frauen in Spielfilmen	27% Frauen (b)	-	28% Frauen in Spielfilmen; 49% in Dokumentar- filmen
Kamera	13% Frauen in Langfilmen (a)	10% Frauen, 5% gemischt (a)	20% Frauen in Spielfilmen	28% Frauen (b)	-	-
Schnitt/ Montage	53% Frauen in Langfilmen (a)	33% Frauen, 10% gemischt (a)	40% Frauen in Spielfilmen	41% Frauen (b)	-	-

Quelle: Länderspezifische Studien, siehe Fussnoten 15 bis 21.

Legende: BAK = Bundesamt für Kultur; FFA = Filmförderungsanstalt; ÖFI = Österreichisches Filminstitut; CNC = Centre national du cinéma; DEA = Donne e audiovisivo; SFI = Swedish Filminstitute.

- ¹⁵ Katharina Hochfeld, Karen Genz, Vivien Iffländer, Prof. Dr. Elizabeth Prommer (2017): GENDER UND FILM: Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland. Herausgeber: FFA Filmförderungsanstalt, Berlin. Untersucht wurden 1110 Filme (uraufgeführten programmfüllenden Spielfilme und Dokumentarfilme) aus den Jahren 2011 bis 2015.
- ¹⁶ Prommer, Elizabeth; Schoeller Bouju, Bettina (2020): Sechster Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e.V. (BVR) für das Jahr 2018. Im Auftrag des Bundesverbandes Regie e.V., Berlin. Untersucht wurden 103 Kinospiele mit deutscher Budget-Majorität.
- ¹⁷ Angaben von Birgit Moldaschl, Diversity&Gender des Österreichischen Filminstitut, Email vom 4.6.2021. Berücksichtigt sind nationale und majoritär österreichische Spielfilme mit Kinostart 2019. Zu Dokumentarfilmen lagen keine Daten vor.
- ¹⁸ Mickael Hayne; Philippe Degardin (2014): la place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle: les études du CNC mars 2021. Centre national du cinéma de l'image animée, Paris.
- ¹⁹ Angaben per Mail vom 26.4.2021 durch Solenn Touchard-Durmord (Study Coordinator, Le Lab Femmes de Cinéma, Association Révélation Culturelles).
- ²⁰ Donne e audiovisivo DEA (2016): GAP&CIAK: I Divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva lo stato dell'arte.
- ²¹ Swedish Film Institute: Gender Equality report 2019/2020. siehe <https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/which-women---gender-equality-report-19-20.pdf>, zuletzt besucht am 5.5.2021.

Zusätzliche Informationen aus länderspezifischen Studien:

- Die von der *FFA Filmförderungsanstalt* beauftragte Gender-Studie von Hochfeld et al. (2017) zeigt, dass das Geschlecht der Verantwortlichen in der Produktion den stärksten Einfluss auf die Besetzung der restlichen Positionen hatte: handelte es sich um eine Produzentin im Vergleich zu einem Produzenten, führte mehr als doppelt so oft eine Frau Regie. Zudem verfilmten Produzentinnen 2,5-mal so häufig das Drehbuch einer Frau als ihre männlichen Kollegen.
- Die vom *Österreichischen Filminstitut ÖFI* beauftragte Gender-Studie (2018)²² kommt zu einem ähnlichen Schluss, aber in Bezug auf die Regie-Positionen – und zwar, dass Filme von Regisseurinnen einen deutlich höheren Frauenanteil in weiteren Stabstellen aufweisen als Filme von Regisseuren.

2.2.5 Geschlechterverteilung «On-Screen»

Die nachfolgenden Auswertungen drehen sich um die Geschlechterverteilung vor der Kamera, also in Hauptrollen von Spiel- und Dokumentarfilmen.

I Geschlechterverteilung bei Hauptrollen von langen Schweizer Kinofilmen

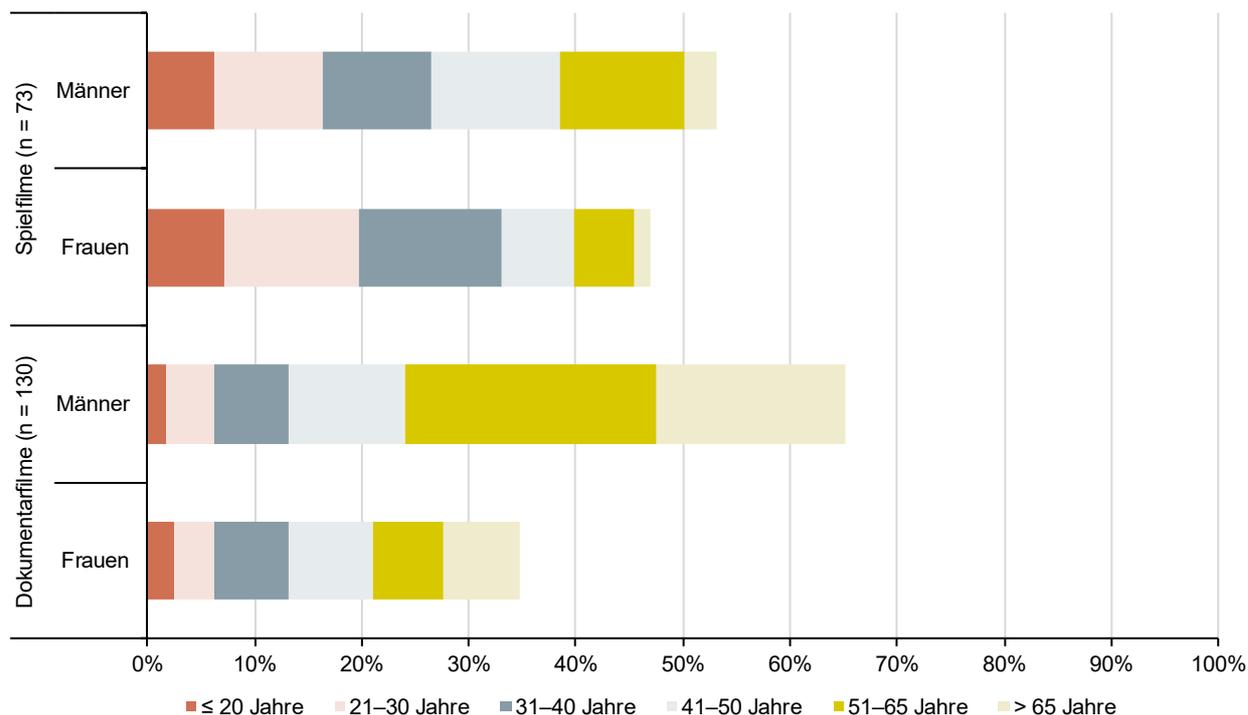
Die Zuteilung einer Figur zu einer «Hauptrolle» erfolgt bei der Erfassung der Gender-Map aufgrund der subjektiven Beurteilung durch die Produzentin oder den Produzenten. Bei Spielfilmen (n = 73) besetzten Frauen in 47 Prozent der Filme Hauptrollen. Nichtbinäre Hauptrollen gab es in 0,5 Prozent der untersuchten Fälle. Bei Dokumentarfilmen im gleichen Zeitraum (n = 130) kamen weibliche Protagonisten auf einen Anteil von 34 Prozent, nichtbinäre Protagonisten auf einen Anteil von 0,8 Prozent.²³

Untersucht man die Geschlechterverteilung 2017–2019 bei Hauptrollen in Kinospielefilmen und Protagonisten in Kino-Dokumentarfilmen nach Altersklassen, zeigt sich folgendes Bild.

²² Iris Zappe-Heller; Birgit Moldaschl, Fränzen Barbara (2018): Österreichischer Film Gender Report 2012-2016. Auftraggeber Österreichisches Filminstitut (ÖFI). Der Report erhebt und analysiert Geschlechterverhältnisse im österreichischen Filmschaffen im Untersuchungszeitraum von 1.1.2012 bis 31.12.2016. Untersucht wurden 1'882 Filmstabstellen aus 100 Filmen.

²³ Vgl. Skerlak, Jela (2020): Diversität in Schweizer Kinofilmen 2017–2019. Ergebnisse aus der Gender-Map-Datenerhebung. Siehe <https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/kulturschaffen/film1/filmfoerderung/gender-filmfoerderung.html>, zuletzt besucht am 28.4.2021.

D 2.18: Altersstruktur der Hauptrollen in Kinospiefilmen nach Geschlecht 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender Map, Bern.

Legende: Die Anteile ergänzen sich für Spielfilme und Dokumentarfilme auf jeweils 100 Prozent.

Während Hauptrollen in Spielfilmen bis zum Alter von 40 Jahren noch mehrheitlich von Frauen gespielt werden beziehungsweise Protagonist*innenrollen in Dokumentarfilmen gleich oft von Frauen wie von Männern besetzt sind, ist der Bruch ab 41 Jahren markant: Der Anteil männlicher Hauptrollen beziehungsweise Protagonisten steigt ab 41 Jahren klar. Im Gegensatz zu Spielfilmen sind in Dokumentarfilmen männliche Protagonisten beinahe über alle Altersgruppen stärker vertreten.

I Zusammenhang zwischen Geschlecht von Regie/Drehbuch und Protagonist*innen
 Mit den Daten der Gender-Map des BAK kann der Zusammenhang zwischen Geschlecht der Regie, der Autorenschaft und den Hauptrollen analysiert werden. Dabei wird nicht zwischen Spielfilm und Dokumentarfilm unterschieden (n = 203). Es zeigt sich, dass der Anteil der Frauen in Hauptrollen deutlich steigt, wenn die Regie und/oder das Drehbuch mehrheitlich mit Frauen besetzt ist.

D 2.19: Zusammenhang zwischen Geschlecht von Regie/Drehbuch und Frauenanteil in Hauptrollen, 2017–2019

		<i>Frauenanteil in Hauptrollen</i>
Frauenanteil Regie	Minderheit (n = 140 Filme)	33%
	Mehrheit (n = 63 Filme)	53%
Frauenanteil Drehbuch	Minderheit (n = 128)	31%
	Mehrheit (n = 75 Filme)	53%

Quelle: BAK (2020): Gender-Map 2017–2019, Bern.

Legende: Pro Film konnten bis zu 5 Protagonist*innen gezählt werden.

I Europäischer Benchmark für den Bereich des Filmschaffens «On-Screen»

Im Folgenden sind Kennzahlen zur Geschlechterverteilung in öffentlich-finanzierten Spielfilmen und Dokumentarfilmen für fünf ausgewählte europäische Länder aufgeführt, sofern Daten dazu verfügbar sind. Es ist wiederum zu berücksichtigen, dass die Daten aufgrund unterschiedlicher Analysezeiträume teilweise nicht miteinander vergleichbar sind. Keine Angaben liegen für Deutschland, Frankreich und Italien vor.

D 2.20: Kennzahlen europäischer Länder zum Frauenanteil «On-Screen»

	<i>Schweiz</i>	<i>Österreich</i>	<i>Schweden</i>
<i>Quelle/Analysezeitraum</i>	BAK 2017-2019 (a) EFARN OBS 2019 (b) ²⁴	ÖFI 2019 (a) ²⁵ EFARN OBS 2019 (b)	SFI 2013-2017 (a) ²⁶ EFARN OBS 2019 (b)
Hauptrollen in Spielfilmen	47% Frauen (a) 33% weibliche oder gemischte Hauptrollen (b)	56% Frauen (a) 57% weibliche oder gemischte Hauptrollen (b)	39% Frauen (a) 55% weibliche oder gemischte Hauptrollen (b)
Hauptrollen in Dokumentarfilmen	34% Frauen (a) 33% weibliche oder gemischte Hauptrollen (b)	52% weibliche oder gemischte Hauptrollen (b)	-

Quelle: Länderspezifische Studien, siehe Fussnoten 24 bis 26.

Legende: BAK = Bundesamt für Kultur; ÖFI = Österreichisches Filminstitut; SFI = Swedish Filminstitute; EFARN OBS = European Film Agencies Research Network und Europäische Audiovisuelle Informationsstelle.

Zusätzliche Informationen aus den länderspezifischen Studien:

- Die Studie des Österreichischen Filminstituts ÖFI (Zappe-Heller et al., 2018) macht darauf aufmerksam, dass Filme von Teams mit hohem Frauenanteil sowohl weibli-

²⁴ Gender-Data Erhebung des *European Film Agencies Research Network* (EFARN) aus dem Jahr 2019 (zur Verfügung gestellt von Patrizia Simone der Europäischen Audiovisuellen Informationsstelle am 9.6.2021). Die Daten wurden von den Filmagenturen zur Verfügung gestellt und umfassen die in jedem Land produzierten Filme, aufgeschlüsselt nach Erscheinungsjahr (2015-2019). Die prozentualen Anteile beinhalten Filme mit über 60% Frauen in Hauptrollen oder gemischten Teams (41% bis 59% Frauen).

²⁵ Angaben von Birgit Moldaschl, Diversity & Gender des Österreichischen Filminstitut, Email vom 4.6.2021. Berücksichtigt sind nationale und majoritär österreichische Spielfilme mit Kinostart 2019. Zu Dokumentarfilmen lagen keine Daten vor.

²⁶ Jenny Wikstrand (2018): *The Money Issue*. Gender Equality Report 2018, Hrsg. The Swedish Filminstitute.

che als auch männliche Figuren differenzierter darstellen als jene mit hohem Männeranteil. Je geringer der Frauenanteil in den untersuchten Stabstellen eines Filmes war, desto geringer war der Frauenanteil auch bei den Hauptdarsteller*innen – und umgekehrt.

- Die *Studie des Swedish Filminstitutes SFI* (Jenny Wikstrand, 2018) zeigt, dass das Geschlecht der Hauptrollen oft mit dem Geschlecht der Autorenschaft übereinstimmt. Der gleiche Zusammenhang bestehe zwischen Geschlecht der Regie/Produktion und dem Frauenanteil der Hauptrollen. Ein grösserer Anteil an Filmemacherinnen würde wohl zu mehr Frauen in Hauptrollen führen, so die Studie. Zudem kommt die Studie zum Schluss, dass Frauen im Schauspielberuf im Durchschnitt eine sechs Jahre kürzere Karriere haben.

2.2.6 Geschlechterverteilung in Institutionen und Unternehmen der Filmbranche

Folgende Tabelle liefert eine erste Übersicht über die Geschlechterverteilung in leitenden Positionen bei relevanten Institutionen und Unternehmen der Filmbranche. Die Angaben wurden durch das BAK für den Zeitpunkt 2020 zusammengetragen. Die Geschlechterverteilung präsentiert sich relativ ausgewogen – bei der Fachverantwortung sind Frauen bei den untersuchten Institutionen sogar leicht übervertreten.

D 2.21: Zusammenfassung der Geschlechterverteilung in leitenden Positionen wichtiger Institutionen/Unternehmen, 2020

	<i>Präsidium, Direktion, Amts-/Departements-/ Dienstleitung</i>		<i>Geschäftsleitung, Stiftungs-/ Verwaltungsrat</i>		<i>Weitere Kaderpositio- nen (z.B. fachliche Verantwortung)</i>	
	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Kleinere Institutionen mit Leistungsvereinbarung mit dem BAK ²⁷ (<i>Délémont-Hollywood UECS, Castellinaria, Zauberlatterne, E-Media CIIP, Roadmovie, Kinokultur, Cinema Jahrbuch, Cinébulletin, Décadrages</i>)	2	9	8	12	–	–
Grössere Institutionen mit Leistungsvereinbarung mit dem BAK ²⁸ (<i>Focal, Swiss Films, Cinémathèque suisse</i>)	1	2	8	13	4	3
Förderinstitutionen (<i>Cinéforum, Zürcher Filmstiftung, Verein MEDIA Desk Schweiz, Migros Kulturprozent²⁹ sowie kantonale Förderinstitutionen³⁰ Basel-Stadt, Bern, Solothurn, Tessin, St. Gallen, Thurgau, Luzern</i>)	18	9	12	10	7	3
Bundesamt für Kultur BAK ³¹	1	2	–	–	2	–
Total	22 (50%)	22 (50%)	28 (45%)	35 (55%)	13 (68%)	6 (32%)

Quelle: Daten recherchiert durch das BAK und ergänzt durch Recherchen Webseiten der Unternehmenseinheiten, Stand 2020.

Die verfügbaren Daten zur Geschlechterverteilung bei kleineren und grösseren Institutionen mit Leistungsvereinbarung mit dem BAK, Förderinstitutionen sowie dem BAK selbst zeigen ein einigermaßen ausgewogenes Bild. Bei unteren Kaderpositionen (z.B. fachliche Verantwortung im Bereich Film) scheinen Frauen sogar überrepräsentiert zu sein.

²⁷ Insgesamt haben diese 10 Institutionen 8 Präsidenten und eine Präsidentin sowie ein Präsidium mit einem Mann und einer Frau. Von den insgesamt 20 Personen, die für die Leitung oder Direktion verantwortlich zeichnen, sind 12 Männer und 8 Frauen.

²⁸ Diese drei Institutionen werden von 2 Direktoren und einer Direktorin geführt. Insgesamt sind 13 Stiftungsratssitze von Männern und 7 von Frauen besetzt. Die Cinémathèque verfügt insgesamt über 3 Frauen und 2 Männer in Kaderpositionen im Bereich Film, wobei das Departement Film bei Cinémathèque von einer Frau geführt wird. Bei Swiss Films werden die zwei Kaderpositionen im Bereich Film von je einem Mann und einer Frau geführt.

²⁹ Die zwei Stiftungen (Zürcher Filmstiftung, Cinéforum) werden je von einem Mann und einer Frau präsiert. Die Geschäftsleitung bei der Zürcher Filmstiftung ist weiblich, bei Cinéforum männlich. Insgesamt sind 8 Stiftungsräte und 11 Stiftungsrätinnen beschäftigt. Cinéforum beschäftigt zudem 2 Frauen und einen Mann in Kaderpositionen im Bereich Film. Der Verein MEDIA Desk Schweiz wird von einem Mann präsiert. Eine Frau ist Mitglied des Vorstands. Eine weitere Frau leitet MEDIA Desk Schweiz. Der Bereich Kultur bei Migros Kulturproduzent wird von 2 Frauen geleitet (Co-Leitung). Ebenfalls hat eine Frau die fachliche Verantwortung inne.

³⁰ In den Kantonen sind 3 Männer und 5 Frauen für die Amtsleitung zuständig. Die Abteilungsleitung im Bereich Film ist in 6 Kantonen weiblich. In 4 Kantonen sind zudem 2 Frauen und 2 Männern mit fachlicher Verantwortung im Filmbereich angestellt. Der Fachbereich Kulturkommissionen im Kanton Bern wird zudem von einer Frau geführt.

³¹ Das BAK wird durch eine Frau, die Sektion «Film» durch einen Mann geführt. Die Leitung des Dienstes «Filmförderung» ist männlich. Die hierarchisch tieferen Fachstellen «Filmkultur» und «Auswertung und Angebotsvielfalt» werden von zwei Frauen geführt.

I Geschlechterverteilung bei der SRG SSR

Sowohl die Geschäftsleitung (Generaldirektor) wie auch der Verwaltungsrat werden von einem Mann präsiert. Insgesamt besteht die Geschäftsleitung der *SRG SSR* aus 7 Männern und einer Frau (Frauenanteil 13%), der Verwaltungsrat aus 3 Frauen und 6 Männern (Frauenanteil 33%). Der Leiter Film bei der SRG ist ebenfalls ein Mann. Die SRG mit ihren Unternehmenseinheiten beschäftigt insgesamt 19 Angestellte in den Sektionen Film. Davon sind 11 Männer und 8 Frauen (Frauenanteil 42%).³²

Für die Leitung der vier Unternehmenseinheiten SRF, RTS, RSI und RTR sind 3 Männer und eine Frau verantwortlich. Bei den Kaderpositionen im Bereich Film präsentiert sich die Geschlechterverteilung ziemlich ausgewogen.³³

I Geschlechterverteilung bei Mitgliedern und dem Vorstand der Schweizer Filmakademie

Von den stimmberechtigten Mitgliedern der Schweizer Filmakademie waren 2009 29 Prozent Frauen und 71 Prozent Männer. Zehn Jahre später (2019) liegt der Frauenanteil bei 34 Prozent und der Männeranteil bei 63 Prozent. Der Frauenanteil konnte also über die Jahre vergrössert werden. Der Frauenanteil im Vorstand der Filmakademie schwankte im Zeitraum von 2010 bis 2019 zwischen 18 und 27 Prozent (das heisst 2 bis 3 Frauen auf insgesamt 10 bis 12 Mitglieder). Das Präsidium hatte in dieser Zeit immer ein Mann inne.³⁴

I Geschlechterverteilung in zentralen Funktionen bei Schweizer Filmfestivals

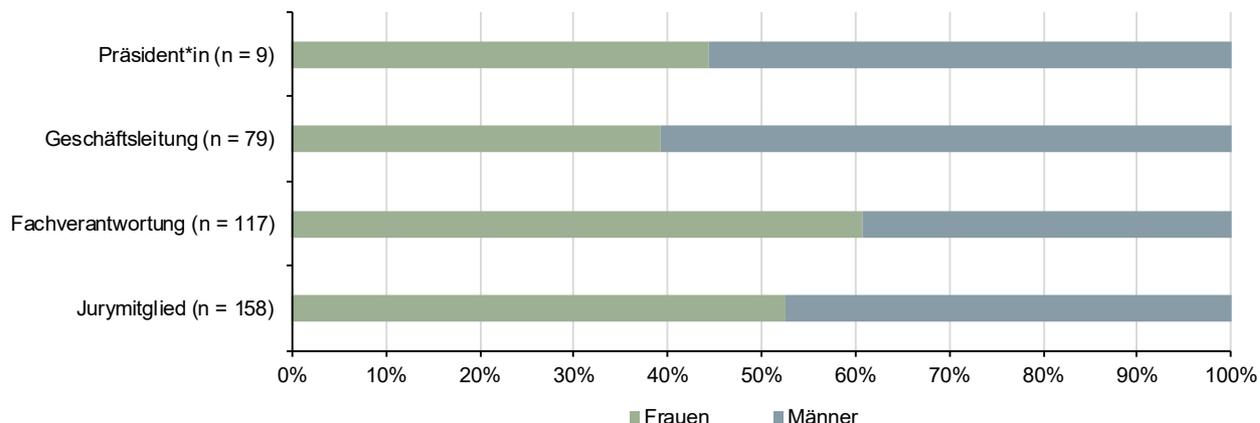
Wie die nachfolgende Darstellung zu Geschlechterverteilung in zentralen Funktionen bei Schweizer Filmfestivals zeigt, sind Frauen bei der Jury (mit 53%) und bei der Fachverantwortung (mit 61%) etwas übervertreten. Beim Präsidium ist die Geschlechterverteilung fast ausgeglichen (4 von 9 weiblich). In der Geschäftsleitung sind Männer mit etwa 60 Prozent hingegen etwas stärker vertreten.

³² Angaben der SRG (2021).

³³ Das SRF wird von einer Frau geleitet; in der Geschäftsleitung sind 3 Frauen und 7 Männer vertreten; die Kaderpositionen im Filmbereich sind mit 2 Frauen und 2 Männern besetzt. Die RTS wird von einem Mann geführt; in der Geschäftsleitung sind 4 Männer und 3 Frauen vertreten und in den Kaderpositionen eine Frau und ein Mann. Die RSI wird von einem Mann geführt; in der Geschäftsleitung sind 5 Frauen und 6 Männer vertreten und in der weiteren Kaderposition ein Mann. Das RTR wird von einem Mann präsiert; im Vorstand sind 2 Männer und 2 Frauen vertreten (Stand 2021).

³⁴ Angaben der Schweizer Filmakademie (2021).

D 2.22: Geschlechterverteilung in leitenden Funktionen bei vom BAK unterstützten Schweizer Filmfestivals



Quelle: BAK (2021): Statistische Angaben der Festivalorganisationen Internationales Festival für Animationsfilm Fantoche, Festival International de Films de Fribourg FIFF, Geneva International Film Festival GIFF, Locarno Film Festival, Neuchâtel International Fantastic Film Festival NIFFF, Solothurner Filmtage, Festival international de cinéma Nyon Visions du Réel, Internationale Kurzfilmtage Winterthur, Zurich Film Festival ZFF.

I Geschlechterverteilung bei der Leitung und Programmation von Kinos

Mit den Daten des Schweizerischen Kinoverbands (SKV) und des BAK konnten Angaben von 246 Kinos zur Geschäftsführung und Programmation ausgewertet werden.

- *Geschäftsleitung*: In diesen Kinos sind 172 Frauen und 292 Männer in den Geschäftsleitungen angestellt – die Frauen sind mit 37 Prozent untervertreten.
- *Programmation*: Im Bereich der Programmation sind 144 Frauen und 276 Männer angestellt – auch hier liegt der Frauenanteil bei nur 34 Prozent.

I Geschlechterverteilung bei der Geschäftsleitung von Schweizer Filmverleihfirmen

Die Geschlechterverteilung wichtiger Schweizer Filmverleihfirmen³⁵ können wir anhand der Mitgliederliste von Filmdistribution Schweiz darstellen, die Ende August 2020 erhoben wurde. 7 der 23 untersuchten Firmen werden von Frauen geleitet – also rund 30 Prozent.

2.3 Gleichstellung bei der Filmförderung

Im Bereich der Filmförderung stellen sich für die quantitative Analyse die folgenden Fragen:

- Wie hoch ist der Frauenanteil bei Regie und Drehbuch bei den Gesuchen von Schweizer Förderinstitutionen?
- Wie hoch ist der Frauenanteil unter den geförderten Projekten von Schweizer Förderinstitutionen?
- Wie sieht die Geschlechterverteilung bei den gesprochenen Fördergeldern aus?
- Wie ist die Geschlechterverteilung bei Fachkommissionen der Förderinstitutionen?

³⁵ ADOKFilms sàrl, Agora Films sàrl, cineworx GmbH, DCM Film Distribution (Schweiz) GmbH, The Walt Disney Company (Switzerland) GmbH, Elite Film AG, Filmcoopi Zürich AG, First Hand Films GmbH, Frenetic Films, Impuls Pictures AG, JMH Distribution SA, MFD Morandini Film Distribution, MovieBiz Films, Pathé Films AG, Praesens Film AG, Sony Pictures Releasing Switzerland GmbH, Stamm-Film AG, trigon-film, Universal Pictures International Switzerland GmbH, Vega Distribution AG, Vinca Film GmbH, Warner Bros. Entertainment Switzerland GmbH, Xenix Filmdistribution GmbH.

Wichtigste Erkenntnisse der quantitativen Analyse im Bereich der Filmförderung:

- Die in der ersten Gender-Studie von ARF/FDS, CinéSuisse und Focal (2015) festgestellte *Benachteiligung von Frauen* in der Schweizer Filmförderung zeigt sich im Zeitraum 2015 bis 2019 (im Durchschnitt über alle Förderinstitutionen) *nicht mehr*. Der Frauenanteil bei den Zusagen und den gesprochenen Fördergeldern fällt über alle Schweizer Förderinstitutionen hinweg gesehen gleich hoch oder sogar höher aus wie bei der Gesucheingabe. Dies gilt sowohl für die Phase der Herstellung (nach Geschlecht der Regie) als auch für die Phase Projektentwicklung/Drehbuch (nach Geschlecht der Autorenschaft).
- In der *Phase der Herstellung* verfügen im Zeitraum 2015 bis 2019 31 Prozent der Gesuche über eine rein weibliche Regie. Bei den Zusagen liegt der Frauenanteil in der Regie bei 35 Prozent, während er bei den zugesagten Fördergeldern bei 31 Prozent liegt. Der Frauenanteil liegt zudem bei der Förderung von Kurzfilmen höher als bei Langfilmen (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.3.1).
- In der *Phase Projektentwicklung/Drehbuch* verfügen 33 Prozent aller Gesuche über ein rein weibliches Autorenteam. Bei den Zusagen und den zugesagten Fördergeldern liegt der Frauenanteil jeweils bei 34 Prozent (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.3.1).
- Bei *Koproduktionen im Rahmen des Pacte de l’Audiovisuel* der SRG liegt der Frauenanteil in der Regie bei den Gesuchen im Jahr 2019 bei 41 Prozent. Bei den Zusagen liegt der Frauenanteil bei 45 Prozent, wobei 46 Prozent der Fördergelder auf Koproduktionen mit weiblicher Regie fallen (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.3.2).
- Der Frauenanteil in den *Fachkommissionen* der Schweizer Förderinstitutionen variiert je nach Förderinstitution stark. Beim BAK machen die Expertinnen im Zeitraum von 2015 bis 2019 genau die Hälfte (50%) aller Kommissionsmitglieder aus (siehe Auswertungen in Abschnitt 2.3.3).

2.3.1 Geschlechterverteilung in der Schweizer Filmförderung

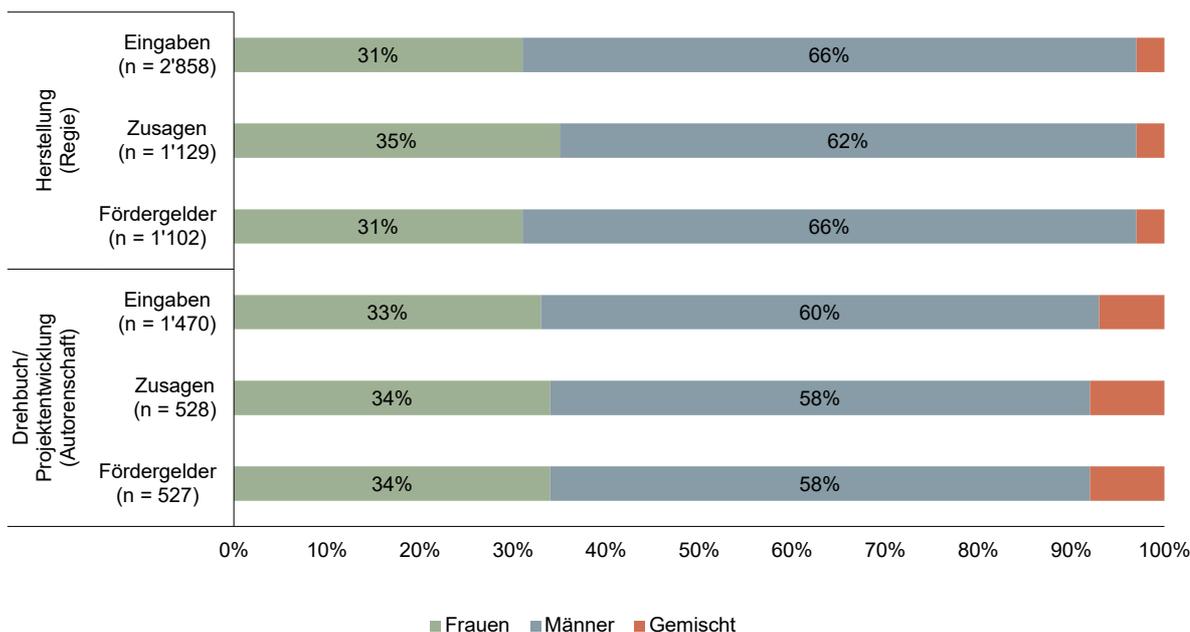
Exkurs zur Datengrundlage in der Filmförderung und Berechnung des Frauenanteils: Für die Auswertungen von Gesuchen und Förderzusagen konnten wir Daten folgender Förderinstitutionen verwenden: Stiftung Cinéforum, Solothurner Filmförderung, Zürcher Filmstiftung, Förderungen des Kantons Tessin, Zentralschweizer Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Filmförderungen des Amtes für Kultur des Kantons St. Gallen, Basler (Fachausschuss Film und Medienkunst und des Swisslos-Fonds) und Berner Filmförderung. Dabei wurden Kurz- und Langfilme sowie Dokumentar-, Spiel- und Animationsfilme untersucht. Gewisse Förderinstitutionen sind aufgrund ungenügender Datenqualität nicht berücksichtigt in den Auswertungen.³⁶ Zudem wurden pro Förderinstitut spezifische, nicht vergleichbare Förderinstrumente (z.B. im Bereich Verleihförderung) ausgeschlossen. Eine Liste mit den Förderinstitutionen und den jeweiligen Förderinstrumenten, die für die folgenden Analysen berücksichtigt wurden, findet sich im Anhang unter A 2 (Darstellung DA 20). Gesuche mit mindestens einer Regisseurin und mindestens einem Regisseur beziehungsweise mindestens einer Autorin und einem Autor wurden als gemischtgeschlechtlich gekennzeichnet. Das heisst, ein Gesuch oder Projekt wurde dann als weiblich oder männlich gezählt, wenn das Team nur Frauen beziehungsweise nur Männer umfasste.

³⁶ Dies betrifft insbesondere Migros Kulturprozent sowie im Bereich Projektentwicklung (Angaben Drehbuch) Basel Fachausschuss Film- und Medienkunst und Swisslos-Fonds sowie die Berner Filmförderung.

I Übersicht über die Geschlechterverteilung in der Filmförderung

Folgende Darstellung zeigt das Geschlechterverhältnis bei Gesucheingaben, Zusagen und gesprochenen Fördergeldern für die oben aufgeführten Förderinstitutionen auf. Berücksichtigt wurden das Geschlecht der Autorenschaft bei den Förderinstrumenten Projektentwicklung und Drehbuch sowie das Geschlecht der Regie bei der Herstellungsförderung (Auflistung der berücksichtigten Förderinstrumente pro Förderinstitution siehe Darstellung DA 20 im Anhang).

D 2.23: Geschlechterverteilung für Gesuche, Zusagen und Förderbeiträge für alle Schweizer Förderinstitutionen, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen.

Legende: Berücksichtigt wurden Förderinstrumente der Herstellungsförderung (Regie) und Projektentwicklung/Drehbuch (Autorenschaft) folgender Förderinstitutionen: Zürcher Filmstiftung, Basel Fachausschuss Film- und Medienkunst und Swisslos-Fonds, Solothurner Filmförderung, Cinéforum, Bundesamt für Kultur, Zentralschweizer Filmförderung, Filmförderung St. Gallen, Berner Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Förderungen Tessin, siehe auch Darstellung im Anhang DA 20.

Die Gender-Studie von ARF/FDS, Cinésuisse und Focal aus dem Jahr 2015 kam noch zum Schluss, dass Frauen in der Filmförderung benachteiligt werden, da der Anteil der Filmförderung für Projekte von Frauen kontinuierlich abnahm – und zwar von den Eingaben (31%) über die Zusagen (28%) bis zur Höhe der Förderbeiträge (22%). Diese Benachteiligung der Frauen kann mit der neuen Auswertung der Daten von 2015 bis 2019 nicht mehr festgestellt werden. In der vorherigen Darstellung ist ersichtlich, dass der Frauenanteil bei den Zusagen und den gesprochenen Fördergeldern gleich hoch oder sogar höher ist wie bei den Gesucheingaben, und zwar sowohl in der Phase Herstellung als auch Projektentwicklung/Drehbuch. Es ist zu beachten, dass die vorliegenden Daten nur eingeschränkt mit den Auswertungen der Gender-Studie von ARF/FDS, Cinésuisse und Focal (2015) vergleichbar sind, da teilweise andere Förderinstitutionen und Förderinstrumente/-phasen berücksichtigt wurden.

Das BAK erreicht im Zeitraum 2015 bis 2019 das im Förderungskonzept 2016–2020 für die Förderung des Schweizer Filmschaffens definierte Ziel, dass das Verhältnis der geförderten Projekte von Frauen und Männern in einem ausgewogenen Verhältnis zu den eingereichten Gesuchen stehen soll.

Im Folgenden wird zuerst die Geschlechterverteilung bei der Förderung im Bereich der Herstellung und anschliessend diejenige im Bereich Projektentwicklung/Drehbuch detaillierter aufgezeigt. Die Auswertungen nach den einzelnen Förderinstitutionen sind im Anhang zu finden (siehe Darstellungen DA 6 bis DA 11 im Anhang).

I Geschlechterverteilung in der Herstellungsförderung (nach Geschlecht Regie)

Wie in Darstellung D 2.23 ersichtlich, hatten von den gesamthaft 2'858 Gesuchen zwischen 2015 und 2019 31 Prozent eine rein weibliche Regie (n = 890). Bei den geförderten Gesuchen (Zusagen) fielen 35 Prozent auf Gesuche mit weiblicher Regie (n = 390). Insgesamt beträgt die Summe der auswertbaren Gesuche bei der Herstellungsförderung im Zeitraum von 2015 bis 2019 rund 144 Millionen Franken an Fördergeldern.³⁷ Davon entfielen 31 Prozent auf Gesuche mit weiblicher Regie.

Je nach Förderinstitution schwankt der Frauenanteil bei der Regie stark. Bei den eingereichten Gesuchen schwankt der Frauenanteil zwischen 17 Prozent und 33 Prozent, wobei das BAK mit 31 Prozent im Gesamtdurchschnitt liegt (siehe Darstellung DA 6 im Anhang). Vergleicht man den Frauenanteil der Gesuche mit demjenigen bei den Zusagen, dann stellt man fest, dass der Frauenanteil hinsichtlich der Regie bei den Zusagen fast bei allen Institutionen leicht höher ist (insgesamt 4% höher als bei den Gesuchen). Beim BAK liegt der Frauenanteil bei den Zusagen bei 33 Prozent (siehe Darstellung DA 7 im Anhang). Bei den Fördergeldern schwankt der Frauenanteil je nach Förderinstitution zwischen 14 und 52 Prozent. Beim BAK liegt der Frauenanteil hinsichtlich der Regie bei den gesprochenen Fördergeldern bei 31 Prozent – und damit wiederum genau im Gesamtdurchschnitt aller Förderinstitutionen (siehe Darstellung DA 8 im Anhang).

Wertet man den Frauenanteil nach Filmgenre aus, zeigt sich, dass der Frauenanteil im Bereich Animationsfilm höher ausfällt als im Bereich Dokumentar- und Spielfilm. Der Anteil der Gesuche (n = 2'846 Gesuche) mit weiblicher Regie ist im Bereich Animationsfilm mit 35 Prozent am höchsten, während er für Dokumentarfilme bei 31 Prozent und für Spielfilme bei 29 Prozent liegt. Das gleiche Bild zeigt sich bei den Zusagen und den zugesagten Fördergeldern.³⁸

Wertet man die Gesuche nach Kurz- und Langfilmen aus (n = 1'901), zeigt sich, dass der Frauenanteil hinsichtlich der Regie bei Gesuchen für Kurzfilme mit 39 Prozent höher ist als für Langfilme mit 26 Prozent.³⁹ Auch bei den Zusagen und Fördergeldern zeigt sich ein deutlich höherer Frauenanteil bei Kurzfilmen als bei Langfilmen.⁴⁰

³⁷ Dabei werden wiederum die Förderinstrumente Diplomfilm, Herstellung (inkl. Nachfinanzierung, Selektive und Beiträge), Postproduktion (inkl. selektiv), Produktion (inkl. Beiträge, und Eingaben), Projektbeiträge, Schulfilm Herstellung selektiv, Selektiv und Werkbeiträge addiert.

³⁸ Bei den Zusagen (n = 1'025) liegt der Frauenanteil im Bereich Animation mit 45 Prozent deutlich höher als im Bereich Dok und Fiktion (31% respektive 35%). Auch bei den Fördergeldern fällt der Anteil weiblicher Regie im Bereich Animation leicht höher aus (33% zu 28% bzw. 31% im Bereich Dok und Fiktion).

³⁹ Dabei ist zu beachten, dass wir Gesuche beim BAK nicht nach Länge der Filme differenzieren können. Die Werte hier betreffen demnach nur die folgenden Förderinstitutionen: Berner Filmförderung, Zürcher Filmstiftung, Förderungen des Kantons Tessin, Cinéforum, Zentralschweizer Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Solothurner Filmförderung, Filmförderung St. Gallen.

⁴⁰ Bei den Zusagen (n = 814, ohne Förderungen des BAK), zeigt sich ein höherer Frauenanteil in der Regie bei den geförderten Kurzfilmen mit 48 Prozent (im Vergleich zu den geförderten Langfilmen mit 30%). Bei den Fördergeldern (n = 788, ohne Förderungen des BAK) beträgt der Anteil

I Geschlechterverteilung in der Förderung Projektentwicklung/Drehbuch (nach Geschlecht Autorenschaft)

Bei 33 Prozent der Gesuche im Bereich Projektentwicklung/Drehbuch (n = 481) handelt es sich um Autorinnen und bei 7 Prozent (n = 108) gibt es eine gemischtgeschlechtliche Autorenschaft.⁴¹ Wie in Darstellung D 2.23 ersichtlich, entsprechen die Zahlen bei den Zusagen und den zugesagten Fördergeldern mit jeweils 34 Prozent weiblicher und 8 Prozent gemischtgeschlechtlicher Autorenschaft ziemlich genau der Geschlechterverteilung bei den eingereichten Fördergesuchen.

Der Frauenanteil schwankt je *nach Förderinstitution* stark – bei den Gesuchen beispielsweise zwischen 14 und 43 Prozent. Das BAK liegt beim Frauenanteil der Gesuche mit 37 Prozent über dem Gesamtdurchschnitt von 33 Prozent (siehe Darstellung DA 9 im Anhang). Bei den 169 durch das BAK geförderten Projekten schrieben zu 44 Prozent Frauen das Drehbuch beziehungsweise entwickelten das Projekt – ein deutlich höherer Frauenanteil als bei den eingereichten Gesuchen (siehe Darstellung DA 10 im Anhang). Dasselbe Bild zeigt sich bei den Fördergeldern, wo der Anteil Autorinnen beim BAK bei 42 Prozent liegt (siehe Darstellung DA 11 im Anhang).

Wertet man den Frauenanteil der Gesuche *nach Filmgenre* aus (n = 1'456), zeigt sich, dass der Frauenanteil bei Dokumentar- und Spielfilmen jeweils bei 33 Prozent liegt, während bei den Animationsfilmen nur in 17 Prozent der Filme ausschliesslich Autorinnen engagiert sind. Auch bei den Zusagen liegt der Frauenanteil bei den Dokumentar- und Spielfilmen höher als im Bereich Animationsfilme.⁴²

Wertet man die verfügbaren Daten *nach Kurz- und Langfilmen* aus (n = 784 Gesuche), ist der Frauenanteil hinsichtlich der Autorenschaft bei Kurzfilmgesuchen gleich hoch wie bei Langfilmgesuchen (29%). Bei den Zusagen und den Fördergeldern liegt der Frauenanteil bei Kurzfilmen tiefer als bei den Langfilmen.⁴³

I Zusammenhang zwischen Geschlecht der Regie, Budgetgrössen und Genre

Der Zusammenhang zwischen Geschlecht der Regie, Budgetgrössen und Genre der Filme wurde aufgrund der Daten der Gender-Map des BAK zwischen 2017 und 2019 mit den darin enthaltenen 203 Spiel- und Dokumentarfilmen (Langfilme) analysiert. Bei der Analyse wurde unterschieden, ob der Anteil an Regisseurinnen kleiner als 50 Prozent (mehrheitlich männliche Regie) oder gleich beziehungsweise grösser war (mehrheitlich weibliche Regie). Danach wurden die in den Gesuchen angegebenen Produktionskosten

der Filme mit weiblicher Regie bei Kurzfilmen 46 Prozent – im Vergleich zu 28 Prozent bei Langfilmen.

⁴¹ Wir haben dabei die Angaben zum Drehbuch für Anzahl Gesuche für lange Kinospielefilme sowie für die Projektentwicklung langer Dokumentarfilme zusammengezählt.

⁴² Bei den Zusagen (n = 527, ohne Förderungen des BAK) liegt der Frauenanteil bei der Autorenschaft im Bereich Dokumentarfilme am höchsten mit 35 Prozent (Animation: 24%, Fiktion: 33%). Bei den Fördergeldern liegt der Frauenanteil der Autorenschaft im Bereich Animation (346'000 Franken Fördergelder; 25 Filme mit Angabe zu Fördergeldern) mit 17 Prozent tiefer als im Bereich Dokumentation (5 Millionen Franken; 222 Filme mit Angabe zu Fördergeldern) mit 35 Prozent oder im Bereich Fiktion (8 Millionen Franken; 272 Filme mit Angabe zu Fördergeldern) mit 34 Prozent.

⁴³ Bei den Zusagen (n = 333, ohne Förderungen des BAK) ist die Autorenschaft bei den geförderten Kurzfilmen weniger häufig weiblich (23%) als bei Langfilmen (29%). Bei den Fördergeldern fallen 19 Prozent auf Kurzfilme mit weiblicher Autorenschaft (615'000 Franken; 35 Filme mit Angabe zu Fördergeldern) – bei den Langfilmen (7,5 Millionen Franken; 297 Filme mit Angabe zu Fördergeldern) liegt der Frauenanteil bei 30 Prozent.

summiert und durch die Anzahl Filme dividiert. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über diese Berechnungen.

D 2.24: Produktionskosten nach Geschlecht der Regie und Genre, 2017–2019

	<i>mehrheitlich männliche Regie</i>	<i>mehrheitlich weibliche Regie</i>
Spielfilme	51 Filme Durchschnitt: 2,6 Millionen Franken Median: 2,5 Millionen Franken	22 Filme Durchschnitt: 2,8 Millionen Franken Median: 2,3 Millionen Franken
Dokumentarfilme	89 Filme Durchschnitt: 495'000 Franken Median: 439'000 Franken	41 Filme Durchschnitt: 513'000 Franken Median: 384'000 Franken

Quelle: BAK (2020): Gender-Map 2017–2019, Bern

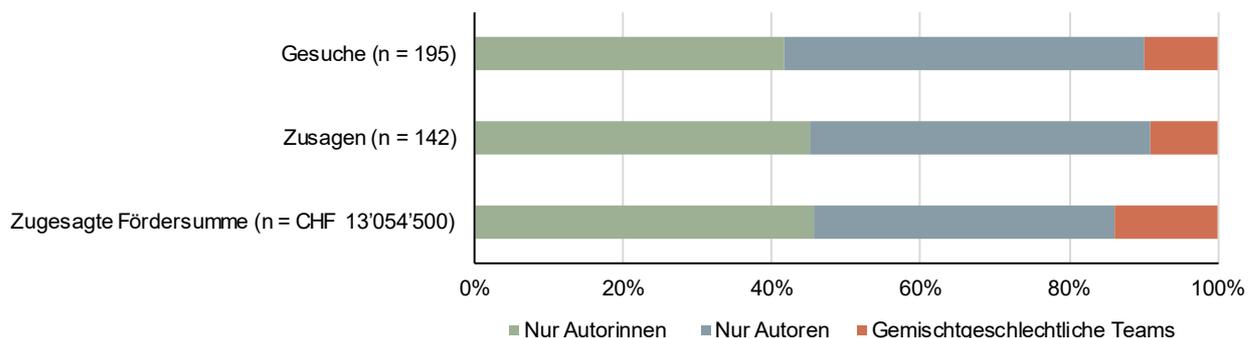
Gemäss den Gender-Map-Daten des BAK haben Langfilme mit weiblicher Mehr- oder Gleichbeteiligung bei der Regie im Durchschnitt leicht höhere Durchschnittsproduktionskosten. Bei ausgeglichener Beteiligung oder Mehrheitsbeteiligung von Regisseurinnen sind Spielfilme durchschnittlich 200'000 Franken, Dokumentarfilme rund 18'000 Franken teurer. Der Median liegt jedoch sowohl bei Dokumentarfilmen wie auch bei Spielfilmen, die mehrheitlich von Frauen realisiert wurden, unter den Filmen mit männlicher Regie. Die höheren Produktionskosten lassen sich also durch einzelne Ausreisser (teure Einzelfilme) erklären.

Analysiert man die Gesuche, die die verschiedenen Schweizer Förderinstitutionen erhalten (Gesamtanzahl = 2'942), und die darin angegebenen Budgets, ergibt sich ein anderes Bild. Bei Filmen mit weiblicher Regie wird im Vergleich zu Filmen mit männlicher Regie durchschnittlich ein kleineres Budget geplant und es werden weniger Fördergelder beantragt und entsprechend auch gesprochen. Dies trifft auf alle Genres (Spiel-/Dokumentar-/Animationsfilme) und sowohl auf Kurz- als auch auf Langfilme zu (siehe Darstellung DA 12 im Anhang).

2.3.2 Geschlechterverteilung bei Koproduktionen im Rahmen des Pacte de l'Audiovisuel

Zusätzlich konnten von den *Unternehmenseinheiten der SRG* Angaben zu Herstellungsgesuchen von Kinofilmen, die im Rahmen des Pacte de l'Audiovisuel koproduziert wurden, ausgewertet werden. Dabei beschränken wir uns auf das Jahr 2019, weil nur für dieses Jahr vollständige Daten zum Förderentscheid und zu den Fördersummen für alle Unternehmenseinheiten der SRG vorlagen.⁴⁴ Wie in der folgenden Darstellung ersichtlich ist, zeigt sich im Gegensatz zu den Schweizer Filmförderinstitutionen ein ausgeglicheneres Bild zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Regie – und zwar bei Gesuchen, Zusagen sowie auch bei den zugesagten Fördersummen.

⁴⁴ Wir haben 2019 fünf Angaben von Förderungen im Rahmen des Pacte de l'Audiovisuel, die eine Projektentwicklung betreffen. Aufgrund der geringen Anzahl werden diese im Bericht nicht ausgewertet.

D 2.25: Geschlechterverteilung der Regie bei Gesuchen, Zusagen und Fördersummen für Pacte-Kinofilme, 2019

Quelle: SRG (2020): Pacte-Gesuche Verpflichtungen alle Genres 2019, ohne Projektentwicklungsgesuche (n = 5).

Von insgesamt 195 Gesuchen waren 41 Prozent mit Regisseurinnen (n = 81), 49 Prozent mit Regisseuren (n = 95) und 10 Prozent mit gemischtgeschlechtlicher Regie (n = 19). Der Frauenanteil in der Regie bei den Zusagen liegt bei 45 Prozent (n = 65) und bei den gesprochenen Fördergeldern bei 46 Prozent.

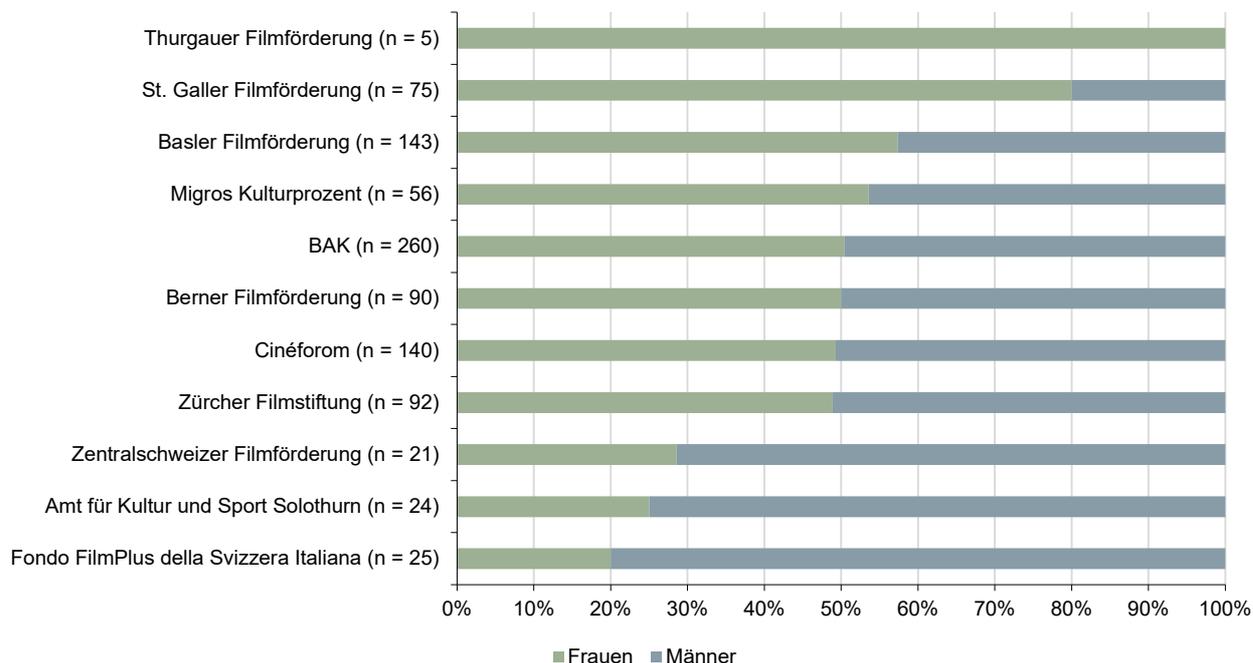
In den Daten der Filme, die 2019 im Rahmen des Pacte de l'Audiovisuel durch die SRG koproduziert wurden, sind fünf Gesuche mit Antrag auf Förderung im Bereich der Projektentwicklung enthalten. Davon wurden drei unterstützt (gesamter Förderbeitrag = 70'000 Franken). Alle drei Gesuche hatten Autorinnen.

2.3.3 Geschlechterverteilung und Alter bei Fachkommissionen

Es konnten Daten von 11 verschiedenen Förderkommissionen untersucht werden.⁴⁵ Dabei wurden von Frauen und Männern besetzte Sitze in den Kommissionen zwischen 2015 und 2019 zusammengezählt. Es kann also sein, dass einzelne Personen mehrfach gezählt werden.

⁴⁵ Basler Filmförderung, Berner Filmförderung, Cinéforum, Amt für Kultur und Sport Solothurn, St. Galler Filmförderung, Thurgauer Filmförderung, Fondo FilmPlus della Svizzera Italiana, Zentralschweizer Filmförderung, Zürcher Filmstiftung, Migros Kulturproduzent und die Fachkommissionen des BAK.

D 2.26: Geschlechterverteilung bei Fachkommissionen, 2015–2019

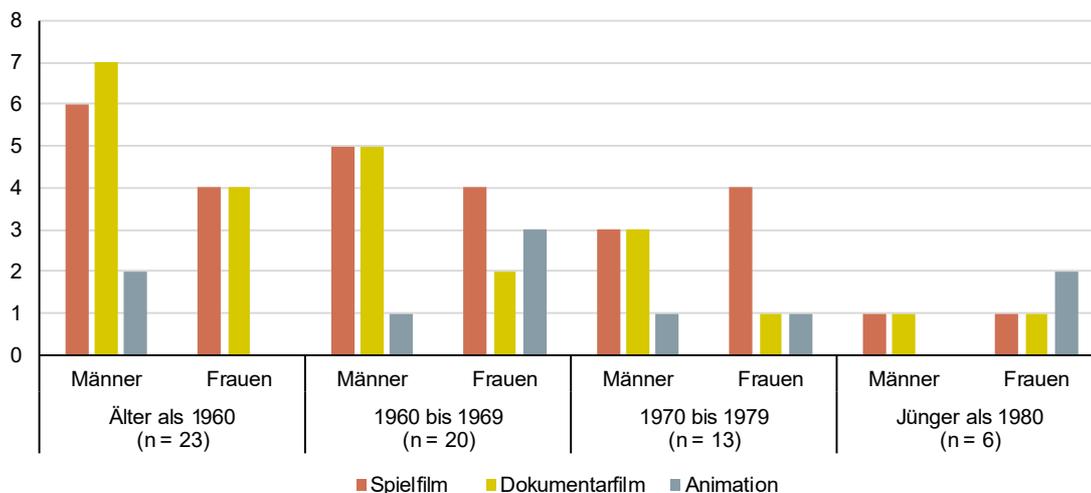


Quelle: BAK (2020): Zusammensetzungen der selektiven Kommissionen der Institutionen.

Wie in der oberen Darstellung ersichtlich, variiert der Frauenanteil je nach Förderinstitution stark – und zwar zwischen 100 Prozent (Thurgauer Filmförderung) und 20 Prozent (Fondo FilmPlus della Svizzera Italiana). Beim BAK liegt der Frauenanteil bei genau 50 Prozent.

Für die Fachkommissionen des BAK konnten Auswertung zur Altersstruktur der Mitglieder gemacht werden. Dabei wurden die Bereiche Spielfilm, Dokumentarfilm und Animation unterschieden. Die folgende Darstellung zeigt die Aufteilung der Mitglieder zwischen 2015 und 2019 nach Geburtsjahr. Im Bereich Spielfilm liegt der Frauenanteil über alle Jahrgänge hinweg bei 46 Prozent, im Bereich Dokumentarfilm bei 33 Prozent und im Bereich Animation bei 60 Prozent. Zudem wird ersichtlich, dass die jüngere Generation in den Kommissionen des BAK eher schlecht vertreten ist (nur 6 Personen mit Jahrgang jünger als 1980 im Vergleich zu 43 Personen mit Jahrgang 1960 und älter).

D 2.27: Geschlechterverteilung der Fachkommissionen des BAK nach Jahrgang, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Altersstruktur der Förderkommissionen, Bern.

2.3.4 Europäischer Benchmark für den Bereich der Filmförderung

Im Folgenden sind Kennzahlen zur Geschlechterverteilung in der nationalen Filmförderung (Herstellungsförderung) für fünf ausgewählte europäische Länder aufgeführt, sofern Daten dazu verfügbar sind. Es ist zu berücksichtigen, dass die Daten aufgrund unterschiedlicher Datengrundlagen und Analysezeiträume nur beschränkt vergleichbar sind.

D 2.28: Kennzahlen europäischer Länder zum Frauenanteil Filmförderung (Herstellungsförderung)

:	Schweiz	Deutschland	Österreich	Frankreich	Italien
Quellen mit Analysezeitraum	BAK 2015-2019	FFA 2019 ⁴⁶ (a) BVR 2018 (b) ⁴⁷	ÖFI 2017-2019 ⁴⁸	CNC 2019 ⁴⁹	DEA 2016 ⁵⁰
Anteil Gesuche mit weiblicher Regie bei Fördergesuchen	31%	22% (a)	29%	40%	-
Anteil geförderte Projekte (Zusagen) mit weiblicher Regie	35%	25% (a)	33%	40%	-
Anteil Projekte mit weiblicher Regie bei Fördergeldern	31%	8.9% aller Bundesfördermittel gingen 2018 an Filme mit weiblicher Regie. 2017 waren es noch 23% (b)	29%	-	12%

Quelle: Siehe länderspezifische Studien in Fussnote 46 bis 50.

2.4 Gleichstellung beim Filmerfolg bzw. bei der Filmauswertung

Im Bereich des Filmerfolgs beziehungsweise der Filmauswertung stellen sich die folgenden Fragen:

- Wie ist die Geschlechterverteilung bei der Festivalauswertung (Einladungen und Auszeichnungen), bei der Kinoauswertung (Kinoeintritte) und bei der TV-Auswertung (Sendeplätze, Zuschauerquoten)?
- Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Nominierten und Gewinner*innen des Schweizer Filmpreises?

Zur VoD-Auswertung fehlen aktuell noch systematische Daten, weshalb dieser Bereich nicht untersucht wurde.

⁴⁶ Gender-Verteilung der FFA Produktions-Förderung, siehe <https://www.ffa.de/fokus-gender-1.html?highlight=gender>; zuletzt besucht am 5.5.2021.

⁴⁷ Prommer, Elizabeth; Schoeller Bouju, Bettina (2020): Sechster Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e.V. (BVR) für das Jahr 2018. Im Auftrag des Bundesverbandes Regie e.V., Berlin. Untersucht wurden 103 Kinospielefilme mit deutscher Budget-Majorität.

⁴⁸ Angaben von Birgit Moldaschl, Diversity&Gender des Österreichischen Filminstitut, Email vom 4.6.2021. Berücksichtigt sind geförderte Kino-Projekte (Spielfilm/Dokumentarfilm/Animationsfilm) die 2017 bis 2019 eine Zu- oder Absage erhielten. Die Daten wurden danach bewertet, ob ausschließlich Frauen, ausschließlich Männer oder gemischtgeschlechtliche Regie-Teams verantwortlich waren. Umfasst Zusagen aller österreichischen Förderinstitutionen – Absagen nur des ÖFI.

⁴⁹ Mickael Hayne; Philippe Degardin (2014): la place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle: les études du CNC mars 2021. Centre national du cinéma de l'image animée, Paris.

⁵⁰ Donne e audiovisivo DEA (2016): GAP&CIAK: I Divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva lo stato dell'arte.

Wichtigste Erkenntnisse im Bereich der Filmauswertung/des Filmerfolgs:

- *Festivalauswertung*: Bei den Einladungen an nationale und internationale Filmfestivals machen Schweizer Filme 2012–2019 mit mehrheitlich weiblicher oder gleichberechtigter Regie 37 Prozent aus. Bei den Auszeichnungen liegt dieser Anteil bei nationalen und internationalen Festivals bei 39 Prozent. Betrachtet man nur die Schweizer Festivals, ist der Frauenanteil bei den Auszeichnungen von Schweizer Filmen deutlich höher: 45 Prozent der an Schweizer Filmfestivals ausgezeichneten Kurz- und Langfilme haben eine weibliche oder gleichberechtigte Regie – bei Langfilmen sogar 52 Prozent. Wenn man bedenkt, dass bei Schweizer Langfilmen nur gut 30 Prozent in der Regie von Frauen besetzt sind (siehe Darstellung D 2.8), ist das ein sehr hoher Anteil. Zudem zeigt die Auswertung, dass eine Regisseurin durchschnittlich zwar weniger Einladungen an Festivals erhält als ihr männlicher Berufskollege, sie aber genauso häufig ausgezeichnet wird (siehe Abschnitt 2.4.1).
- *Kinoauswertung*: Schweizer Filme mit weiblicher Regie erzielten 2015 bis 2019 nur 20 Prozent aller Kinoeintritte, wobei 27 Prozent der in diesem Zeitraum im Kino erschienenen Filme von Regisseurinnen stammen. Von den 57 Schweizer Kinofilmen mit mehr als 50'000 Kinoeintritten seit 2003 führten Frauen nur bei 9 Filmen (16%) Regie. Die Auswertungen zeigen hingegen auch, dass Filme mit Protagonistinnen im Durchschnitt häufiger im Kino vorgeführt werden und auch mehr Eintritte generieren als Filme mit mehrheitlich männlichen Protagonisten. Dabei ist immer zu berücksichtigen, dass die Durchschnittswerte jeweils durch einzelne sehr erfolgreiche Filme mit hohen Eintrittszahlen verzerrt werden (siehe Abschnitt 2.4.2).
- *TV-Auswertung*: Die Analysen von Sendeplätzen der SRG SSR im Zeitraum von 2017 bis 2019 zeigen, dass Schweizer Langfilme mit Männern in der Regie durchschnittlich höhere Zuschauerquoten und Marktanteile erzeugen als Filme mit Regisseurinnen oder gemischter Regie. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Sendezeit einen grossen Einfluss auf die Zuschauerquoten hat. Eine Ausnahme bilden Kurzfilme und Dokumentarfilme mit weiblicher Regie, die durchschnittlich ähnliche oder sogar bessere Zuschauerquoten erzielen (siehe Abschnitt 2.4.3).
- Beim *Schweizer Filmpreis* machen Frauen seit 1998 über alle Preiskategorien hinweg 27 Prozent aller Nominierten aus – dieser Anteil hat sich auch in den letzten vier Jahren (2015–2019) kaum verändert. Bei den Preisträger*innen liegt der Frauenanteil mit 35 Prozent etwas höher, wobei dieser Anteil, wenn man sich nur die letzten vier Jahre anschaut (2015–2019), sogar 38 Prozent beträgt (siehe Abschnitt 2.4.4).

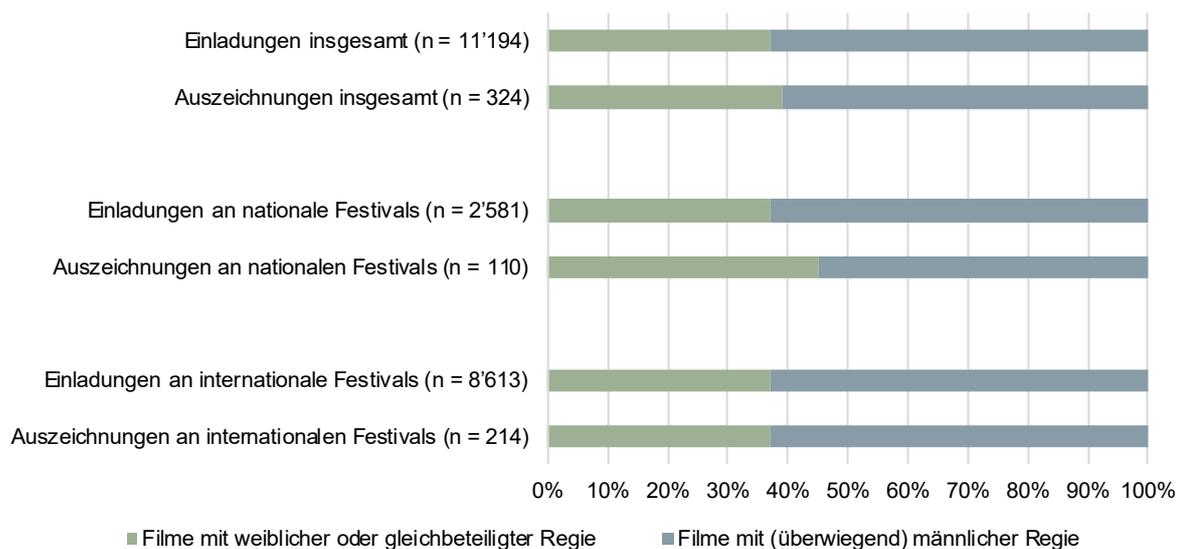
2.4.1 Geschlechterverteilung bei der Festivalauswertung

Im Folgenden sind Auswertungen zur Geschlechterverteilung bei der Festivalauswertung aufgeführt.

I Einladung und Auszeichnungen an nationalen und internationalen Festivals

Dank Daten von Swiss Films konnten 11'194 Einladungen und 325 Filmauszeichnungen an Festivals zwischen 2012 und 2019 von Filmen mit Hauptproduktionsland Schweiz identifiziert werden. Folgende Darstellung gibt einen Überblick über den Frauenanteil der Regie bei den Einladungen und Auszeichnungen an nationalen und internationalen Festivals.

D 2.29: Einladungen und Auszeichnungen an nationalen und internationalen Festivals nach Geschlecht Regie, 2012–2019



Quelle: Daten von Swiss Films, 2012–2019.

Legende: Falls mehrere Regisseur*innen angegeben waren, wurden die ersten fünf Personen in die Analyse miteinbezogen.

Bei den *Einladungen* liegt der Anteil von Filmen mit Frauenmehrheit oder ausgeglichener Geschlechterverhältnis in der Regie bei 37 Prozent (n = 4'136). Bei rund 63 Prozent (n = 7'058) waren Regisseure in der Mehrheit – dies gilt sowohl für nationale wie auch für internationale Festivals.

Bei den *Auszeichnungen* liegt der Frauenanteil jeweils höher als bei den Einladungen. Insgesamt war in 39 Prozent der ausgezeichneten Filme die Regie gleich oder mehrheitlich mit Frauen besetzt (n = 128). In 61 Prozent (n = 197) war die Regie mehrheitlich männlich. Deutlich höher liegt der Frauenanteil bei Auszeichnungen an nationalen Festivals mit 45 Prozent. Das heisst für Schweizer Festivals, dass Filme mit weiblicher oder gemischter Regie im Verhältnis zu den Einladungen häufiger ausgezeichnet werden als Filme mit männlicher Regie.

Unterscheidet man zwischen *Kurz- und Langfilmen*, ergibt sich für die Einladungen und Auszeichnungen folgendes Bild:

- Von den 11'940 Einladungen betrafen 7'669 Kurzfilme. Bei diesen hatten rund 40 Prozent eine mehrheitlich weibliche oder gemischtgeschlechtliche Regie (n = 3'065), wobei die 40 Prozent sowohl für nationale wie internationale Filmfestivals gelten. Bei Langfilmen (n = 3'525 Einladungen) ist der Anteil Filme mit weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Regie tiefer als bei Kurzfilmen: Gesamthaft gingen nur rund 30 Prozent der Einladungen an Langfilme mit weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Regie (n = 1'071). Bei nationalen Festivals sind es gar nur 29 Prozent (n = 272).
- Von den 325 Auszeichnungen betrafen 188 Kurzfilme. Insgesamt liegt der Anteil Filme mit weiblicher oder gemischter Regie bei ausgezeichneten Kurzfilmen bei 37 Prozent – wobei sich die Geschlechterverteilung bei nationalen Festivals wiederum ausgeglichener präsentiert (39% Filme mit weiblicher/gleich beteiligter Regie). Von den insgesamt 132 ausgezeichneten Langfilmen haben 40 Prozent eine weibliche oder gemischtgeschlechtliche Regie. Bei Schweizer Festivals machen Langfilme mit weiblicher/gemischter Regie sogar 52 Prozent der ausgezeichneten Filme aus.

I Einladungen und Auszeichnungen pro Regisseur*in

Zudem wurde die durchschnittliche Anzahl Einladungen pro Regisseur*in berechnet. Der Datensatz enthielt 2'260 Regisseur*innen mit total 12'894 Einladungen.⁵¹ Von 1'130 Regisseur*innen von Schweizer Filmen, die an Schweizer Filmfestivals eingeladen waren, sind 712 männlich (63%) und 418 weiblich (36%). Dieses Verhältnis ist bei den ausländischen Filmfestivaleinladungen etwa gleich. Eine Regisseurin wird zu durchschnittlich 0,2 bis 0,5 Filmfestivals weniger eingeladen als ein durchschnittlicher männlicher Berufskollege (siehe Darstellung DA 14 im Anhang).

Es stellt sich die Frage, ob dieses Verhältnis auch bei den Festivalauszeichnungen zu beobachten ist. Von den rund 254 Regisseur*innen, die zwischen 2012 und 2019 eine Auszeichnung erhielten, waren 159 männlich und 95 weiblich (63% gegenüber 37%).⁵² Diese Geschlechterverteilung ist bei nationalen und internationalen Festivals gleich. Obwohl insgesamt zwar mehr Regisseure ausgezeichnet werden, erhalten Regisseurinnen und Regisseure im Durchschnitt jeweils gleich viele Auszeichnungen – nämlich 1,4 pro Person.⁵³ Man kann also festhalten, dass Frauen durchschnittlich pro Person etwas weniger Einladungen an Festivals erhalten als Männer, jedoch durchschnittlich genauso häufig ausgezeichnet werden pro Person.

Ein Zusammenhang zwischen Produktionskosten der Filme und dem Festivalerfolg konnte aufgrund der verfügbaren Daten (Gender Map und Swiss Films 2017–2019) nicht festgestellt werden (siehe Darstellung DA 15 im Anhang).

I Zusammenhang zwischen Geschlecht der Protagonist*innen und Festivalerfolg des Films

Wir untersuchten mittels Daten der Gender-Map des BAK im Zeitraum 2017 bis 2019, ob das Geschlecht der Protagonist*innen einen Einfluss auf den Festivalerfolg gehabt haben könnte. Dabei unterscheiden wir zwischen Filmen, bei denen männliche Protagonisten in der Mehrheit sind, und Filmen, in denen gleich viele Männer wie Frauen auftreten oder Protagonistinnen in der Mehrheit sind (siehe Darstellung DA 16 im Anhang). Die Auswertung zeigt, dass Filme mit einer Untervertretung an Protagonistinnen proportional weniger häufig an Festivals eingeladen werden als Filme mit Gleich- oder Mehrheitsvertretung von Frauen in Hauptrollen. Bei den Auszeichnungen ist aber kein solcher Unterschied feststellbar.

I Einfluss des Geschlechts zentraler Funktionen auf Auswahl von Filmen bei Festivals

Wir haben hierzu die zentralen Funktionen von neun Schweizer Filmfestivals mit den dorthin eingeladenen Filmen verglichen.⁵⁴ Die Analyse bezieht sich nur auf das Jahr 2019. Im Durchschnitt weisen diese Festivals einen Frauenanteil bei den leitenden Positionen von 54 Prozent aus. Die eingeladenen Filme haben jedoch nur zu 38 Prozent eine gemischtgeschlechtliche oder mehrheitlich weibliche Regie. Dabei ist ein schwach positiver, linearer Zusammenhang zwischen diesen Variablen feststellbar (je mehr Frauen in

⁵¹ Bei mehreren Regisseur*innen pro Film haben wir die Angaben der ersten fünf Regisseur*innen als gleichwertig gezählt.

⁵² Bei mehreren Regisseur*innen pro Film haben wir die ersten fünf Regieangaben des Films als gleichwertig gezählt.

⁵³ Quelle: Swiss Films 2012–2019.

⁵⁴ Wir haben die Positionen «Präsident», «Boardmember», «Schlüsselperson» des Festival International de Films de Fribourg, Fantoche, Geneva International Film Festival, Locarno Film Festival, Neuchâtel International Fantastic Film Festival, Solothurner Filmtage, International Film Festival Nyon – Visions du Réel, Zürich Film Festival und Internationale Kurzfilmtage Winterthur verglichen. Die Angaben stammen vom BAK (2020).

leitender Position, desto mehr Filmeinladungen mit weiblicher Regie).⁵⁵

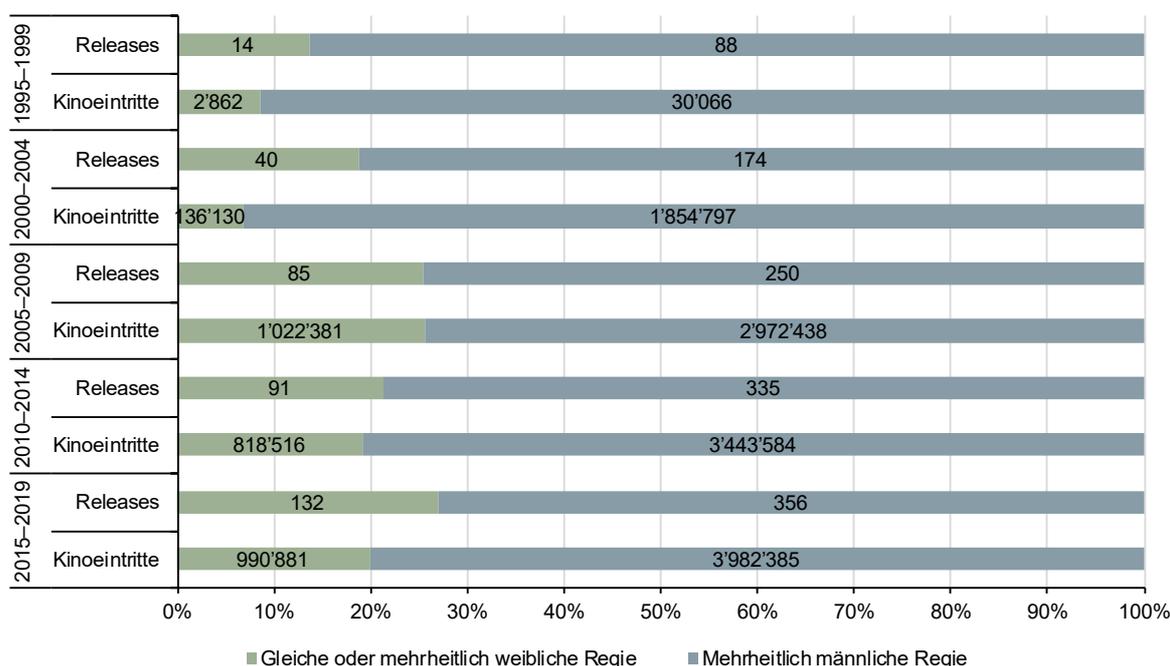
2.4.2 Geschlechterverteilung bei der Kinoauswertung

Im Folgenden sind Auswertungen zur Geschlechterverteilung bei der Kinoauswertung aufgeführt.

! Kommerzieller Erfolg in Kinos nach Geschlecht Regie (Kinoeintritte)

In der folgenden Darstellung sind die summierten Kinoeintritte für Schweizer Filme und Koproduktionen zwischen 1995 und 2019 für Filme mit gleichverteilter und mehrheitlich weiblicher Regie sowie mehrheitlich männlicher Regie aufgezeigt.

D 2.30: Kinoeintritte für Schweizer Filme und Koproduktionen nach Geschlecht der Regie, 1995–2019



Quelle: BAK Gender Map (2017–2019), BAK Pro Cinema (1995–2016). Das Geschlecht der Regisseur*innen von 1995 bis 2016 wurden durch das Evaluationsteam nachrecherchiert.

Wie in der oberen Darstellung ersichtlich, fielen in den letzten vier Jahren (2015–2019) rund 20 Prozent der Kinoeintritte auf Filme mit mehrheitlich weiblicher Regie. Dieser Anteil ist tiefer als derjenige an der Anzahl Kino-Releases in dem gleichen Zeitraum – hier liegt der Frauenanteil bei rund 27 Prozent. Diese Diskrepanz zwischen Anzahl Filmen und Eintritten ist in beinahe allen Zeitabschnitten (ausser 2005 bis 2009) sichtbar. Der Frauenanteil bei Kinoeintritten stieg jedoch seit 1995 deutlich an.

Im Durchschnitt verzeichneten zwischen 1995 und 2019 Schweizer Filme und Koproduktionen mit männlicher Regie 11'419 Eintritte (Median = 1'890). Filme mit gemischtgeschlechtlicher oder mehrheitlich weiblicher Regie konnten durchschnittlich 8'092 Eintritte generieren (Median = 1'540). Zu berücksichtigen ist, dass einzelne sehr erfolgreiche Filme mit hohen Kinoeintritten (und vorwiegend männlicher Regie) den Durch-

⁵⁵ Spearman-Rangkorrelationskoeffizient zwischen Anteil gemischtgeschlechtlicher oder weiblicher Regie bei Einladungen zu Anteil Frauen in leitender Position liegt bei 0.33.

schnitt verzerren⁵⁶. Von den 57 im Kino erschienenen Filmen mit mehr als 50'000 Kinobesuchern führten bei 48 Filmen (84%) Männer Regie. Nur in neun Filmen (16%) führte eine Frau Regie.

I Zusammenhang Auswertungserfolg im Kino mit Filmgenre und Herstellungskosten

Fokussiert auf den Zeitraum 2017 bis 2019 lässt sich auf Grundlage der Auswertungen der Gender Map Daten des BAK Folgendes zeigen. Die 130 analysierten Dokumentarfilme wurden durchschnittlich in 300 Kinovorführungen gezeigt und dabei von 5'171 Zuschauenden (Eintritte) gesehen. Die 73 Spielfilme wurden in 991 Vorführungen gezeigt, wobei durchschnittlich rund 24'950 Personen diese schauten. Es existiert ein schwacher positiver, linearer Zusammenhang zwischen den Produktionskosten der untersuchten Filme und deren Vorführungen beziehungsweise Eintritte. Der Zusammenhang ist bei Dokumentarfilmen etwas stärker als bei Spielfilmen.⁵⁷

I Zusammenhang zwischen Geschlecht der Protagonist*innen und Kinoerfolg des Films

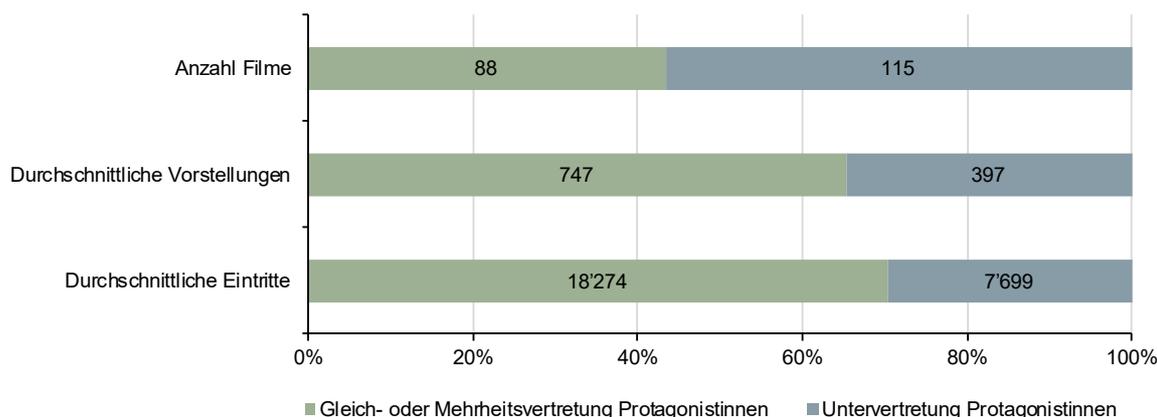
Insgesamt sind die Hauptrollen bei insgesamt 88 der 203 untersuchten Langfilme mehrheitlich männlich. Die folgende Darstellung zeigt, dass, gemessen an der Anzahl Filme, Filme mit gemischtgeschlechtlichen oder mehrheitlich weiblichen Protagonist*innen im Durchschnitt häufiger im Kino vorgeführt werden und auch mehr Eintritte generieren als Filme mit mehrheitlich männlichen Protagonisten. Vergleicht man die Eintritte und Vorstellungen jedoch mittels Medianwert, zeigen sich keine grossen Unterschiede zwischen dem Geschlecht der Protagonist*innen. Dies deutet darauf hin, dass die Durchschnittsunterschiede durch einzelne Ausreisser (sehr erfolgreiche Filme mit Gleich-/Übervertretung der Protagonistinnen) entstehen.⁵⁸

⁵⁶ Bei den erfolgreichsten Filmen 1995–2019 mit männlicher Regie rangieren Achtung, Fertig, Charlie! (Regie: Mike Eschmann, 549'082 Eintritte), Heidi (Regie: Alain Gspornner, 545'026 Eintritte), Mein Name ist Eugen (Regie: Michael Steiner, 544'734 Eintritte), Schellen-Ursli (Regie: Xavier Koller, 444'638 Eintritte) und Grounding (Regie: Michael Steiner und Tobias Fueter, 371'019 Eintritte) auf den vorderen Plätzen. Die erfolgreichsten Filme mit weiblicher Regie sind Die Herbstzeitlosen (Regie: Bettina Oberli, 559'736 Eintritte), Die Göttliche Ordnung (Regie: Petra Volpe, Eintritte = 327'323) und Der Goalie Bin Ig (Regie: Sabine Boss, 122'297 Eintritte).

⁵⁷ Spearman-Rangkorrelationskoeffizient Alle Filme: (1) Produktionskosten und Vorführungen = 0.41; (2) Produktionskosten und Eintritt = 0.30; Spielfilme: (1) = 0.22, (2) = 0.19; Dokumentarfilme (1) = 0.50, (2) = 0.37.

⁵⁸ Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant voneinander. p-Statistik einseitiger T-Test: Geschlecht-Eintritte = 0.03, Geschlecht-Vorstellungen = 0.03. Dabei sind die Vorstellungen und Eintritte im Median jedoch ziemlich ähnlich: Vorstellungen bei Untervertretung Protagonistinnen = 237, Vorstellungen bei Gleich- oder Mehrheitsvertretung Protagonistinnen = 224; Eintritte bei Untervertretung Protagonistinnen = 2'495, Eintritte bei Gleich- oder Mehrheitsvertretung Protagonistinnen = 2'753.

D 2.31: Zusammenhang Auswertungserfolg Kino und Geschlecht der Protagonist*innen, 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender Map, Bern.

I Geschlechterverteilung bei Kinoeintritten im Ausland (BAK-Exportförderung)

Mit Daten von ComScore konnten wir für 99 Filme mit Schweizer Beteiligung und Exportförderung des BAK die Anzahl Kinoeintritte im Ausland für die Jahre 2018 und 2019 analysieren. Von den 99 analysierten Filmen haben 68 Prozent eine mehrheitlich männliche Regie (n = 67) und 32 Prozent eine gemischtgeschlechtliche oder mehrheitlich weibliche Regie (n = 32). Im Durchschnitt wurden Filme mit männlicher Regie in diesen zwei Jahren von 59'000 Personen in Kinos im Ausland geschaut (Median = 1'800). Die 32 Filme mit gemischtgeschlechtlicher oder mehrheitlich weiblicher Regie verzeichneten durchschnittlich deutlich weniger Eintritte im Ausland, nämlich 32'000. Jedoch fällt der Median bei Filmen mit weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Regie höher (5'300 Eintritte) aus, was sich durch einzelne sehr erfolgreiche Filme mit männlicher Regie erklären lässt.⁵⁹

2.4.3 Geschlechterverteilung bei der TV-Auswertung

Im Folgenden sind Datenanalysen zur TV-Auswertung aufgeführt. Die 203 Langfilme der Gender Map des BAK konnten mit Angaben der Sendelisten von Suissimage und mit Zuschauerratings⁶⁰ der SRG verknüpft und ausgewertet werden. Wir konnten für diese Filme 181 Sendeplätze auf sieben Fernsehsendern der SRG zwischen 2017 und 2019 identifizieren.⁶¹ Dabei zeigt sich, dass Filme mit mehrheitlich weiblicher Regie durchschnittlich ein tieferes Zuschauerrating pro Sendeplatz aufweisen und dass sie auch einen tieferen Marktanteil haben. Folgende Tabelle listet die Ergebnisse zu den Zuschauerratings und den Marktanteilen nach Geschlecht der Regie bei Dokumentar- und Spielfilmen auf.

⁵⁹ Die erfolgreichsten Filme mit männlicher Regie im Ausland sind in den Jahren 2018 und 2019 «Die kleine Hexe» (Regie: Michael Schaerer, 1,9 Millionen Eintritte), «Pope Francis – A Man of his Word» (Regie: Wim Wenders, 771'000 Eintritte) und «Heidi» (Regie: Alain Gspornier, 696'000 Eintritte). Die erfolgreichsten Filme mit gemischtgeschlechtlicher oder mehrheitlich weiblicher Regie waren «Les Hirondelles de Kaboul» (Regie: Eléa Gobbé-Mévellec und Zabou Breitman, 321'000 Eintritte), «Lazzaro Felice» (Regie: Alice Rohrwacher, 287'000 Eintritte) und «#Female Pleasure» (Regie: Barbara Miller, 86'000 Eintritte).

⁶⁰ Es wird ein Rating verwendet, das jedem Zuschauenden einer Sendung einen Wert zwischen 0 und 1 zuweist in Abhängigkeit der Dauer des Zuschauens. Wird eine Sendung zur Gänze verfolgt, wird der Wert 1 zugeschrieben.

⁶¹ SRF 1, SRF 2, SRF info, RSI LA 1, RSI LA 2, RTS 1, RTS 2.

D 2.32: TV-Auswertung nach Frauenanteil der Regie, 2017–2019

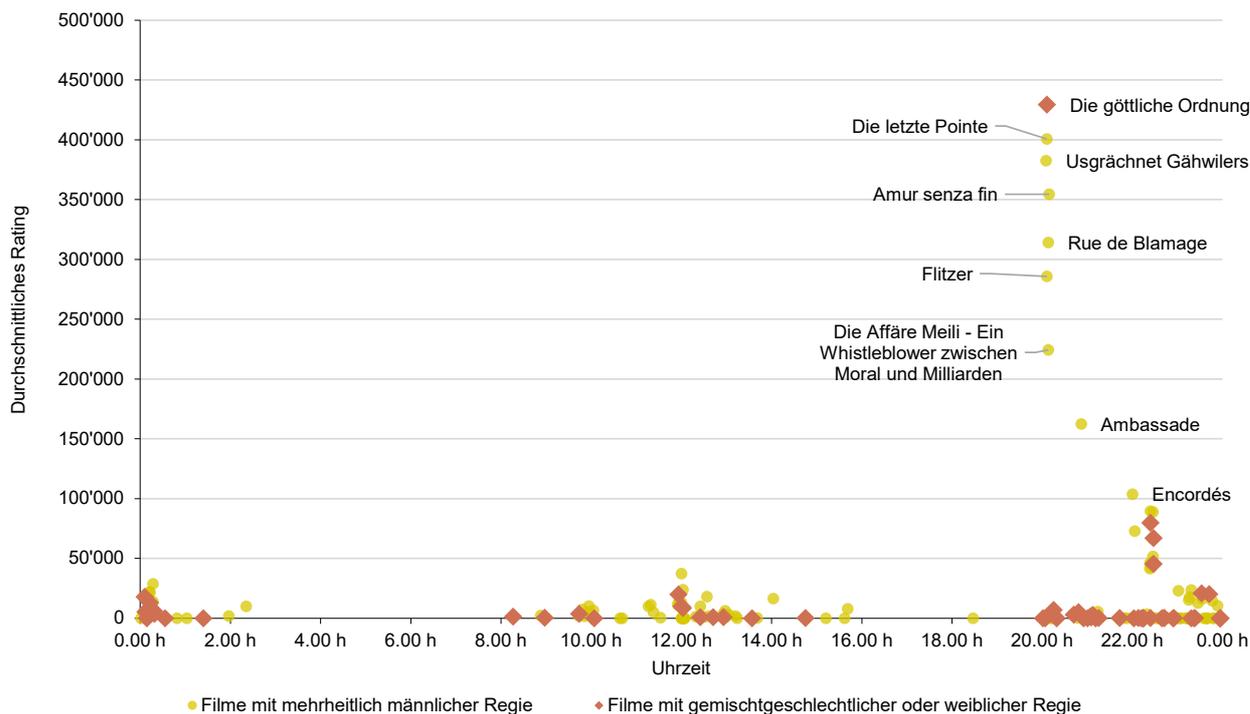
<i>Art</i>	<i>Frauenanteil Regie</i>	<i>Anzahl Sendeplätze</i>	<i>Durchschnittliches Zuschauerrating</i>	<i>Median Zuschauerrating*</i>	<i>Durchschnittlicher Marktanteil</i>
Alle Filme	Minderheit	132	26'000	2'114	3,9%
	Mehrheit oder gemischt	49	16'000	1'245	2,6%
Dokumentarfilme	Minderheit	109	18'000	2'891	3,8%
	Mehrheit oder gemischt	38	10'000	3'231	2,8%
Spielfilme	Minderheit	23	64'000	757	4,7%
	Mehrheit oder gemischt	11	40'000	96	2,1%

Quelle: BAK (2020): Gender-Map, Bern; Suissimage (2020): Sendepätze; SRG (2021): Zuschauerquoten und Marktanteile pro Sendepatz.

Legende: * = Das Zuschauerrating errechnet pro Zuschauenden die prozentuale Zeitspanne, welche die Sendung geschaut wird (von 0 bis 1) und aggregiert danach pro Sendepatz den Mittelwert dieser Zeitspannen. Der Marktanteil gibt den Anteil Zuschauenden an über allen, zu diese Zeit TV schauenden Personen.

Die Ausstrahlungszeit hat erwartungsgemäss einen grossen Einfluss auf die Zuschauerzahl. Wie aus der folgenden Darstellung ersichtlich ist, erzielen insbesondere Sendepätze nach 20 Uhr hohe Zuschauerzahlen – wobei auf diesen attraktiven Sendepätzen wiederum mehr Filme mit mehrheitlich männlicher Regie ausgestrahlt werden. Von den 181 untersuchten Sendezeiten liefen 40 Langfilme zwischen 19.00 Uhr und 22.00 Uhr – davon hatten 75 Prozent (n = 30) eine überwiegend männliche Regie und 25 Prozent (n = 10) eine gemischtgeschlechtliche oder mehrheitlich weibliche Regie. Der Film mit dem höchsten Zuschauer-Rating (Zuschauerquoten) im untersuchten Zeitraum («Die göttliche Ordnung») verfügt allerdings über eine Frau in der Regie.

D 2.33: Zuschauer nach Uhrzeit und nach Geschlecht der Filmregie, 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender-Map, Bern; Suissimage (2020): Sendeplätze; SRG (2021): Zuschauerquoten und Marktanteile pro Sendeplatz.

Wir haben für die folgende Auswertung Langfilme mit einem Rating von über 50'000 Zuschauer*innen ausgeschlossen, um eine mögliche Verzerrung durch die attraktiveren Sendeplätze auszuschliessen. Dabei zeigt sich, dass die Unterschiede bei den Zuschauerzahlen zwar kleiner werden, aber Langfilme mit männlicher Regie durchschnittlich immer noch von 2'000 Personen mehr geschaut werden. Die Produktionskosten der Langfilme der Gender-Map korrelieren dabei nicht signifikant mit dem Rating der zugehörigen Sendeplätze.

Wir konnten unsere Daten zu den Zuschauerquoten und den Sendeplätzen ebenfalls mit Daten von Swiss Films verknüpfen. Der Datensatz von Swiss Films ist im Vergleich zu den Gender-Map-Daten (Total 203 Langfilme, 225 Sendeplätze) umfangreicher und enthält alle zwischen 2012 und 2019 an Festivals eingeladenen Schweizer Filme. Dabei konnten wir zwischen 2017 und 2019 insgesamt 568 Sendeplätze der sieben Fernsehsender der SRG SSR identifizieren (siehe Darstellung DA 17 im Anhang). Auch aus den Daten von Swiss Films lässt sich zeigen, dass Filme mit weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Regie insgesamt ein tieferes Rating erhalten als Filme mit mehrheitlich männlicher Regie (durchschnittlich 9'000 Zuschauer*innen weniger). Dies gilt jedoch nicht für Dokumentar- und Kurzfilme, wo Filme mit weiblicher Regie durchschnittlich sogar höhere Zuschauerzahlen aufweisen. Schliessen wir wiederum Filme mit über 50'000 Zuschauer*innen aus, so verschwinden die Unterschiede nach Geschlecht der Regie weitgehend.

Die Daten zur TV-Auswertung weisen auf folgende Schlussfolgerungen hin:

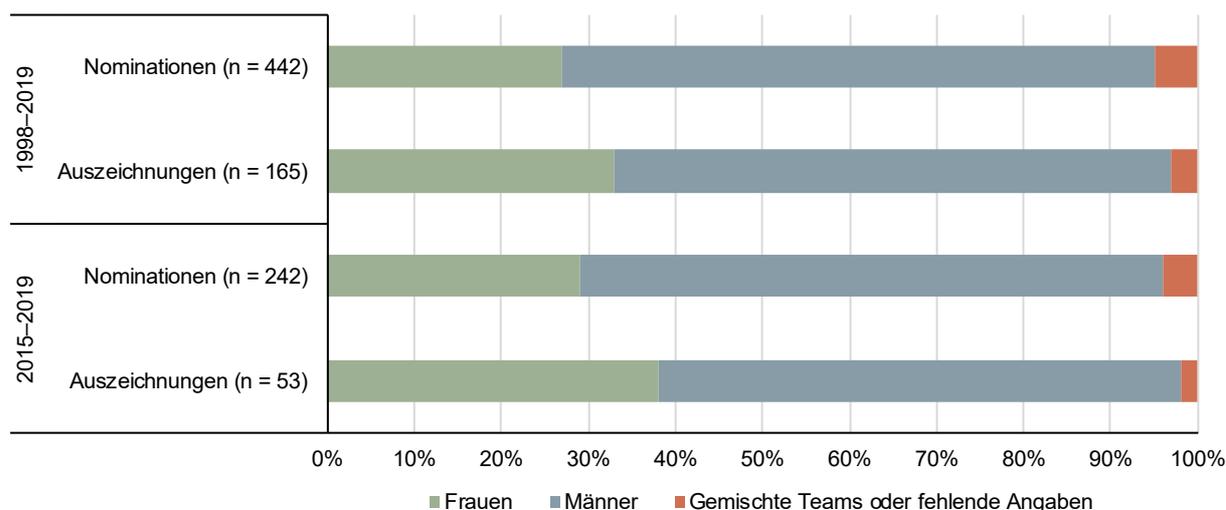
- Bei hohen Ratings (Zuschauerquoten) sind Filme mit mehrheitlich männlicher Regie insgesamt übervertreten.

- Einen hohen Einfluss auf die Ratings hat die Sendezeit, wobei während der besten Sendezeit mehrheitlich Filme mit Männern in der Regie gezeigt werden (72% zu 28%). Schliesst man die Sendeplätze mit den höchsten Zuschauerquoten aus, zeigen sich immer noch Differenzen bezüglich Geschlecht– allerdings werden diese Unterschiede kleiner.
- Eine Ausnahme zeigt sich bei Kurzfilmen und Dokumentarfilmen mit mehrheitlich weiblicher oder gemischtgeschlechtlicher Regie (gemäss Swiss-Films-Daten) – diese erzielen im Vergleich zu den Filmen mit mehrheitlich männlicher Regie gleich hohe oder sogar bessere Zuschauerquoten.

2.4.4 Geschlechterverteilung beim Schweizer Filmpreis

Insgesamt wurden 518 Nominierungen und Auszeichnungen zwischen 1998 und 2019 ausgewertet. Nicht berücksichtigt wurde der Preis für die beste Darstellerin beziehungsweise den besten Darsteller. Die Nominierungen und Auszeichnungen gliedern sich in verschiedene Kategorien. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Anzahl Nominierungen und Auszeichnungen nach Geschlecht der nominierten Person. Vollständige Angaben zu der Anzahl Nominierungen und Preise nach einzelnen Kategorien und Geschlecht der Nominierten und Preisträger*innen finden sich im Anhang (siehe Darstellungen DA 18 und DA 19).

D 2.34: Nominierungen und Auszeichnungen des Schweizer Filmpreises nach Geschlecht, 1998–2019



Quelle: BAK Schweizer Filmpreis, 1998–2019.

Legende: Exkludiert sind 40 Nominierungen für den besten Darsteller und 36 Nominierungen für die beste Darstellerin.

Der Frauenanteil bei den *Nominierungen* des Schweizer Filmpreises lag insgesamt bei nur 27 Prozent, wobei er je nach Kategorie zwischen 5 Prozent (Kamera) und 59 Prozent (Nebendarsteller*in) variiert. Am zweithöchsten liegt der Frauenanteil bei den Kategorien Drehbuch (37%) und Nachwuchstalente (33%). Schaut man nur die Nominierungen der letzten vier Jahre an (2015–2019), bleibt der Frauenanteil mit 29 Prozent beinahe identisch.

Seit 1998 liegt der Frauenanteil bei den *Auszeichnungen* des Schweizer Filmpreises bei 35 Prozent. Analysiert man nur die Anzahl Preisträger*innen in den letzten vier Jahren (2015–2019), liegt der Frauenanteil mit 38 Prozent etwas höher.

Im Durchschnitt erhielten Regisseure 1,20 Nominierungen für den Schweizer Filmpreis und wurden 0,29-mal ausgezeichnet. Regisseurinnen erhielten 1,25 Nominierungen und

wurden 0,30-mal ausgezeichnet. Der Vergleich mit der Geschlechterverteilung bei Einladungen/Nominationen an internationalen Filmfestivals (siehe Darstellungen D 2.29) zeigt, dass Regisseurinnen sowohl bei Festivals wie auch beim Schweizer Filmpreis im Durchschnitt zwar weniger Einladungen/Nominationen erhalten als Regisseure, jedoch etwas häufiger ausgezeichnet werden.

I Geschlechterverteilung Nominierte/Gewinner*innen im Verhältnis zu Berufsverbänden
Bei den Berufsverbänden der Filmbranche liegt der Frauenanteil bei den aktuellen Mitgliedern durchschnittlich bei 38 Prozent – also über dem Durchschnitt des Frauenanteils bei den Nominierten des Schweizer Filmpreises, aber exakt gleich hoch wie der Frauenanteil bei den Preisträger*innen des Schweizer Filmpreises der letzten vier Jahre (siehe Abschnitt 2.4.4). Dass der Anteil weiblicher Mitglieder beim Verband für Kurzfilm (Pro Short) höher ausfällt als bei anderen Verbänden, schlägt sich nicht sichtbar auf den Anteil weiblicher Nominierter und Preisträgerinnen in der Kategorie Kurzfilm nieder.

2.4.5 Europäischer Benchmark für den Bereich der Filmauswertung

Im Folgenden werden wichtige Kennzahlen im Bereich des Filmerfolgs, soweit verfügbar, von fünf ausgewählten europäischen Ländern mit den Erkenntnissen aus der Schweizer Filmbranche verglichen. Aus Österreich und Deutschland liegen keine Daten vor.

D 2.35: Kennzahlen europäischer Länder zum Frauenanteil «Filmauswertung»

	<i>Schweiz</i>	<i>Frankreich</i>	<i>Italien</i>	<i>Schweden</i>
Quellen/Analysezeitraum	BAK 2015-2019	CNC 2019 ⁶²	DEA 2016 ⁶³	SFI 2013-2017 ⁶⁴
Anteil weibliche Regie Bei Kinofilmen	30% mit mehrheitlich weiblicher Regie	10,5% der Kinofilme von Frauen realisiert	9,2% der Kinofilme mit weiblicher Regie	20% weibliche Regie von den 10 Filmen mit den meisten Kinoeintritten 15% weibliche Regie bei Filmen > 200'000 Kinoeintritte
Anteil weibliche Regie an Kinoeintritten	20% mit mehrheitlich weiblicher Regie	-	-	-

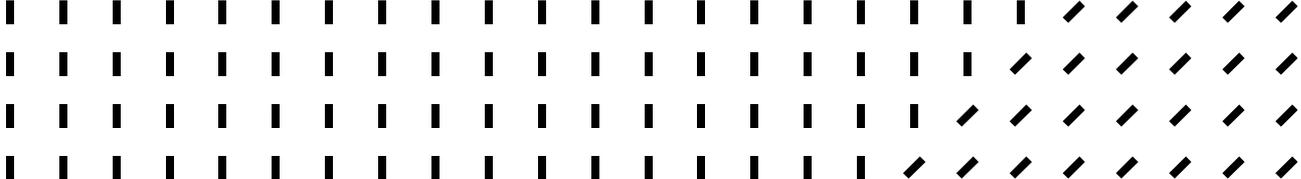
Quelle: Siehe länderspezifische Studien in Fussnoten.

Legende: BAK = Bundesamt für Kultur; ÖFI = Österreichisches Filminstitut; CNC = Centre national du cinéma; DEA = Donne e Audiovisivo; SFI = Swedish Filminstitute.

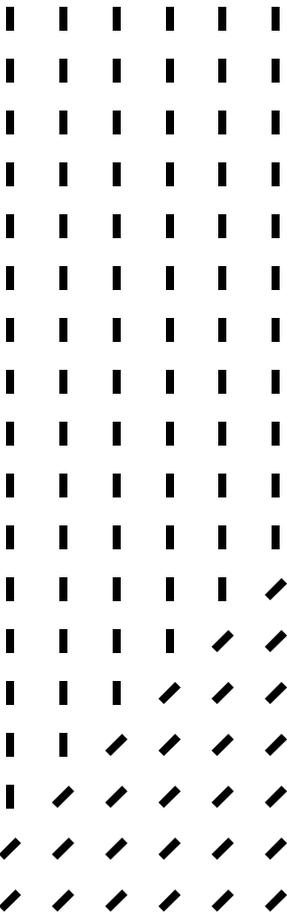
⁶² Mickael Hayne; Philippe Degardin (2014): La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle: les études du CNC mars 2021. Centre national du cinéma de l'image animée, Paris.

⁶³ Donne e audiovisivo DEA (2016): GAP&CIAK: I Divari di genere nel lavoro e nell'industria audiovisiva lo stato dell'arte.

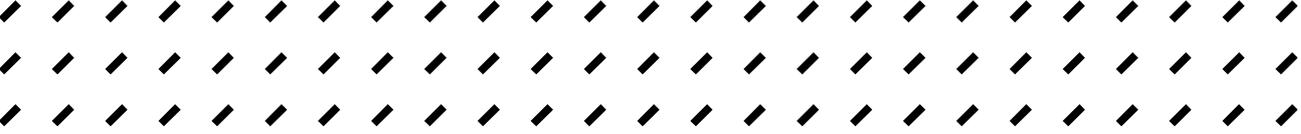
⁶⁴ Jenny Wikstrand (2018): The Money Issue. Gender Equality Report 2018, Hrsg. The Swedish Filminstitute.



3. Gründe für die Geschlechterverteilung und Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung



In diesem Kapitel gehen wir der Frage nach, warum Frauen im professionellen Filmschaffen untervertreten sind und welche Massnahmen diesbezüglich zu ergreifen sind.



3.1 Karriereverläufe von Filmschaffenden

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Karriereverläufen in der Schweizer Filmbranche präsentiert. Die Ergebnisse basieren auf der Online-Befragung bei den Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen der Jahre 2014–2017 sowie auf den Interviews mit Filmschaffenden in der Schweizer Filmbranche.

Zentrale Erkenntnisse zu den Karriereverläufen sind:

- Der Einstieg in die Schweizer Filmbranche gestaltet sich für viele Filmschaffende – sowohl Männer wie auch Frauen – anspruchsvoll. In der Befragung bei den Absolvent*innen beurteilen zwei Drittel diesen als (eher) schwierig. Die weiblichen Filmschaffenden stufen den Einstieg tendenziell als schwieriger ein als die männlichen Filmschaffenden.
- Die Realisierung eines ersten Langfilms ist ein wichtiger Schritt, um in der Branche Fuss zu fassen. Die informelle Förderung und Weiterempfehlung seitens arrivierter Filmschaffender sowie eine gute Vernetzung in der Branche sind für beide Geschlechter wichtige Erfolgsfaktoren. Als ebenso zentral werden folgende Kompetenzen beurteilt: Teamfähigkeit, hohe Belastbarkeit, die Bereitschaft, alles auf eine Karte zu setzen, sowie die Fähigkeit, seine Ideen zu promoten. Kriegt man zu Beginn der Karriere die Chance, sich zu bewähren, wird man künftig immer wieder empfohlen und angefragt.
- Die weitere Karriere in der Schweizer Filmbranche ist für viele Filmschaffende von schwierigen Arbeitsbedingungen mit unsicherer Beschäftigungslage, schlechter Bezahlung und dem Kampf um Fördermittel geprägt. Weibliche Filmschaffende berichten tendenziell häufiger von Selbstzweifeln und fehlenden Vorbildern sowie von Erfahrungen mit Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten aufgrund ihres Geschlechts. Trotz prekärer Arbeitsbedingungen ist die Mehrheit der Filmschaffenden mit ihrer Arbeitssituation mehrheitlich zufrieden.
- Der Ausstieg aus der Branche ist sowohl bei Männern wie auch bei Frauen auf fehlende Beschäftigung, prekäre Arbeitsbedingungen, mangelnde Vernetzung oder geringes Selbstvertrauen zurückzuführen.

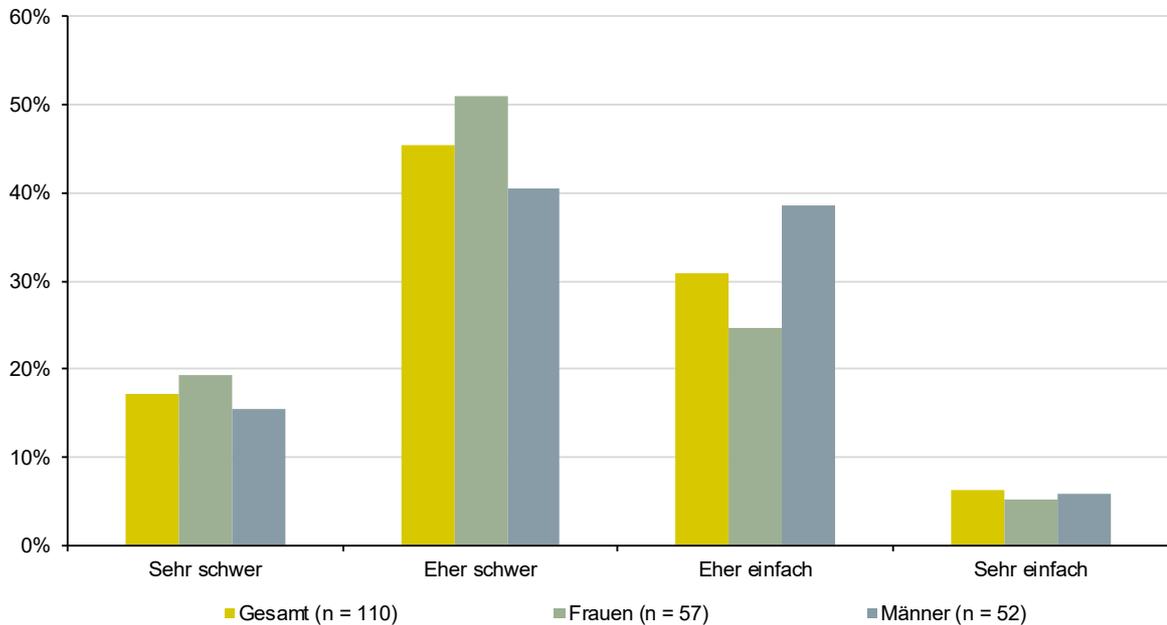
3.1.1 Einstieg in die Filmbranche

I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Online-Befragung zum Einstieg in die Schweizer Filmbranche präsentiert. Von den 139 Absolvent*innen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, sind 71 Prozent derzeit in der Schweizer Filmbranche tätig. Diese wurden gefragt, wie sie den Einstieg in die Branche empfunden haben. Wie in Darstellung D 3.1 ersichtlich, empfanden fast zwei Drittel den Berufseinstieg in die Schweizer Filmbranche als eher (46%) oder sehr (17%) schwer. 31 Prozent der Befrag-

ten geben an, den Berufseinstieg als einfach erlebt zu haben, während 6 Prozent ihn als sehr einfach empfanden.

D 3.1: Beurteilung des Berufseinstiegs in die Schweizer Filmbranche



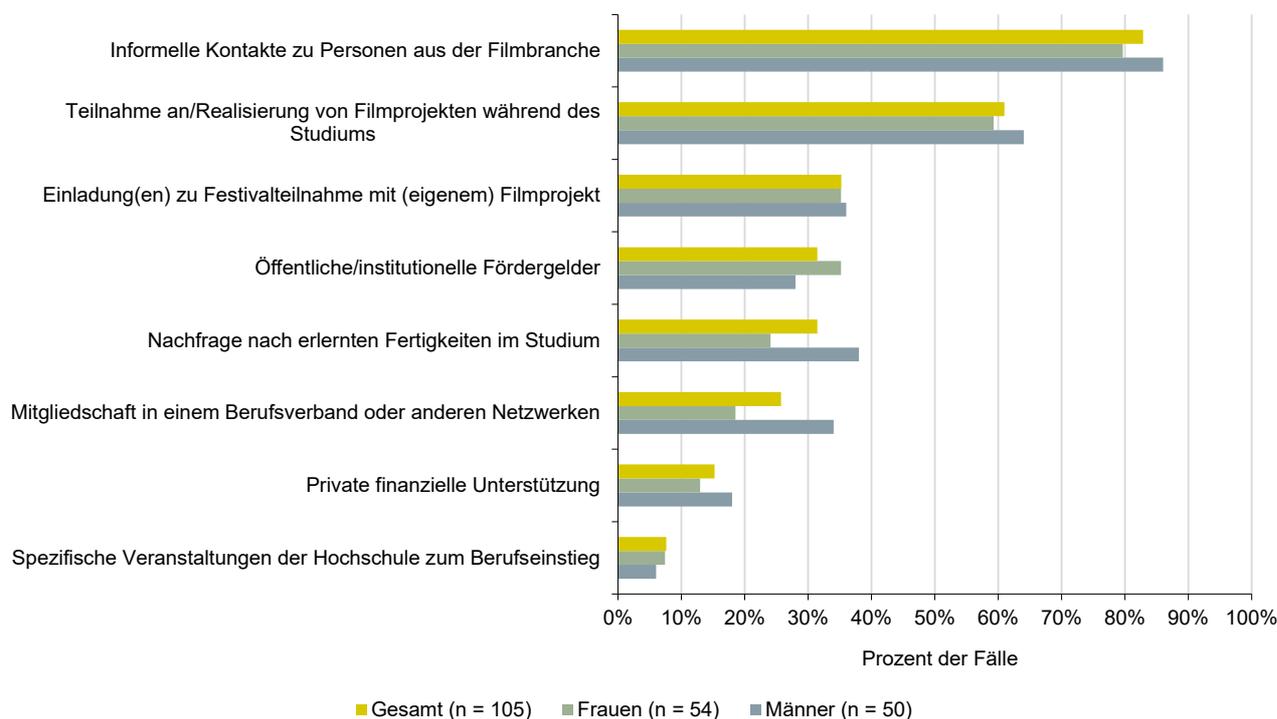
Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021.

Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass die weiblichen Filmschaffenden den Einstieg tendenziell schwieriger fanden als die männlichen Filmschaffenden. Es handelt sich hier jedoch um relativ kleine Unterschiede.

Erleichternde Faktoren beim Berufseinstieg

Die befragten Absolvent*innen wurden gebeten, anzugeben, welche Faktoren den Berufseinstieg erleichtert haben (vgl. Darstellung D 3.2). Es zeigt sich, dass vor allem *informelle Kontakte* zu Personen aus der Filmbranche (83% der Befragten) und die *Teilnahme an Filmprojekten* während des Studiums (61% der Befragten) erleichternde Faktoren gewesen sind.

D 3.2: Erleichternde Faktoren beim Berufseinstieg in die Schweizer Filmbranche



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021. Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die männlichen Filmschaffenden häufiger Mitgliedschaften in einem Berufsverband oder anderen Netzwerken sowie die Nachfrage nach erlernten Fertigkeiten im Studium als erleichternde Faktoren sehen. Weibliche Filmschaffende hingegen geben tendenziell häufiger an, dass der Einstieg durch öffentliche/institutionelle Fördergelder erleichtert wurde.

Ausstieg oder Nichteinstieg in die Filmbranche

Von den 29 Prozent der befragten Absolvent*innen, die derzeit nicht in der Schweizer Filmbranche tätig sind, möchten 45 Prozent in der Filmbranche arbeiten, haben jedoch keine (weitere) Beschäftigung gefunden. 38 Prozent möchten (derzeit) nicht in der Schweizer Filmbranche arbeiten, während 18 Prozent andere Gründe angeben, nicht in der Schweizer Filmbranche zu arbeiten (z.B. fehlendes Selbstvertrauen, Stress, Mutterschaft, Einschränkungen durch die Aufenthaltsbewilligung). Die Ergebnisse legen nahe, dass weibliche Filmschaffende häufiger in der Branche arbeiten möchten als männliche Filmschaffende, aber keine (weitere) Beschäftigung gefunden haben. Aufgrund der kleinen Stichproben sind diese Ergebnisse mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Die 15 befragten Personen, die (derzeit) nicht in der Schweizer Filmbranche arbeiten möchten, wurden gebeten, anzugeben, welche Faktoren diese Entscheidung beeinflusst haben. Die Antworten deuten auf vielfältige Gründe hin, von persönlichen Gründen (7 Personen), über geringe Karrierechancen (6 Personen) und wenig Jobangebote (4 Personen) bis hin zu unattraktiven Arbeitsbedingungen (3 Personen). Unter den befragten Absolvent*innen, die nicht in der Schweizer Filmbranche arbeiten, geben 73 Prozent an, dass sie sich eine zukünftige Tätigkeit in der Branche vorstellen können, sollte sich die Möglichkeit ergeben. 10 Prozent verneinen dies, während 18 Prozent unsicher sind.

I Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Gesprächen mit den Filmschaffenden zum Einstieg in die Filmbranche präsentiert. Anders als in anderen Branchen lässt sich gemäss den Aussagen in den Interviews mit den Filmschaffenden der Berufseinstieg nicht so eindeutig festlegen, sondern er erfolgt in vielen Fällen fliessend. In der Regel bedeutet die Realisierung des Abschlussfilms an der Filmhochschule den Übergang in die Filmbranche. In den Gesprächen wird dabei von viel Enthusiasmus und Engagement erzählt, die mit der Realisierung dieser ersten grösseren Projekte verbunden sind. Männer wie Frauen berichten auch von Auszeichnungen und Festivaleinladungen für diese Abschlussfilme. In den Gesprächen mit den weiblichen Filmschaffenden wird nicht selten aber auch der Druck erwähnt, der nach einem erfolgreichen Abschlussfilm entstanden sei und der, zusammen mit einer gewissen Erschöpfung, zu einer Blockade und längeren Pause geführt habe. Eine Herausforderung ist gemäss den Schilderungen aus den Interviews vor allem, nach dem Abschlussfilm einen zweiten und dritten Film zu realisieren, wobei Frauen ihre Karriere häufiger zwischen dem ersten und dritten Film abbrechen würden als ihre männlichen Berufskollegen. Diese Aussagen werden weiter vorne aufgrund der Datenanalyse in der Tendenz bestätigt (vgl. Darstellungen D 2.13 und D 2.14).

Die Filmemacher*innen, die im Filmschaffen erfolgreich Fuss gefasst haben, weisen darauf hin, wie wichtig es sei, zu Beginn der Karriere ein erstes längeres Projekt zu Ende zu kriegen. Lange Geschichten zu erzählen, sei etwas ganz anderes, als Kurzfilme zu realisieren. Hierzu brauche es in besonderem Masse gewisse *persönliche Eigenschaften* wie *Selbstvertrauen*, *Leidenschaft*, *physische und mentale Ressourcen* und viel *Fleiss*. Viele Leute würden nicht an einen glauben und man sei gezwungen, sehr an sich selbst und seine Ideen zu glauben und diese immer wieder zu verteidigen.

Informelle Kontakte und eine *gute Vernetzung* mit Personen aus der Filmbranche werden – analog zu den Ergebnissen der Online-Befragung – auch in den Interviews mit den Filmschaffenden als die zentralen Erfolgsfaktoren beschrieben, um sich in der Filmbranche zu etablieren. Einen Bewerbungsprozess wie in anderen Branchen gebe es nicht. Männer wie Frauen berichten hier in den Interviews von erfahrenen, renommierten Filmschaffenden, von denen sie empfohlen oder ins Team geholt wurden. Häufig handelt es sich um Kontakte, die bereits während des Studiums aufgebaut wurden.

Im Bereich der Kamera wird verschiedentlich auf die *Bereitschaft hingewiesen, zu Beginn so viele Jobs/Praktika wie möglich* anzunehmen, sich *im Team unterzuordnen* und sich *für nichts zu schade* zu sein. Alle Befragten in diesem Bereich haben in der ersten Zeit viel Berufserfahrung über die Funktion der Kameraassistentz erworben. Die eigentliche Herausforderung sei dann der Schritt von der Kameraassistentz zum Kameramann bzw. zur Kamerafrau. Eine Kamerafrau, die gerade an diesem Übergang steht, meint, dass sie nun in der Position der Kamerafrau merke, dass niemand auf sie warte und es viel mehr brauche, um sichtbar zu sein, während es vorher als Kameraassistentz wie von selbst gelaufen sei.

In den sechs Gesprächen mit Personen, die heute nicht mehr als Filmschaffende tätig sind, werden folgende Gründe für den Ausstieg genannt:

- *Prekäre Arbeitsbedingungen*: Die als prekär erlebten Arbeitsbedingungen (siehe Ausführungen unter Abschnitt 3.2.1) und die damit einhergehende finanzielle Unsicherheit sind gemäss den Interviews zentrale Aspekte, die zur Aufgabe des ursprünglichen «Traumberufs» geführt haben. Oft reiche die Energie zu Beginn noch aus, um einen, zwei oder noch mehr Filme zu realisieren. Eine ehemalige Filmemacherin erzählt, wie sie ein Projekt ans andere gehängt habe, um nicht in ein Loch zu fallen,

daneben noch filmpolitisch aktiv und in weiteren Funktionen angestellt war. Kinder seien kein Thema gewesen, sie habe das Leben für ihren Job geopfert, bis der Körper rebelliert habe und es nicht mehr so weiterging. Der Druck sei zu gross gewesen. Ein ehemaliger Filmemacher erzählt von zu wenigen Projekten, um über die Runden zu kommen. Wenn man um die 30 Jahre alt und in einer Beziehung sei, realisiere man dann auf einmal, dass der Job nie ausreichen würde, um eine Familie zu ernähren. Dann gelte es, Prioritäten zu setzen.

- *Fehlende Vernetzung/Selbstzweifel*: Eine Absolventin einer Filmhochschule, die ihr Masterstudium vor sieben Jahren abgeschlossen hat, erwähnt als Gründe die fehlende Vernetzung und die Selbstzweifel. Auf der einen Seite habe sie das Bedürfnis, für sich allein zu arbeiten, dies aber wohl darum, weil sie sich vor dem Urteil der anderen fürchte. Auf der anderen Seite sehne sie sich nach Austausch und Vernetzung, aber es habe einfach nie so richtig geklappt. Ihre innere Motivation sei nicht gross genug gewesen, um den Einstieg in die Branche «allein zu stemmen». Gemäss Aussage eines ehemaligen Kameramanns, der heute nicht mehr in der Filmbranche tätig ist, ist «Socializing» beim Film das A und O, es sei aber einfach nicht sein Ding, weshalb er nie richtig habe Tritt fassen können.

3.1.2 Weiterer Karriereverlauf in der Filmbranche

I Ergebnisse aus der Online-Befragung

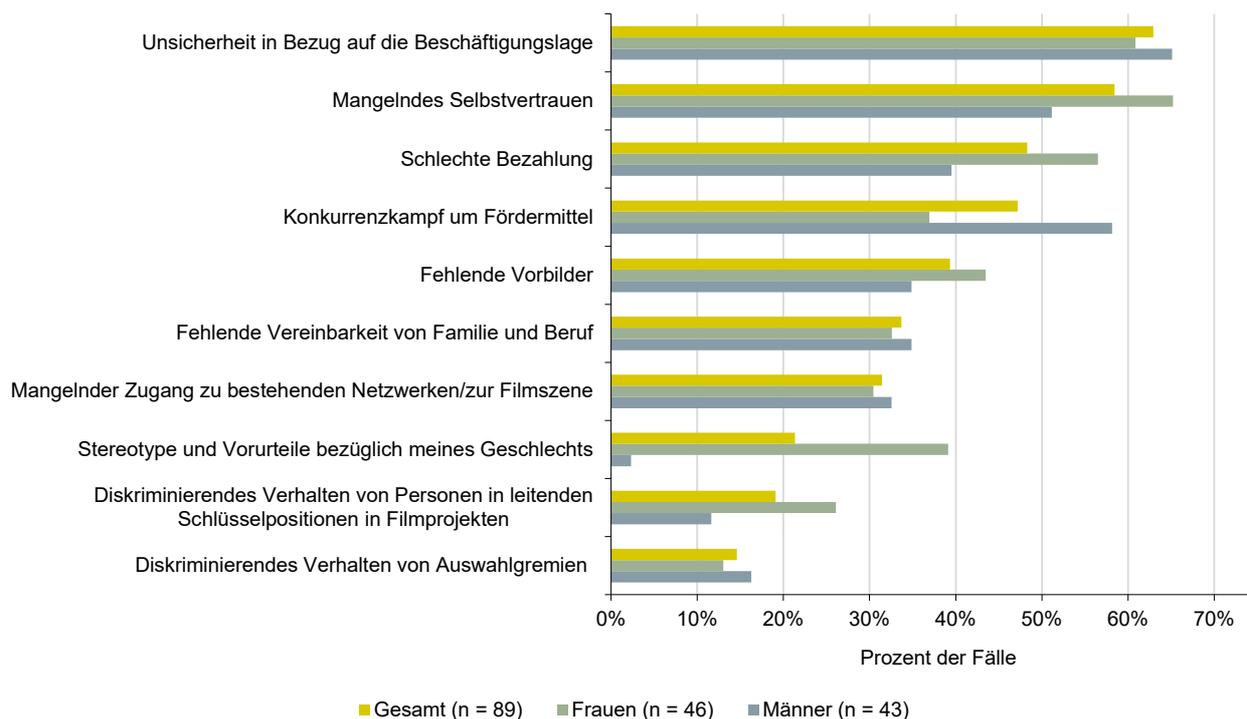
Die befragten Absolvent*innen, die hauptsächlich im Bereich des freien, unabhängigen Filmschaffens tätig sind/waren, wurden um Angaben zu ihrer bisherigen Arbeitserfahrung gebeten.

- *Filmprojekte*: 90 Prozent der Befragten waren nach dem Studium an der Realisierung eines oder mehrerer Filmprojekte in der Schweizer Filmbranche beteiligt. Bei einer Mehrheit (62%) handelt es sich um ein bis fünf Filmprojekte. Die Erfahrungen variieren jedoch erheblich. So geben beispielsweise 15 Prozent an, an 16 oder mehr Filmprojekten beteiligt gewesen zu sein. 71 Prozent waren bereits an einem oder mehreren Langfilmen beteiligt. Es lassen sich bezüglich der Anzahl der Filmprojekte keine klaren geschlechterspezifischen Unterschiede erkennen. Tendenziell geben die männlichen Befragten (81%) häufiger als die weiblichen Befragten (64%) an, an einem oder mehreren Langfilmen mitgearbeitet zu haben. Allerdings sind die Stichproben klein, was die Aussagekraft der Ergebnisse reduziert.
- *Förderanträge*: 65 Prozent der Befragten im Bereich des freien, unabhängigen Filmschaffens haben nach ihrem Studium bei Schweizer Förderinstitutionen Fördergelder beantragt. 28 Prozent dieser Befragten haben ein bis zwei Anträge gestellt, 35 Prozent zwischen drei und fünf Anträge, 33 Prozent zwischen sechs und zehn Anträge und 5 Prozent 11 Anträge oder mehr. Während sich in der quantitativen Datenanalyse klare geschlechterspezifische Unterschiede zeigen (vgl. Abschnitt 2.3), lassen sich in der Online-Befragung keine Unterschiede feststellen.
- *Filmfestivals*: 78 Prozent der Befragten geben an, dass Filme, an denen sie nach Abschluss ihres Studiums wesentlich beteiligt waren (z.B. Drehbuch, Regie, Produktion, Kamera), zu einem Schweizer oder ausländischen Filmfestival eingeladen worden sind. Auch hier sind keine geschlechterspezifischen Unterschiede festzustellen.
- *Film-/Festivalpreise*: 56 Prozent geben an, dass Filme, an denen sie nach Abschluss ihres Studiums massgeblich beteiligt waren (z.B. Drehbuch, Regie, Produktion, Kamera) Schweizer Filmpreise und/oder Festivalpreise gewonnen haben. Während 63 Prozent der männlichen Filmschaffenden dies angeben, liegt der Anteil bei den weiblichen Filmschaffenden bei 50 Prozent. Aufgrund der kleinen Stichprobe für diese Frage ist dieser Unterschied mit Vorsicht zu interpretieren.

Negative Einflüsse auf die berufliche Tätigkeit

Aktive und ehemalige Filmschaffende in der Schweizer Filmbranche wurden in der Online-Befragung gefragt, welche Faktoren ihre berufliche Tätigkeit negativ beeinflusst haben (vgl. Darstellung D 3.3). Die Ergebnisse zeigen, dass einerseits Arbeitsbedingungen wie eine unsichere Beschäftigungslage (63% der Befragten), schlechte Bezahlung (48% der Befragten) und Konkurrenzkampf um Fördermittel (47% der Befragten) die Tätigkeit negativ beeinflussten. Andererseits hatten auch persönliche Faktoren wie mangelndes Selbstvertrauen (58% der Befragten) einen negativen Einfluss.

D 3.3: Faktoren mit negativem Einfluss auf berufliche Tätigkeit in Schweizer Filmbranche



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021. Anmerkung: Mehrfachantworten möglich.

Die Ergebnisse legen nahe, dass weibliche und männliche Filmschaffende teilweise unterschiedliche negative Erfahrungen gemacht haben. Deutlich mehr männliche Filmschaffende geben an, dass sich die Konkurrenz um Fördermittel negativ auf ihre Arbeit ausgewirkt hat. Weibliche Filmschaffende hingegen nennen häufiger schlechte Bezahlung (vgl. dazu die quantitative Analyse zu den Lohnraten in Abschnitt 2.2.2), Stereotype und Vorurteile gegen ihr Geschlecht sowie diskriminierendes Verhalten von Personen in Schlüsselpositionen von Filmprojekten als negative Einflüsse. Auch mangelndes Selbstvertrauen und fehlende Vorbilder werden von Filmemacherinnen häufiger als negative Einflüsse genannt.

Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation

Absolvent*innen, die derzeit in der Schweizer Filmbranche tätig sind, wurden gebeten, ihre aktuelle Arbeitssituation zu beurteilen. Eine Mehrheit der Befragten ist gemäss eigenen Angaben eher zufrieden (54%) oder sehr zufrieden (18%). 23 Prozent sind mit der aktuellen Arbeitssituation eher unzufrieden und 6 Prozent sehr unzufrieden. Den offenen Antworten zufolge ist die Unzufriedenheit vor allem auf die unsichere finanzielle Situation aufgrund niedriger Löhne und hoher Konkurrenz um Aufträge und Fördermittel zurückzuführen. Auch Schwierigkeiten, in der Branche Fuss zu fassen, werden als

Grund genannt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die männlichen Filmschaffenden tendenziell zufriedener sind mit der aktuellen Arbeitssituation als die weiblichen Filmschaffenden. Es handelt sich jedoch um kleine Unterschiede.

Zukunftschancen

Alle Absolvent*innen, unabhängig davon, ob sie derzeit in der Schweizer Filmbranche arbeiten oder nicht, wurden gebeten, ihre Zukunftschancen in der Branche zu beurteilen. Eine Mehrheit der Befragten (53%) schätzt ihre Chancen als eher oder sehr gut ein, während 28 Prozent die Chancen als eher oder sehr schlecht einschätzen. 19 Prozent der Befragten sind sich unsicher. Personen, die ihre Chancen als eher oder sehr schlecht einschätzen, führen dies vor allem auf den kleinen Schweizer Filmmarkt und auf die Tatsache zurück, dass der Filmnachwuchs Schwierigkeiten hat, an Aufträge und Filmförderung zu kommen. Es lassen sich keine geschlechterspezifischen Unterschiede erkennen. Die Befragten, die derzeit in der Branche tätig sind, schätzen ihre Chancen wenig überraschend höher ein als diejenigen, die derzeit nicht in der Branche arbeiten oder noch nie in der Branche gearbeitet haben.

I Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden

Wie schon beim Einstieg in die Filmbranche zählen auch auf dem weiteren Karriereweg die *persönlichen Kontakte/das Netzwerk* zu den wesentlichen unterstützenden Faktoren der befragten Filmschaffenden. Kriegt man die Chance und bewährt man sich, so werde man immer wieder weiterempfohlen und für Projekte angefragt. «Never change a winning team», so sei das Mantra in der Branche. Schlüsselpositionen wie Regie und Produktion würden darüber entscheiden, wer ins Team reinkommt. *Teamfähigkeit, hohe Belastbarkeit* und die *Bereitschaft, alles auf eine Karte zu setzen*, sowie die *Fähigkeit, seine Ideen zu promoten*, spielen gemäss den Aussagen in den Interviews in der Folge fürs Weiterkommen eine ganz wichtige Rolle.

Weibliche Vorbilder, die ihren Weg in der Filmbranche erfolgreich beschritten haben, werden von den befragten Frauen verschiedentlich als wichtige Inspiration und Motivation erwähnt. Andere Frauen vor sich zu haben, die einfach ihr Ding durchgezogen hätten, würde Mut machen, selbst einen Film zu realisieren.

Alle acht befragten Frauen berichten in den Interviews von *schwierigen Erfahrungen* im Laufe ihrer Karriere, während dies bei den Männern in vier der acht Gespräche vorkam. Die Erfahrungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- *Selbstzweifel*: Mehrere Frauen erwähnen die Selbstzweifel, von denen sie im Laufe ihrer Karriere – insbesondere nach Absagen – immer wieder geplagt würden. Immer müsse man aktiv am Ball sein. Man definiere sich zu 100 Prozent über die Projekte und müsse sich und andere ständig überzeugen, dass das, was man mache, gut sei. Und dann kämen die Förderer und lehnten Projekte ab. Das brauche Kraft und könne einen zum Hadern bringen und die Motivation beeinträchtigen. Eine renommierte Filmemacherin meint in diesem Zusammenhang, sie habe heute manchmal noch das Gefühl, eigentlich nicht gut genug und nur eine Hochstaplerin zu sein. Eine «Frauenkrankheit», wie sie anfügt. Eine weitere erfolgreiche Regisseurin erzählt, erst seit kurzem ihre Selbstzweifel überwunden zu haben, seither laufe es viel besser und sie sei zufrieden.
- *Vereinnahmung durch die Arbeit*: Männer wie Frauen berichten von der Vereinnahmung durch den Job und die Schwierigkeit, Arbeit und Privates unter einen Hut zu bringen. Filmemachen bedeute zeitweise 150-prozentiges Engagement, häufig bis tief in die Nacht. Sich abzugrenzen, sei schwierig. Gleichzeitig gebe es Phasen, in denen nicht viel laufe und man nicht wisse, wie es weitergehe. Gemäss den Aussagen

erfordert dies in den privaten Beziehungen viel Verständnis. Häufig würden daher private Beziehungen innerhalb der Filmbranche eingegangen, nicht zuletzt, weil so das gegenseitige Verständnis grösser sei. Mehrere Befragte geben aber auch an, gar kein wirkliches Privatleben zu besitzen.

- *Schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf:* Die befragten Filmschaffenden ohne Kinder können es sich kaum vorstellen, wie das Filmemachen mit der Gründung einer Familie vereinbar sein soll. Diejenigen, die Kinder haben, berichten von den grossen Herausforderungen, welche die Vereinnahmung durch die Arbeit in diesem Fall mit sich bringt. Entweder brauche es einen Partner/eine Partnerin, der/die einem den Rücken freihalte, oder die Betreuung könne von Verwandten übernommen werden. Für eine professionelle, bezahlte Betreuung zu unregelmässigen Zeiten fehlt in vielen Fällen das Geld. Berichtet wird auch von Beziehungen, die daran gescheitert sind, weil der oder die Partner*in kein Verständnis mehr für die wiederkehrenden, wochenlangen Abwesenheiten aufbringen wollte. Weniger Probleme scheint die Familiengründung zu bereiten, wenn diese in eine Zeit fällt, in der man sich bereits einen Namen in der Branche schaffen konnte. Oft brauche es aber viele Jahre, bis man in der Filmbranche erfolgreich sei, und der Wunsch nach einer Familie könne oft nicht so lange warten. In den Gesprächen zeigt sich ein Unterschied zwischen den jüngeren und älteren Filmschaffenden. Die älteren befragten Filmschaffenden haben alle keine Kinder und sehen dies teilweise explizit als einen Grund für ihre erfolgreiche Karriere. Die jüngere Generation der Befragten (Männer wie Frauen) hat mehrheitlich Kinder und versucht, diese Aufgabe so gut wie möglich auf beide Elternteile aufzuteilen.
- *Finanzielle Herausforderungen:* Die Arbeit in der Filmbranche besteht nach Aussagen einiger Befragter aus viel unbezahlter Arbeit. Viele Befragte berichten von einem Leben mit sehr bescheidenen finanziellen Mitteln. Häufig suchen sich die Filmschaffenden daher verschiedene Standbeine. Dies sei aber ein Dilemma. Je mehr Nebenjobs man mache, desto länger sei man daran, einen Film fertigzustellen, weil man den Fokus verliere.

3.2 Erklärungsfaktoren für den tieferen Frauenanteil in der Schweizer Filmbranche

Im Folgenden werden mögliche Ursachen für den im Vergleich zur Ausbildung tieferen Frauenanteil in der Schweizer Filmbranche diskutiert. Die Ergebnisse basieren auf der Online-Befragung bei den Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen sowie auf den Interviews mit den Absolvent*innen von Filmhochschulen, Filmschaffenden und Expert*innen der Schweizer Filmbranche.

Zentrale Erkenntnisse zu den Erklärungsfaktoren für den tieferen Frauenanteil:

- Eine Mehrheit der befragten männlichen und weiblichen Absolvent*innen von Filmhochschulen ist der Ansicht, dass Frauen beim Zugang zu leitenden Schlüsselpositionen in Filmprojekten weniger Chancen haben. Eine Mehrheit der befragten Frauen nimmt auch schlechtere Chancen beim Berufseinstieg wahr.
- Was den Zugang zu Netzwerken, Einladungen zu Filmfestivals und den Erhalt von Auszeichnungen betrifft, so sind Männer wie Frauen mehrheitlich der Ansicht, dass hier die Chancen gleich verteilt sind.
- Die Filmbranche und die darin vorherrschende Arbeitskultur bieten für *beide* Geschlechter viele Herausforderungen: grosser Konkurrenzdruck bei Aufträgen, Abhängigkeit von Fördermitteln und prekäre Arbeitsbedingungen mit befristeten Verträgen, hoher finanzieller Unsicherheit, unregelmässigen Arbeitszeiten und hohem Arbeitsdruck. Eine grosse Mehrheit beider Geschlechter erachtet es daher auch als sehr schwierig, die Tätigkeit in der Filmbranche mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

- Vier Erklärungsfaktoren lassen sich aufgrund der Interviews zusammenfassen, welche die Frauen gegenüber den Männern besonders zu benachteiligen scheinen: Zuschreibungen von aussen, verinnerlichte Selbstzweifel, erschwerter Zugang in die «Buddykultur» und unpassende Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur.

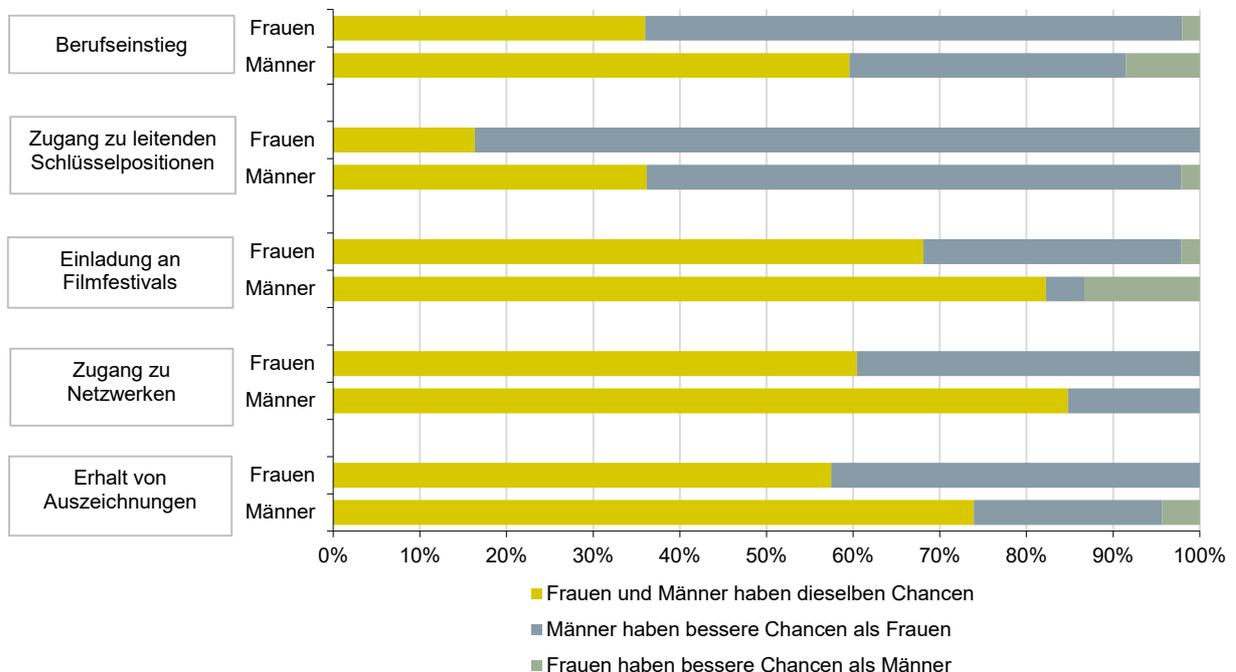
3.2.1 Wahrnehmung der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweizer Filmbranche

Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die befragten Absolvent*innen wurden gebeten, eine Liste von verschiedenen Merkmalen der Gleichstellung der Geschlechter zu beurteilen. Eine Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, wenn es um Einladungen zu Filmfestivals (75%), Zugang zu Netzwerken (72%) und Erhalt von Auszeichnungen (66%) geht. In Bezug auf den *Berufseinstieg* ist rund die Hälfte der Befragten (47%) der Meinung, dass Männer bessere Chancen haben. Die am deutlichsten wahrgenommene Ungleichheit betrifft den *Zugang zu leitenden Schlüsselpositionen* in Filmprojekten. Hier glauben 73 Prozent der Befragten, dass Männer bessere Chancen haben.

Wie in Darstellung D 3.4 ersichtlich, lassen sich für alle Merkmale geschlechterspezifische Unterschiede feststellen. Es zeigt sich, dass die befragten Männer häufiger die Meinung vertreten, dass die Geschlechter gleiche Chancen haben, während Frauen häufiger der Meinung sind, dass Männer bessere Chancen haben.

D 3.4: Beurteilung der Gleichstellung in der Schweizer Filmbranche



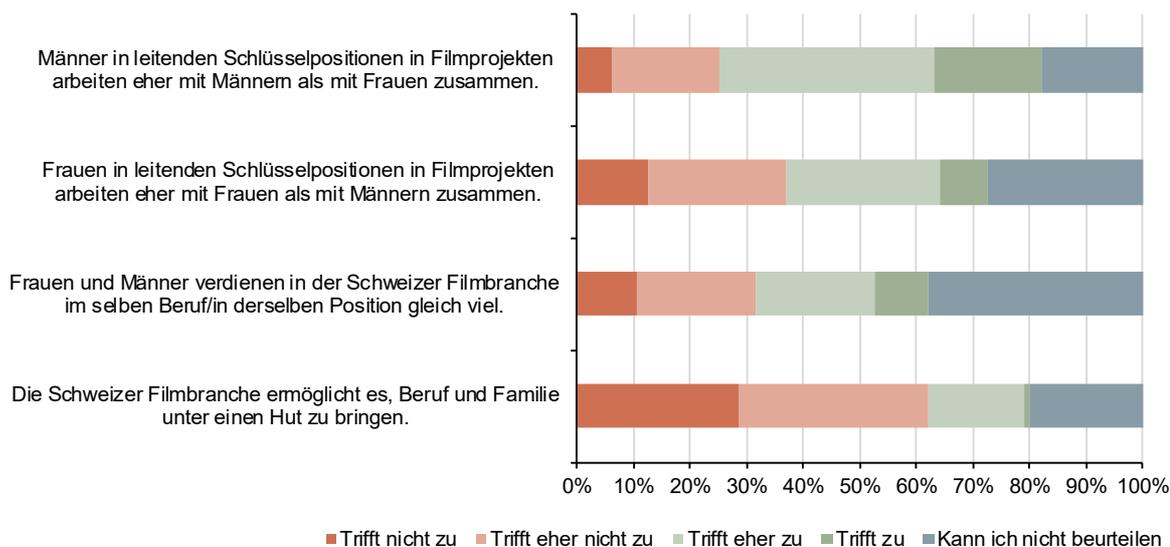
Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021. Frauen (n = 47–50), Männer (n = 46–47).

Beurteilung der Arbeitskultur

Die Absolvent*innen wurden gebeten, die *Arbeitskultur* in der Schweizer Filmbranche hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter zu beurteilen (vgl. Darstellung D 3.5). Eine Mehrheit der Befragten (57%) stimmt (eher) zu, dass Männer in leitenden Schlüs-

selpositionen in Filmprojekten eher mit Männern zusammenarbeiten. 36 Prozent stimmen (eher) zu, dass Frauen in Schlüsselpositionen eher mit Frauen zusammenarbeiten. 31 Prozent sind (eher) der Meinung, dass Frauen und Männer in der Schweizer Filmbranche im selben Beruf oder in derselben Position gleich viel verdienen. 18 Prozent stimmen (eher) zu, dass die Schweizer Filmbranche es ermöglicht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Zu beachten ist, dass zwischen 18 und 38 Prozent der Befragten keine Einschätzung zu den Fragen abgeben konnten. Es lassen sich keine klaren geschlechterspezifischen Unterschiede erkennen.

D 3.5: Beurteilung der Arbeitskultur in der Schweizer Filmbranche



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021. Gesamt (n = 95).

I Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen
 Die interviewten Filmschaffenden und Expert*innen aus Hochschulen, Berufsverbänden und Instituten der Filmförderung zeichnen ein einheitliches Bild der Schweizer Filmbranche. Einerseits sei die Branche – im Gegensatz zu vielen anderen Branchen des Schweizer Arbeitsmarkts – offen, weil der Einstieg nicht von einem Studium abhängig sei. Andererseits nehmen die interviewten Personen eine grosse Konkurrenz um Aufträge und Fördermittel wahr. Dieser Druck lässt sich nach Ansicht der Expert*innen vor allem auf die hohe Zahl der jährlichen Absolvent*innen zurückführen, die die vorhandenen Aufträge übersteigen. Es wird jedoch auch vermutet, dass die verfügbaren Fördermittel nicht proportional mit der Anzahl der Produktionsfirmen gewachsen sind. Die Arbeitsbedingungen in der Branche werden als prekär beschrieben mit befristeten Verträgen, hoher finanzieller Unsicherheit, unregelmässigen Arbeitszeiten und hohem Arbeitsdruck. Es sei schwierig, eine berufliche Tätigkeit in der Filmbranche mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Die Vereinbarkeitsproblematik sei jedoch genre- und berufsabhängig und findet sich gemäss den Filmschaffenden und Expert*innen insbesondere in Berufen, die in Dreharbeiten involviert sind.

3.2.2 Zentrale Erklärungsfaktoren für den tieferen Frauenanteil aus Sicht der befragten Filmschaffenden und Expert*innen

Die Filmbranche und die darin vorherrschende Arbeitskultur bieten gemäss den Befragten viele Herausforderungen. Es brauche in diesem äusserst kompetitiven Umfeld viel Wille, Überzeugung und Motivation. Viele würden auf ihrem Weg scheitern – Männer wie Frauen. In den Gesprächen werden aber verschiedene Aspekte thematisiert, die sich

auf die Karriere von Frauen in der Filmbranche negativer auswirken als für Männer. Diese werden nachfolgend zusammengefasst und mit Zitaten illustriert.

Zuschreibungen von aussen

Eine Erklärung für den geringen Frauenanteil in bestimmten Berufen sind gemäss den Aussagen in den Gesprächen die stark zementierten Berufsbilder, basierend auf geschlechterstereotypen Vorurteilen. Bei diesem Faktor handelt es sich daher um eine *direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts*. Insbesondere technische Berufe werden gemäss den befragten Filmschaffenden und Expert*innen noch als «Männerberufe» wahrgenommen und sind traditionell weniger von Frauen besetzt. Nach Ansicht einiger Befragter haben weibliche Filmschaffende aufgrund stereotyper Vorurteile Schwierigkeiten, von Produktionsfirmen akzeptiert zu werden: Den Frauen werde zum Beispiel weniger zugetraut, dass sie sich am Set durchsetzen können. Stereotype Annahmen würden auch dazu führen, dass Frauen eher für kleinere Filme mit sensiblen Themen angefragt würden, während die grossen Spielfilmbudgets an Männer gingen. Dass Frauen anteilmässig deutlich häufiger Kurzfilme realisieren, geht auch weiter vorne aus den quantitativen Daten hervor.

- *«Man traut mir als Kamerafrau zum Beispiel nicht zu, dass ich es körperlich schaffe und dass ich den Druck aushalte, dass ich unter Zeit- und Gelddruck ein Team führen kann. Solche Erfahrungen habe ich schon gemacht, wo ich das richtig so wahrgenommen habe.» (Frau, Kamera)*
- *«Beim Auftragsfilm ist es noch schlimmer als in der freien Filmbranche. Da fühle ich mich z.T. nicht ernst genommen. Da kommen schon so Rollenklischees bezüglich Regie- und Produktionsverantwortung und ob man wohl als junge Frau ein so grosses Budget stemmen kann.» (Frau, Regie)*
- *«Während meiner Ausbildungszeit wurden jeweils Aufträge vergeben an die Studis. Dabei ist mir wirklich aufgefallen – und ich hätte damals heulen können –, dass Männer dabei häufig für Regieassistenten oder Kamera angefragt wurden, während ich für Catering oder Make-up angefragt wurde.» (Frau, Regie)*

Verinnerlichte Selbstzweifel

Stereotype Vorurteile beziehungsweise entsprechende Selbstzuschreibungen finden sich auch bei den weiblichen Filmschaffenden selbst. Diese führen zu Selbstzweifel, die mehrere Filmschaffende und Expert*innen als weiteren Erklärungsfaktor nennen, warum Frauen in der Filmbranche weniger sichtbar und erfolgreich sind. In den Gesprächen mit den weiblichen Filmschaffenden kommt dies, wie weiter vorne bereits erwähnt, auch zum Ausdruck (vgl. Abschnitt 3.1.2). Es wird jedoch betont, dass die Selbstzweifel vor allem Folge fehlender Vorbilder und fehlender Chancengleichheit seien. Es wird als Zusammenspiel äusserer Zuschreibung und verinnerlichter Selbstwahrnehmung beschrieben. Die Frauen hätten verinnerlicht, dass sie nicht das Normale seien, sondern das Besondere, das Abweichende, weshalb sie sich immer zweimal für ihr Tun rechtfertigen müssten.

- *«In der Kulturbranche haben sich Männer immer nach vorne gestellt – Männer sind es mehr gewohnt, ihre Ideen und Projekte zu verkaufen, sich selbstbewusst darzustellen. Frauen mussten sich in der Geschichte immer verteidigen, wenn sie was Eigenes machen wollten. Es gibt diese Kraft, die man auch heute noch merkt – Selbstbewusstsein, Marketing-Fähigkeiten, Film verkaufen bei einem Produzenten. Zu sagen, «meine Geschichte ist toll», das ist wichtig im Filmbusiness und hier haben es Frauen vielleicht schwerer.» (Mann, Drehbuch)*
- *«Wenn das Projekt eines Mannes abgelehnt wird, dann sagt dieser: «Diese dummen Siehe haben meine Idee nicht verstanden.» Frauen suchen Gründe für Absagen*

mehr bei sich selber. Fühlen sich bestätigt, dass das Projekt noch nicht gut genug war.» (Frau, Regie)

- «Häufig fehlt das Zutrauen von aussen, ob eine Frau das kann – und dass man sie dann auch unterstützt, zum Beispiel finanziell. Es ist ein Teufelskreis, weil Frauen weniger an sich glauben und dann dadurch von aussen auch weniger Vertrauen bekommen, das muss man durchbrechen.» (Frau, Regie)
- Männer können sich häufiger einfach selbstverständlicher hinstellen, haben mehr Selbstvertrauen. Bei der jüngeren Generation merke ich schon einen gewissen Wandel. Da sehe ich zum Teil auch, dass sie selbstbewusster sind. Diese verinnerlichten Stereotype sind schon ein Problem, aber vor allem bei den Frauen selbst.» (Frau, Regie)
- Die offensichtlichste Antwort (auf die Untervertretung der Frauen) ist, dass man Frauen nicht gleich viel zutraut wie Männern. Der Grund dafür ist sehr komplex. (...) Frauen sabotieren ihr Potenzial selbst. Viele Frauen haben allgemein mehr Selbstzweifel (nicht schön genug, nicht gut genug). Dies überträgt sich teils auf die Arbeit.» (Mann, Drehbuch)
- «Bei meiner Arbeit in der Filmhochschule merke ich immer wieder, dass Frauen im technischen Bereich viel mehr Ermunterung und Motivation von aussen brauchen. Es gibt immer noch dieses stereotype Gefühl bei jungen Studentinnen, dass sie in der Technik weniger begabt sind als männliche Mitstudierende, dass das weibliche Hirn weniger gemacht ist für technische Sachen. Männer haben grösseres Selbstvertrauen in diesem Bereich. Interesse für Technik ist schon da, aber es fehlt Selbstvertrauen ins Technische bei Frauen. Das ist man in den letzten Jahren nicht losgeworden.» (Frau, Kamera)
- «Es ist kein einfaches Milieu für beide Geschlechter, es gibt eine riesige Konkurrenz. Man muss ein robustes Selbstvertrauen haben in diesem Haifischeich. Alle kämpfen um das Geld, das es hat. Man muss hart und taff sein. Ich war es nicht.» (Frau, Aussteigerin Filmbranche)

Erschwerter Zugang in die «Buddykultur»

Neben zugeschriebenen und verinnerlichten Rollenbildern wird in den Gesprächen häufig auf einen strukturellen Faktor hingewiesen, der sich in der Filmbranche und der vorherrschenden Arbeitskultur besonders negativ auf die Chancen von Frauen auswirkt. Die Arbeitskultur wird als ausgesprochene «Buddykultur» beschrieben. Im Filmschaffen herrsche eine grosse Solidarität zwischen Personen, die sich teilweise schon seit langer Zeit kennen. Da es sich dabei gerade bei älteren Generationen noch viel häufiger um Männer handle, die mit anderen Männern bereits in diversen Projekten zusammengearbeitet hätten, würden Frauen hier in der Tendenz ausgeschlossen. Zudem entstand in den Gesprächen auch der Eindruck, dass sie sich insbesondere an informellen Netzwerkveranstaltungen, die von Männern dominiert werden, nicht so wohl fühlen.

- «Es gibt sicher die Tendenz, dass gewisse Männer aufgrund zementierter sozialisierter Vorurteile Frauen gegenüber mehr Vorbehalte und bei Männern eher das «Kumpel-Gefühl» haben.» (Mann, Regie)
- «Ein wichtiges Problem ist auch der Druck. Aufgrund des hohen Drucks in den Projekten arbeitet man gerne mit Personen, die man bereits kennt, weil dies das Leben einfacher macht. Wenn ein Regisseur besonders Männer kennt, denen er vertraut, dann wird er nicht eine Quotenfrau aussuchen, sondern die Personen anfragen, die er bereits kennt und denen er vertraut.» (Mann, Regie)
- «Ich stelle schon auch fest, dass in Filmen, in denen Männer das Sagen haben, häufiger fast nur Männer im Abspann auftauchen. Bei Filmen von Frauen ist es diverser.» (Frau, Regie)

- *«Es gibt halt viele ältere Männergenerationen, oben hinaus hat es noch weniger Frauen, und diese alten Männer haben dann junge Männer gefördert. Ich wurde wirklich noch nie von einem Mann gefördert.» (Frau, Regie)*
- *«Ich selber achte auf durchmischte Teams, das ist mir sehr wichtig. Dieses Testosteronlastige brauch ich nicht, wer will schon in reinen Männergruppen arbeiten? Ich nicht. Aber ja, es gibt vielleicht schon noch so einen Kuchen von Männern, Seilschaften bei den Älteren, aber das wird sich ändern.» (Mann, Kamera)*
- *«Ein Problem sehe ich z.B. darin, dass die Filmbranche einerseits sehr informell ist – sehr familiär (...), sehr persönliche freundschaftliche Beziehungen. Andererseits gibt es doch klare Hierarchien – z.B. auf Filmsets oder bei Events. (...) Es ist schwierig, Grenzen zu ziehen. Sexismus und sexuelle Belästigung sind ein Problem wie in anderen Branchen auch – es gibt sexistische Witze usw. Frauen der neuen Generation akzeptieren das nicht mehr so leicht – das heisst, sie passen sich nicht an, es ist unangenehmer für sie, sie fühlen sich unwohl. In meiner Generation hat man vieles noch so hingegenommen und akzeptiert. Ich habe schon oft von weiblichen Filmschaffenden gehört, dass sie sich unwohl fühlen bei solchen Networking-Events.» (Frau, Drehbuch)*

Unpassende Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur

In vielen Gesprächen mit den Filmschaffenden werden die Arbeitskultur und Arbeitsbedingungen in der Filmbranche von beiden Geschlechtern kritisch hinterfragt. Dabei wird in den Gesprächen vor allem auf die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. Aufgrund der noch vorherrschenden Geschlechterrollen seien weibliche Filmschaffende mit Familie durch Betreuungsarbeit stärker belastet als ihre männlichen Kollegen, auch wenn die Übernahme von Betreuungspflichten auch zunehmend ein Thema für die Männer sei. Vor allem während der Dreharbeiten sei die Vereinbarkeit sehr schwierig. Erwähnt wird auch, dass es sich hinsichtlich der Vernetzungsaktivitäten (z.T. Teilnahme an Festivals) negativ auswirke, wenn auf einmal weniger zeitliche Ressourcen vorhanden seien und die Prioritäten neu gesetzt werden müssten. Auch wenn die Bereitschaft zur Aufteilung der Familienarbeit bestehe, so bleibe es ein Fakt, dass die Frauen infolge einer Geburt länger ausfallen würden. Das Hinterfragen betrifft aber auch arbeitskulturelle Aspekte, wie die Ablehnung eines allzu dominanten Führungsverhalten.

- *«Die Vereinbarkeit mit dem Privatleben kann im Filmbusiness sehr schwierig sein, insbesondere auch für Frauen, weil die nach traditionellem Familienbild mehr familiäre Aufgaben übernehmen. Das ist immer noch ein Faktum. Man ist schon oft länger weg, das ist schwierig vereinbar, gerade mit kleineren Kindern. Oder wenn man Pause macht, ist es allenfalls schwierig, wieder zurückzukehren, vor allem wenn man vorher noch kein genügend grosses Netzwerk mit wichtigen beruflichen Kontakten aufbauen konnte.» (Frau, Kamera)*
- *«Jobsharing ist schwierig, weil man weg von zu Hause ist. Teilzeit ist nicht möglich, weil man noch weniger verdienen und Aufwand/Ertrag nicht mehr stimmen würde. Auch bei Männern führt die fehlende Vereinbarkeit zu Ausstiegen aus der Branche. Aber für Frauen, die einen grösseren Anteil der Familienarbeit übernehmen, ist der Faktor vielleicht noch wichtiger.» (Mann, Aussteiger Filmbranche)*
- *«14 Wochen Mutterschaftsurlaub sind nicht realistisch. Man kann nach 14 Wochen nicht gleich wieder drehen gehen. Drehtage dauern bis zu 13 Stunden. Eigentlich braucht es ein Jahr Pause. Auch was Energie und Kreativität angeht.» (Frau, Regie)*

3.3 Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung aus Sicht der Befragten

Im Folgenden werden mögliche Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der Schweizer Filmbranche diskutiert. Die Ergebnisse basieren auf der Online-Befragung

bei den Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen sowie auf den Interviews mit Absolvent*innen, Filmschaffenden und Expert*innen.

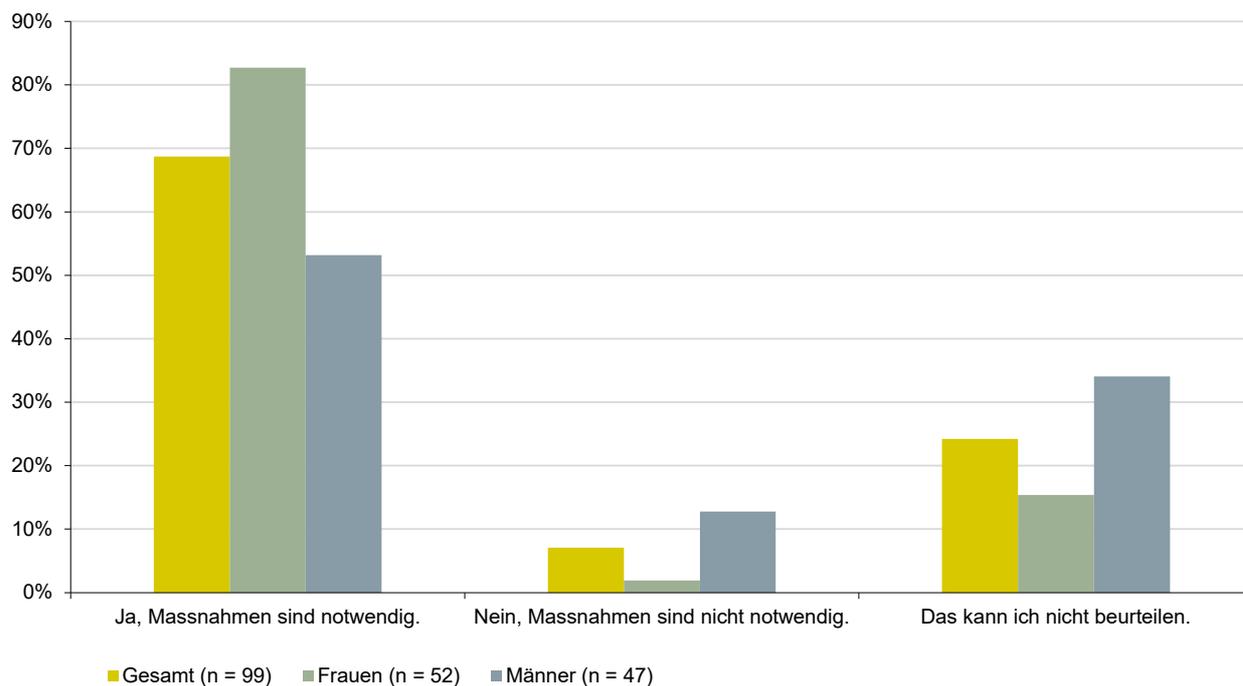
Zentrale Erkenntnisse zu den Massnahmen aus Sicht der Befragten sind:

- Die Befragten aus der Schweizer Filmbranche erkennen einen *klaren Bedarf, die Gleichstellung der Geschlechter in der Branche zu fördern*. Obwohl eine positive Entwicklung zu beobachten ist, seien Massnahmen erforderlich, um diese Entwicklung weiter zu beschleunigen. Weibliche Filmschaffende nehmen einen deutlich grösseren Handlungsbedarf wahr als die männlichen Filmschaffenden.
- «Sanfte» Förder- und Anreizmassnahmen wie Coaching für Frauen, erhöhte Sichtbarkeit weiblicher Filmschaffender stossen generell auf eine hohe Zustimmung. «Harte» Ausgleichmassnahmen wie Quotenregelungen finden bei den befragten Absolvent*innen eine hohe Zustimmung. In den Interviews gehen die Meinungen jedoch stark auseinander. Einige sehen Quotenregelungen als eine notwendige Massnahme, die zu einer schnellen Erhöhung des Frauenanteils beitragen könnte. Andere halten solche Regelungen für einen zu starken Eingriff in die kreative Arbeit der Filmbranche.
- Eine *Kombination verschiedener Massnahmen* wird als zielführend erachtet. Als besonders zielführend beurteilt werden Fördermassnahmen zur Sichtbarmachung und Stärkung weiblicher Filmschaffender einerseits sowie Anreiz- und Ausgleichsmassnahmen bei der Vergabe von Fördermitteln andererseits.

3.3.1 Grundsätzlicher Bedarf an Massnahmen

I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die grosse Mehrheit (69%) der befragten Absolvent*innen hält Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Schweizer Filmbranche für notwendig (vgl. Darstellung D 3.6). Lediglich 7 Prozent erkennen keinen Bedarf an Massnahmen, während 24 Prozent den Bedarf nicht beurteilen können.

D 3.6: Beurteilung des Bedarfs an Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in der Schweizer Filmbranche

Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutliche geschlechterspezifische Unterschiede. Während 83 Prozent der weiblichen Befragten einem Bedarf zustimmen, sind es bei den männlichen Befragten 53 Prozent. Der Anteil, der die Frage nicht beurteilen kann, ist bei den männlichen Befragten deutlich höher (34%) als bei den weiblichen Befragten (15%).

I Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen

In den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen wird der geringere Frauenanteil in der Schweizer Filmbranche mehrfach als Generationenfrage gesehen. Die Gleichstellungsthematik habe in der Branche heute einen höheren Stellenwert als in der Vergangenheit und weibliche Filmschaffende seien sichtbarer geworden. Es wird vermutet, dass sich die schon länger ausgewogene Geschlechterverteilung in der Ausbildung mit der Zeit auch in der Filmbranche zeigen wird. Die Gleichstellung der Geschlechter verbessert sich nach Ansicht vieler Interviewter jedoch nur sehr langsam. Massnahmen seien erforderlich, um die Entwicklung zu beschleunigen.

3.3.2 Massnahmen zwecks Information und Sensibilisierung

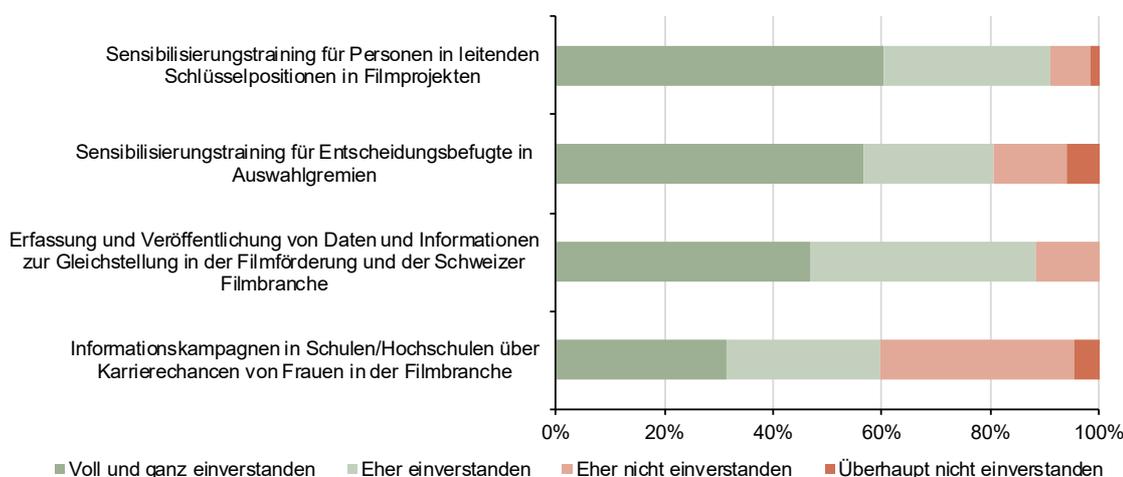
Eine erste Gruppe von möglichen Massnahmen zielt darauf ab, über den Stand der Gleichstellung zu informieren und die Sensibilisierung dafür zu erhöhen. Dies umfasst Erfassung und Veröffentlichung von Daten zur Gleichstellung in der Filmbranche, Kampagnen zur verbesserten Sichtbarkeit von weiblichen Filmschaffenden sowie Sensibilisierung von Entscheidungsbefugten in Auswahlgremien und Personen in leitenden Schlüsselpositionen in Filmprojekten.

I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die 69 Prozent der Befragten, die insgesamt einem Bedarf an Massnahmen zustimmen, wurden gefragt, inwiefern sie mit verschiedenen Massnahmen zwecks Information und Sensibilisierung einverstanden wären. Die Ergebnisse zeigen ein hohes Mass an Zu-

stimmung (vgl. Darstellung D 3.7). 91 Prozent der Befragten sind mit Sensibilisierungstrainings für Personen in leitenden Schlüsselpositionen in Filmprojekten eher oder voll und ganz einverstanden. Sensibilisierungstrainings für Entscheidungsbefugte in Auswahlgremien erhalten ebenfalls eine hohe Zustimmung (81% eher/voll und ganz einverstanden). Die Veröffentlichung von Daten zur Gleichstellung in der Branche wird von 88 Prozent der Absolvent*innen (eher) befürwortet. Informationskampagnen an Hochschulen zu den Karrierechancen von Frauen in der Filmbranche erhalten die geringste Zustimmung (60% eher/voll und ganz einverstanden). Die hohe Zustimmung zeigt sich sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Befragten, wobei die Zustimmung bei den weiblichen Befragten besonders hoch ist.

D 3.7: Massnahmen zwecks Sensibilisierung und Information



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021 (n = 65–68).

I Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen

Erfassung und Veröffentlichung von Daten

Die interviewten Filmschaffenden und Expert*innen sehen Daten zur Gleichstellung als eine wichtige Massnahme zur Steigerung des Frauenanteils in der Branche. Informationen allein reichen nach Ansicht der Expert*innen nicht aus, um den Frauenanteil in der Branche zu erhöhen. Die Erhebung von Daten könnte jedoch dazu beitragen, Problemfelder zu identifizieren, was einen gezielten Einsatz von Massnahmen ermögliche. Zudem könnte die Veröffentlichung der Ergebnisse das Bewusstsein für die Gleichstellungsthematik schärfen und die Akzeptanz von Massnahmen erhöhen. Gemäss den Expert*innen ist es wichtig, dass die Daten von einem «neutralen» Akteur wie beispielsweise dem BAK erhoben und publiziert würden, um von der Branche akzeptiert zu werden.

Sichtbarmachung von Diversität

Das Sichtbarmachen von vielfältigen Vorbildern wird von den Filmschaffenden und Expert*innen als essenzielle Massnahme gesehen, um für die Diversität der Filmbranche zu sensibilisieren. Vorbilder seien sehr wichtig, um das Selbstvertrauen der Studierenden und Filmschaffenden zu stärken. Vor allem in den technischen Berufen sei es wichtig, weibliche Vorbilder zu haben. Ausserdem könnte eine erhöhte Sichtbarkeit von weiblichen Filmschaffenden ihren Zugang zu Netzwerken und Aufträgen verbessern. Aufgrund der bekannten Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei es wichtig, erfolgreiche weibliche und männliche Filmschaffende mit Familie sichtbar zu machen. Mehrere Filmschaffende und Expert*innen sind der Meinung, dass Diversität weit gefasst werden und neben Geschlecht beispielsweise sexuelle Orientierung, Migra-

tionserfahrung und Religion umfassen sollte. Einige Expert*innen warnen jedoch vor einer starken Vermischung der Dimensionen und empfehlen, *innerhalb der Geschlechter* andere Diversitätsdimensionen anzuschauen.

Die Sichtbarmachung kann aus Sicht der Filmschaffenden und Expert*innen auf unterschiedliche Weise erfolgen. Die Sichtbarkeit von weiblichen Filmschaffenden könnte nach Angaben der Expert*innen anhand von Verzeichnissen gefördert werden. Als nationale Beispiele werden das Verzeichnis von SWAN (Swiss Women's Audiovisual Network) und der «Stage Pool» von Focal (Stiftung Weiterbildung Film und Audiovision) herangezogen, als internationales Beispiel die Webseite «Nordic Women in Film». Preise für Filmprojekte, die traditionelle Darstellungen von Geschlechtern hinterfragen, können, so die Expert*innen, zur Sichtbarkeit der Diversität beitragen. Als Beispiel wird der vom Österreichischen Filminstitut (ÖFI) und dem Drehbuchforum Wien organisierte Drehbuchwettbewerb «If she can see it, she can be it» hervorgehoben, der die Entstehung differenzierter, komplexer Frauenfiguren fördert. Schliesslich hätten Filmhochschulen eine wichtige Rolle bei der Sichtbarmachung von Diversität, denn die Sensibilisierung des Nachwuchses der Filmbranche könnte sich langfristig und nachhaltig auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken. Nach Ansicht mehrerer Filmschaffender und Expert*innen sollten die Filmhochschulen auf die Vielfalt und Vorbildfunktion der Dozierenden und des verwendeten Materials achten. Zudem sollten im Unterricht Stereotype, unbewusste Vorurteile und Diskriminierung thematisiert werden.

Sensibilisierungstraining

Auch die Barrieren der Gleichstellung in der Branche – wie (unbewusste) geschlechterstereotype Berufs- und Geschlechterbilder, die «Buddykultur» und die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie – können sichtbar gemacht werden. Dies könnte durch Sensibilisierungstrainings erfolgen. Ein solches Training für Entscheidungsbefugte in Auswahlgremien der Filmförderung und der Filmfestivals wird von einer Mehrheit der Filmschaffenden und Expert*innen als wichtige Massnahme eingestuft. Sensibilisierungstrainings für Personen in leitenden Schlüsselpositionen bei Filmprojekten werden grundsätzlich als gute Massnahmen angesehen. Aus Sicht der Expert*innen könnten solche Trainings von den Berufsverbänden oder auch von Focal angeboten werden. Es stellt sich jedoch die Frage, wie Filmschaffende zur Teilnahme motiviert werden könnten. Einige befürchten, es würden nur Personen teilnehmen, die bereits für das Thema sensibilisiert seien. Nach Ansicht einiger Expert*innen könnten Fördermittel von der Teilnahme an Sensibilisierungstrainings abhängig gemacht werden. Eine solche Anforderung könnte jedoch negative Reaktionen und eine Abwehrhaltung auslösen. Es wird als wichtig erachtet, dass sich Sensibilisierungstrainings auf beide Geschlechter beziehen und auch andere Dimensionen der Diskriminierung (z.B. Alter, sexuelle Orientierung usw.) thematisieren.

3.3.3 Massnahmen im Rahmen der Filmförderung

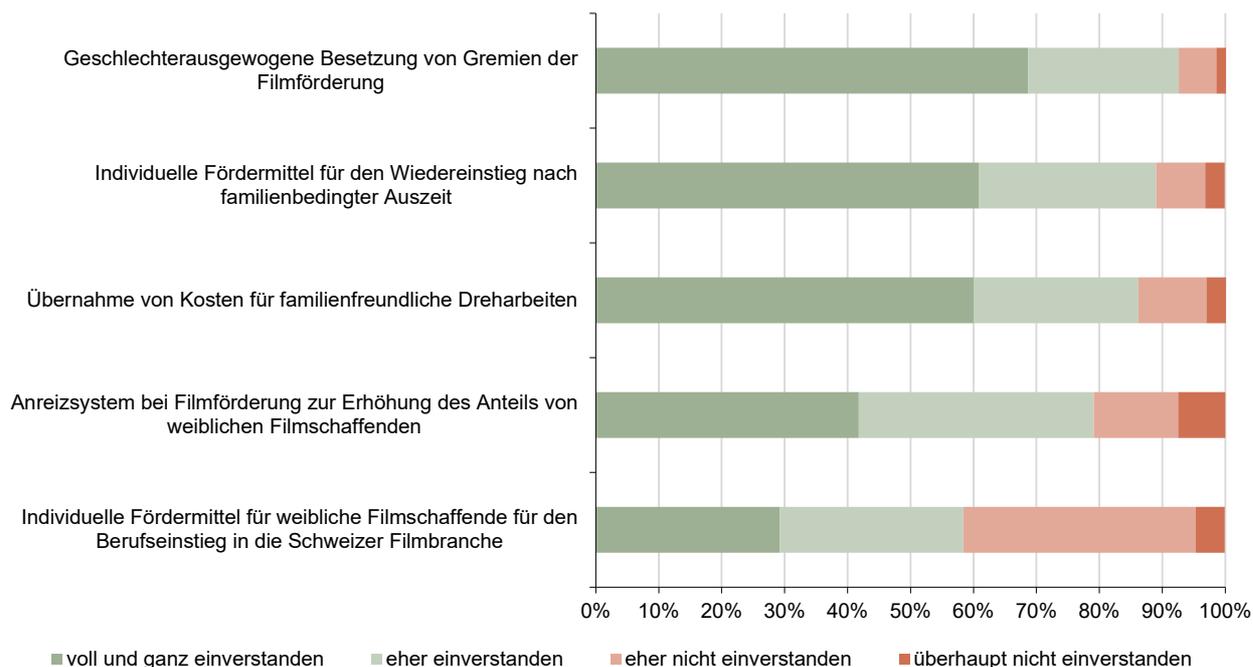
Die zweite Gruppe von möglichen Massnahmen betrifft den Bereich der Filmförderung. Dazu gehören Massnahmen der «positiven Diskriminierung» (d.h. Massnahmen zu Gunsten benachteiligter Gruppen), die sich in zwei Kategorien unterteilen lassen: erstens Anreiz- oder Fördermassnahmen und zweitens Ausgleichsmassnahmen.

I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Anreiz- und Fördermassnahmen erhalten sowohl von den männlichen als auch den weiblichen Befragten eine hohe Zustimmung (vgl. Darstellung D 3.8). 93 Prozent der Befragten sind mit einer geschlechterausgewogenen Besetzung von Gremien der Filmförderung eher oder voll und ganz einverstanden. Auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch individuelle Fördermittel für den Wiedereinstieg nach familienbe-

dingter Auszeit (89% eher/voll und ganz einverstanden) oder Übernahme von Kosten für familienfreundliche Dreharbeiten (86% eher/voll und ganz einverstanden) erhalten eine hohe Zustimmung. 79 Prozent der Befragten sind mit Anreizsystemen bei Fördermitteln eher oder voll und ganz einverstanden (z.B. zusätzliche Fördermittel für Filmprojekte mit einem signifikanten Anteil an weiblichen Beschäftigten in Schlüsselpositionen). Eine deutlich tiefere Zustimmung erhalten individuelle Fördermittel für weibliche Filmschaffende für den Berufseinstieg (59% eher/voll und ganz einverstanden).

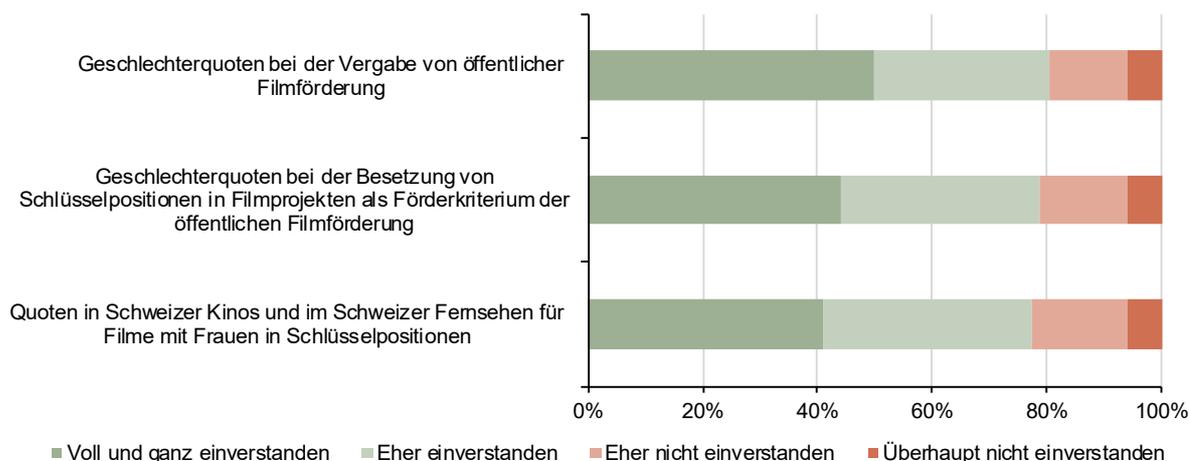
D 3.8: Anreiz- und Fördermassnahmen



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021 (n = 64–67).

Ausgleichsmassnahmen erhalten ebenfalls eine hohe Zustimmung von den befragten Absolvent*innen (vgl. Darstellung D 3.9). 80 Prozent der Befragten sind mit Geschlechterquoten bei der Vergabe von öffentlicher Filmförderung (z.B. 40% der Aufträge an Filmprojekte mit Frauen in Schlüsselpositionen) eher oder voll und ganz einverstanden. Eine fast gleich hohe Zustimmung erhalten Geschlechterquoten bei der Besetzung von Schlüsselpositionen in Filmprojekten (79% eher/voll und ganz einverstanden). Mit Quoten in Schweizer Kinos und im Fernsehen für Filme mit Frauen in Schlüsselpositionen sind 77 Prozent der Befragten eher oder voll und ganz einverstanden.

D 3.9: Ausgleichsmassnahmen



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021 (n = 66).

Die Anreizmassnahmen erhalten sowohl von weiblichen als auch von männlichen Befragten eine generell hohe Zustimmung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zustimmung bei den weiblichen Befragten besonders hoch ist.

I Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen

Geschlechterausgewogene Besetzung von Auswahlgremien von Förderstellen

Eine geschlechterausgewogene Besetzung von Auswahlgremien der Filmförderung und Festivals wird von den Filmschaffenden und Expert*innen als wichtige Massnahme angesehen. Nach Aussage der Expert*innen wird in der Schweiz diese Massnahme bereits von den verschiedenen Förderinstitutionen weitgehend umgesetzt. Dies zeigt auch die Auswertung vorhandener Daten auf (vgl. Abschnitt 2.3.3). Einige der interviewten Filmschaffenden nehmen vor allem beim BAK ein grosses Bewusstsein für eine geschlechterausgewogene Besetzung wahr. Es wird von Filmschaffenden und Expert*innen betont, dass nicht nur auf das Geschlecht geachtet werden sollte, sondern auch andere Dimensionen der Diversität in den Gremien vertreten sein müssten. Einige der Befragten sehen die Gleichstellung teilweise als Generationenfrage (vgl. dazu die Alterszusammensetzung in den Fachkommissionen des BAK, Darstellung D 2.27). Eine ausgewogene Alterszusammensetzung in den Gremien könnte nach Ansicht einiger Befragter die Gleichstellung der Geschlechter erhöhen. Aus Sicht einiger Expert*innen sollte diese Massnahme mit Sensibilisierungstrainings kombiniert werden. Denn Frauen seien in der gleichen Gesellschaft sozialisiert worden wie Männer und trügen oft die gleichen unbewussten Stereotype und Vorurteile in sich. Neben einer diversen Zusammensetzung wird es als wichtig erachtet, die Gremien regelmässig neu zu besetzen.

Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In den Interviews wird ersichtlich, dass sich sowohl weibliche wie auch männliche Filmschaffende eine bessere Work-Life-Balance wünschen. Eine mögliche Massnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Übernahme von Kosten für familienfreundliche Dreharbeiten. Seit Anfang 2016 können bei Förderanträgen an die Filmförderungsanstalt Deutschlands (FFA) bis zu 30'000 Euro für Kinderbetreuung einkalkuliert werden. Auch in der Schweiz können bei langen Filmen, die vom BAK selektiv mit einem Herstellungsbeitrag unterstützt werden, Kosten für Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen angerechnet werden (maximal 50'000 Franken pro Projekt). Da Frauen häufiger als Männer die zusätzliche Belastung durch Betreuungsaufgaben tragen, ist nach Ansicht der interviewten Filmschaffenden und

Expert*innen die Übernahme dieser Kosten eine wichtige Massnahme. Ausserdem, so die Meinung einiger Filmschaffender, würde es den Frauen zugutekommen, wenn ihre Partner*innen, die oftmals auch in der Filmbranche tätig sind, von einer besseren Vereinbarkeit profitieren könnten. Es wird betont, dass die Umsetzbarkeit der Massnahme vom Zugang zu flexiblen Kinderbetreuungsangeboten abhängen, da Dreharbeiten mit unregelmässigen Arbeitszeiten verbunden sind. Als weitere Massnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird eine Regelung für die täglichen Arbeitsstunden während Dreharbeiten vorgeschlagen.

Finanzielle Anreize für geschlechterausgewogene Zusammensetzung in Filmprojekten

Das ÖFI hat 2017 unter dem Titel «Gender Incentive» ein Punktesystem eingeführt, bei dem Filmprojekte mit bis zu 30'000 Euro zusätzlich gefördert werden, wenn Frauen nachweislich in den Schlüsselpositionen wie Produktion, Regie, Buch, Kamera, Schnitt, Ausstattung oder Kostüm vertreten sind. Die zusätzlichen Mittel können für die Stoff- und Projektentwicklung von neuen Projekten mit einem entsprechenden Frauenanteil verwendet werden. Eine Evaluation der Massnahme hat gezeigt, dass der Anteil von Frauen in nahezu allen punktegebenden Stabspositionen gestiegen ist.⁶⁵ Mehrere der interviewten Filmschaffenden und Expert*innen äussern sich positiv zu dieser Massnahme. Einige Filmschaffende halten eine solche Massnahme für einen zu grossen Eingriff in die Besetzung von Filmteams. Die interviewten Expert*innen betonen, dass solche Anreizsysteme nur dann funktionieren, wenn sie die Geschlechterverteilung in leitenden Schlüsselpositionen betreffen. Einige Expert*innen sehen diese Massnahme als notwendig an, um weiblichen Filmschaffenden den Zugang zu Filmprojekten zu ermöglichen. Es wird jedoch betont, dass diese Massnahme zwar zu mehr Frauen in Schlüsselpositionen führen könnte, aber die geschlechterstereotypen Berufsbilder (zumindest kurzfristig) nicht verändern würde.

Individuelle Fördermittel

Eine mögliche Massnahme zur Steigerung des Frauenanteils wären individuelle Fördermittel für Filmschaffende für den Berufseinstieg in die Filmbranche oder für den Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit. Die Expert*innen sehen diese Art von Förderung grundsätzlich als sinnvoll, betonen aber, dass die Fördermittel gleichmässig auf die Geschlechter aufgeteilt werden sollten. Ansonsten könnten die Massnahmen als diskriminierend gegenüber Männern wahrgenommen werden. Gemäss Filmschaffenden und Expert*innen können auch Frauen solche Massnahmen als diskriminierend empfinden, da sie implizieren, dass Frauen besondere Unterstützung benötigen.

Quotenregelungen

Eine erste mögliche Quotenregelung betrifft die Vergabe von Fördermitteln. Beispielsweise könnte eine Institution der Filmförderung beschliessen, 50 Prozent der Fördermittel an Filmprojekte mit Frauen in leitenden Schlüsselpositionen (z.B. Drehbuch, Regie, Produktion oder Kamera) zu vergeben. Eine zweite mögliche Quotenregelung betrifft die Besetzung von leitenden Schlüsselpositionen in Filmprojekten. So könnte beispielsweise beschlossen werden, dass 30 Prozent der Schlüsselpositionen eines Filmprojekts von Frauen besetzt sein müssten.

Im Gegensatz zur Online-Befragung der Absolvent*innen gehen die Meinungen zu Ausgleichsmassnahmen wie Quotenregelungen in den Interviews mit den Filmschaffenden und den Expert*innen stark auseinander. Möglicherweise zeigt sich hier ein gewisser Generationeneffekt. Etwa die Hälfte der interviewten Personen ist der Ansicht, dass Quotenregelungen eine gute Übergangslösung wären, um die Entwicklung zu beschleunigen.

⁶⁵ Vgl. <https://equality.filminstitut.at/de/gender-incentive-2019/>, Zugriff am 11.5.2021.

nigen. Es sei weiterhin wichtig, dass bei der Vergabe die Qualität das entscheidende Kriterium sei. Bei gleicher Qualität bestehe aber die Möglichkeit, Frauen zu bevorzugen. Einige Filmschaffende sind der Meinung, dass sich die Quotenregelungen auf die technischen Berufe der Filmbranche (Kamera, Ton usw.) konzentrieren sollten, da der Frauenanteil in diesen Berufen besonders gering sei. In diesem Zusammenhang wird betont, dass die Höhe der Quote an die Geschlechterverteilung im jeweiligen Beruf angepasst werden sollte (z.B., 20% Frauen im Beruf würden eine Quote von 20% Frauen bei der Verteilung der Fördermittel bedeuten).

Die andere Hälfte der Filmschaffenden und Expert*innen steht Quoten generell kritisch gegenüber. Es wird betont, dass solche Massnahmen den Inhalt der Kunst zu stark beeinflussen würden. Vor allem Quoten für die leitenden Schlüsselpositionen eines Filmprojekts würden, so mehrere Interviewte, einen zu grossen Eingriff in die kreative Arbeit ausmachen. Zudem könnten Quotenregelungen sowohl von Männern als auch von Frauen als diskriminierend empfunden werden. Nach Meinung dieser Gruppe sollte die Qualität der Filmprojekte im Vordergrund stehen und nicht das Geschlecht der Filmschaffenden.

Die Expert*innen betonen, dass Quoten nicht unbedingt die Kultur oder die Haltungen in der Filmbranche verändern können. Aus diesem Grund wird es als wichtig erachtet, nationale Richtlinien und Quoten-/Anreizsysteme durch kulturverändernde Massnahmen wie Sensibilisierung und Sichtbarmachung zu ergänzen. Verschiedene Länder wie zum Beispiel kürzlich Österreich haben nationale Richtlinien für ein «Gender Budgeting»-Modell beschlossen, um eine 50/50-Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe von Fördermitteln zu erreichen. Die Ziele sind meist nicht mit Quotenregelungen verbunden, sondern sind nationale Richtlinien, die durch Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen sowie Anreizsysteme zu erreichen sind.

Anonyme Eingaben von Förderanträgen

In den Gesprächen mit den Filmschaffenden und den Expert*innen wurde die anonyme Einreichung von Förderanträgen als weitere mögliche Massnahme im Rahmen der Filmförderung vorgeschlagen. In einer ersten Phase des Antrags, beispielsweise bei der Entwicklung von Exposé oder Drehbüchern, wären nach Ansicht der Expert*innen anonyme Eingaben durchaus möglich. Da die Schweizer Filmbranche relativ klein sei, wäre die Anonymität jedoch nicht in allen Fällen gewährleistet, so die Filmschaffenden und Expert*innen. In einigen Bereichen wie beispielsweise der Animation, lasse der Stil darauf schliessen, wer für das Filmprojekt verantwortlich sei. Ausserdem seien bei grösseren Anträgen die bisherigen Filmprojekte einer Person ein wichtiges Beurteilungskriterium für die Machbarkeit des Projekts. Schliesslich wird kritisch angemerkt, dass anonyme Eingaben die Anzahl der Anträge stark erhöhen könnten.

3.3.4 Massnahmen im Rahmen des Filmschaffens

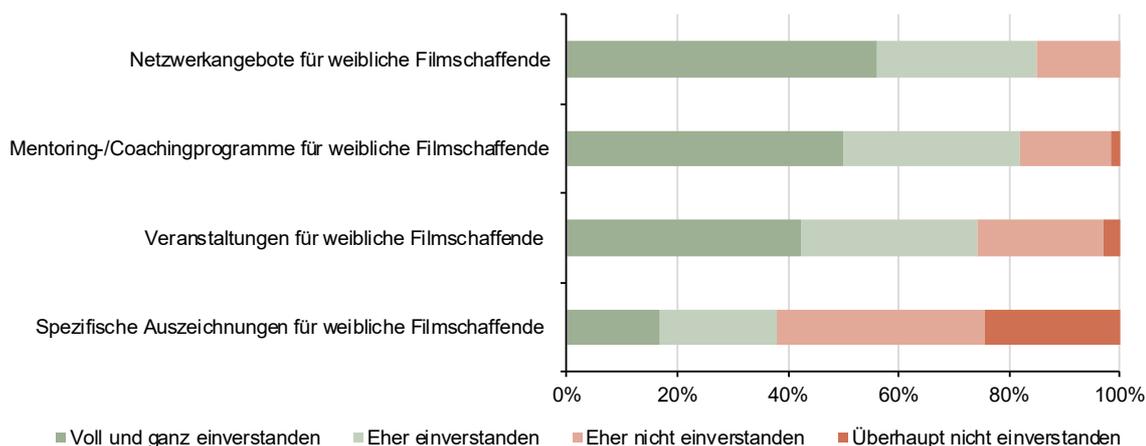
Bei der dritten Gruppe von Massnahmen handelt es sich um positive Diskriminierung, genauer gesagt um Fördermassnahmen für weibliche Filmschaffende in der Schweizer Filmbranche.

I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Fördermassnahmen, die sich spezifisch an weibliche Filmschaffende richten, erhalten von den befragten Absolvent*innen grundsätzlich eine hohe Zustimmung (vgl. Darstellung D 3.10). 85 Prozent der Befragten stimmen Netzwerkangeboten für weibliche Filmschaffende (eher) zu, während 74 Prozent der Befragten mit Veranstaltungen für weibliche Filmschaffende eher oder voll und ganz einverstanden sind. Auch Mentoring/Coaching für weibliche Filmschaffende erhält von den Befragten eine hohe Zu-

stimmung (82% eher/voll und ganz einverstanden). Die Massnahmen erhalten sowohl von weiblichen als auch von männlichen Befragten eine hohe Zustimmung – mit einer besonders hohen Zustimmung unter den weiblichen Befragten. Eine deutlich geringere Zustimmung erhalten spezifische Auszeichnungen für weibliche Filmschaffende (38% eher/voll und ganz einverstanden).

D 3.10: Massnahmen in der Filmbranche



Quelle: Online-Befragung Absolvent*innen 2021 (n = 66).

Ergebnisse aus den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen

Netzwerk-/Coaching- und Mentoringangebote

Netzwerke werden in den Gesprächen mit den Filmschaffenden und den Expert*innen als wichtiger Erfolgsfaktor für den erfolgreichen Einstieg in die Filmbranche identifiziert. Die Expert*innen sind der Ansicht, dass das Netzwerk SWAN in diesem Bereich einen wichtigen Beitrag leistet. Als Beispiel werden die Netzwerkanlässe mit neuen und etablierten Personen in der Schweizer Filmbranche hervorgehoben. Auf internationaler Ebene werden Netzwerke wie «Women in Film» und «Alliance of Women Directors» als wichtige Impulse erwähnt. Einige Filmschaffende betonen, dass auch männliche Filmschaffende in den Dialog der Netzwerke einbezogen werden sollten. Gleichstellung sei kein Frauenthema, sondern betreffe auch Männer (z.B. in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Coaching und Mentoring werden von Filmschaffenden und Expert*innen überwiegend als sinnvolle Massnahmen erachtet, um den Eintritt in die Filmbranche zu erleichtern. In den USA werden sogenannte «Shadowings» (Hospitationen) angeboten, bei denen Filmschaffende frisch aus dem Studium Einblicke in die berufliche Tätigkeit etablierter Filmschaffender erhalten und ihre Netzwerke erweitern können. In den Interviews mit Filmschaffenden werden für Regiestudierende Coachings durch erfahrene Produzent*innen während der Ausbildung sowie während der ersten Zusammenarbeit mit einer Produktionsfirma als mögliche Massnahme identifiziert. In einigen Interviews wurde darauf hingewiesen, dass Coachings teils als bevormundender Ansatz verstanden werden könnten, sprich weibliche Filmschaffende würden mehr Unterstützung benötigen als ihre männlichen Kollegen.

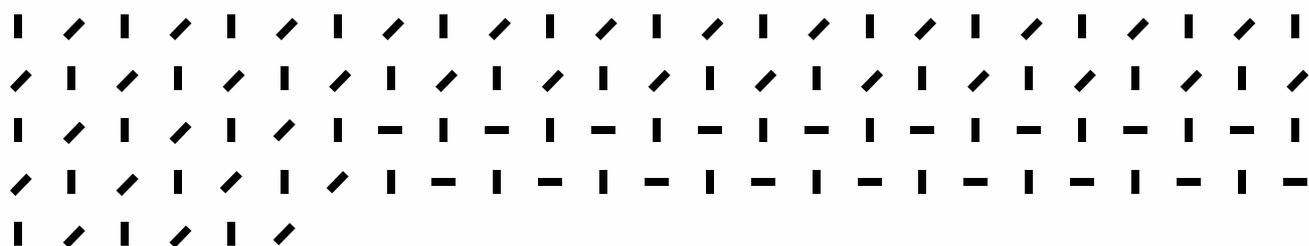
Spezifische Auszeichnungen für weibliche Filmschaffende

Eine mögliche Massnahme, um weibliche Filmschaffende sichtbar zu machen, sind spezifische Auszeichnungen, beispielsweise ein Preis für Drehbuchautorinnen. Die Filmschaffenden und Expert*innen stehen dieser Massnahme überwiegend skeptisch gegenüber. Mit spezifischen Auszeichnungen würden Frauen aus dem Wettbewerb mit

den Männern herausgenommen, wodurch die Dimension des Geschlechts eher betont als heruntergespielt würde.

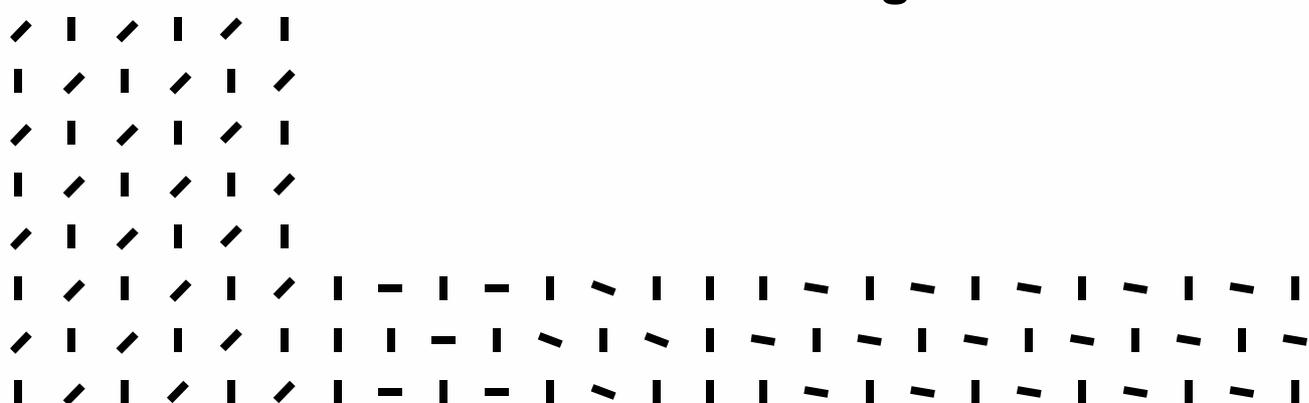
*Reduktion der Zahl der Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen*

In den Gesprächen mit Filmschaffenden und Expert*innen wird mehrfach betont, dass die Zahl der Absolvent*innen von Schweizer Filmhochschulen den Bedarf in der Filmbranche übersteigt. Aus diesem Grund sei es notwendig, die Anzahl der Studienplätze zu reduzieren und strengere Zulassungskriterien einzuführen.



4. Fazit und Empfehlungen

Im Folgenden sind die Erkenntnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen und die Erklärungsfaktoren aus Sicht der Studie aufgezeigt. Darauf aufbauend werden Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils abgeleitet.



4.1 Erkenntnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen

Im Folgenden sind die aus unserer Sicht zentralen Erkenntnisse zur Situation der Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen aufgeführt.

#Ungleichverhältnis der Geschlechter im professionellen Filmschaffen trotz Ausgewogenheit in der Ausbildung: Obwohl gleich viele Frauen wie Männer eine Schweizer Filmhochschule absolvieren, sind Frauen im professionellen Filmschaffen untervertreten.

Es gibt beinahe gleich viele Frauen wie Männer, die an Schweizer Filmhochschulen absolvieren (48% Absolventinnen 2008–2019). Dennoch zeigt sich ein Ungleichverhältnis von rund einem Drittel Frauenanteil in vielen Bereichen des professionellen Filmschaffens – beispielsweise in branchenrelevanten Berufsverbänden, in leitenden Schlüsselpositionen hinter der Kamera und in Hauptrollen sowie bei ausbezahlten Urheberrechtsentschädigungen. Unterschiede beim Frauenanteil gibt es

- *je nach Berufskategorie:* In leitenden Positionen bei öffentlich finanzierten Schweizer Langfilmen (2017–2019) variiert der Frauenanteil je nach Position: Montage/Schnitt 53 Prozent; Drehbuch und Produktion 35 Prozent; Regie 29 Prozent; Kamera 13 Prozent. Bei Hauptrollen liegt der Frauenanteil bei Dokumentarfilmen (34%) deutlich tiefer als bei Spielfilmen (47%),
- *je nach Filmlänge:* Bei Kurzfilmen sind Frauen in der Regie besser vertreten (37% 2012–2018). Auch reichen sie mehr Fördergesuche für Kurzfilme ein und werden entsprechend häufiger gefördert als bei Langfilmen. Zudem weist der Kurzfilmverband Pro Short mit 45 Prozent den höchsten Frauenanteil auf.
- *je nach Alter:* Bei jüngeren Filmschaffenden (ab Jahrgang 1980) zeigt sich – mit Ausnahme der Kameraposition – ein ausgewogeneres Bild mit 37 Prozent Regisseurinnen und 50 Prozent Produzentinnen. Dasselbe gilt auch für die Geschlechterverteilung der jüngeren Mitglieder der Berufsverbände. In Hauptrollen von Langfilmen nimmt der Frauenanteil ab dem vierzigsten Lebensjahr deutlich ab.

Relativ gut vertreten sind Frauen in Auswahlgremien von Förderinstitutionen, Filmfestivals und leitenden Positionen in relevanten Institutionen und Unternehmen der Filmbranche (mit Ausnahme von Kinos und Verleihfirmen).

Auch weist die Studie auf *Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern* im Schweizer Filmschaffen hin. Wie die Auswertung von Lohndaten von Suissimage (2016–2019) zeigt, verdienen Frauen durchschnittlich weniger pro Film als Männer (17% tieferer Durchschnittslohn beim Drehbuch; 8% tieferer Durchschnittslohn bei der Regie).

#Herausfordernder Einstieg in die Filmbranche: Der Berufseinstieg (Übergang von der Ausbildung in den Beruf) gestaltet sich für Frauen wie auch für Männer herausfordernd – wobei Frauen den Einstieg als schwieriger wahrnehmen und ihre Karriere häufiger vorzeitig beenden als Männer.

Für beide Geschlechter stellt der Einstieg in die Filmbranche eine grosse Herausforderung dar. Die hohe Anzahl jährlicher Absolvent*innen an Filmhochschulen scheint die Nachfrage auf dem Markt deutlich zu übersteigen. Der Anteil Regisseur*innen, die nach ihrem ersten Film einen weiteren Film realisieren, sinkt deutlich – bei den Frauen noch stärker als bei den Männern. Unter Regisseurinnen und Regisseuren, die fünf oder mehr Filme realisiert haben, beträgt der Frauenanteil nur noch 21 Prozent. Auch die Online-Befragung von Filmschulabsolvent*innen und die Interviews mit Filmschaffenden geben Hinweise dazu, dass Frauen die Einstiegsphase als schwieriger beurteilen als Männer.

#Keine Benachteiligung/Bevorzugung von Frauen in der Filmförderung: Der Anteil Gesucheingaben von Frauen entspricht insgesamt dem Anteil an Zusagen und gesprochenen Fördergeldern in der Projektentwicklung und Filmherstellung.

Regisseurinnen und Autorinnen geben weniger Gesuche ein als ihre männlichen Berufskollegen (31% Frauenanteil in der Regie bei Herstellung; 33% in der Autorenschaft bei Drehbuch/Projektentwicklung) und erhalten verhältnismässig etwa ein Drittel der Zusagen. Auch bei den gesprochenen Fördergeldern entsprechen die Frauenanteile etwa denjenigen der eingereichten Gesuche. Im Bereich des Drehbuchs/der Projektentwicklung liegt der Frauenanteil bei den Gesucheingaben und -zusagen jeweils etwas höher als in der Regie/Herstellungsförderung.

#Erfolg von Frauen an Festivals: Regisseurinnen werden überproportional oft an Festivals ausgezeichnet. Beim kommerziellen Kinoerfolg (Kinoeintritte) sind Filme mit weiblicher Regie untervertreten.

Filme von Regisseurinnen schneiden bei der Festivalauswertung gut ab und werden im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen überproportional oft ausgezeichnet (45% ausgezeichnete Filme mit gleichberechtigter/weiblicher Regie). Anders präsentiert sich die kommerzielle Kinoauswertung: Schweizer Filme von Regisseurinnen erzielen nur rund 20% der Kinoeintritte, obwohl sie 30% der gezeigten Kinofilme ausmachen.

4.2 Erklärungsfaktoren für die Ungleichverteilung im Schweizer Filmschaffen

Wie lässt sich die Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern in der Schweizer Filmbranche erklären? Vier Faktoren, die sich zwei übergeordneten Kategorien zuordnen lassen, konnten aufgrund der Studienergebnisse identifiziert werden:

Rollenstereotypen: Zuschreibungen von aussen

Rollenstereotype, die einem Geschlecht zugeschrieben werden, führen direkt zu Aufrespektive Abwertungen und damit zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Rollenstereotype prägen nachhaltig die Fremd- und Selbsteinschätzung von uns allen. Zuschreibungen von aussen erfolgen häufig unbewusst. Sie können aber auch ganz explizit zu sexistischem Verhalten und diskriminierender Machtausübung führen. Auch von solchen Erfahrungen wird in den Gesprächen mit den Filmschaffenden berichtet. Ob unbewusst oder bewusst, es steht fest, dass Rollenstereotype die Lebensgestaltung von Frauen und Männern einschränken. Ergebnisse der vorliegenden Studie, aber auch weitere Studien zur Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben zeigen auf, dass Frauen häufiger Eigenschaften zugeschrieben werden, die für ihren Karriereweg eher hinderlich sind (z.B. technisch uninteressiert; zu wenig entscheidungsfreudig, zu wenig Durchsetzungskraft), während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung

gebracht werden.⁶⁶ Dies führt dazu, dass den weiblichen Filmschaffenden weniger zuge-
traut wird, dass sie ihre Filmidee erfolgreich und hartnäckig «vermarkten», sich am
Filmset durchsetzen und schliesslich ein (grosses) Filmprojekt realisieren zu können.

Rollenstereotypen: Verinnerlichte Selbstzweifel

Die stereotypen Zuschreibungen von aussen prägen nicht nur die Fremdeinschätzung,
sondern auch die Selbstwahrnehmung der Geschlechter. Sie beeinflussen die Entscheide
mit, sei es in der Kindheit, bei der Berufswahl oder bei der Aufteilung von Beruf und
Familienarbeit. «Die Frauen stehen sich selbst im Weg», hört man in den Gesprächen
mit Filmschaffenden denn auch nicht selten als Erklärungsversuch für die Ungleichver-
teilung. In den Gesprächen kommt dies auch darin zum Ausdruck, wie weibliche Film-
schaffende im Vergleich zu den Berufskollegen ihren Karriereweg beschreiben. Häufi-
ger als bei den Männern ist darin von Selbstzweifeln und Rechtfertigungen nach Absa-
gen die Rede, von fehlendem Mut und Selbstverständnis, die eigene Filmidee anzuprei-
sen und erfolgreich zu vermarkten und von der Wichtigkeit von weiblichen Vorbildern,
die erfolgreich im Filmbusiness tätig sind. Die Wechselwirkung von Fremdzuschreibung
und Selbstwahrnehmung kann als Teufelskreis umschrieben werden: Fehlendes Zutrauen
von aussen schüren die Selbstzweifel, was wieder das fehlende Zutrauen bestärkt.

Strukturelle Hindernisse: Erschwerter Zugang ins «Buddy-System»

Informelle berufliche Kontakte spielen in der Filmbranche eine ausserordentlich wichti-
ge Rolle für das erfolgreiche Trittfassen. Zum einen handelt es sich um ein breites per-
sönliches Netzwerk zu Peers, die man häufig seit dem Studium kennt. Zum andern sind
es Kontakte zu Personen in Schlüsselpositionen, um eine Chance zu erhalten, sich zu
bewähren oder weiterempfohlen zu werden. Das Filmbusiness lässt sich als «Buddy-
System» beschreiben, in dem – nicht zuletzt wegen dem oft grossen Zeit- und Gelddruck
– Personen vertraut wird, die man gut kennt. So entstehen oft Teams, die kontinuierlich
über Jahre hinweg zusammen Filme realisieren. Häufig reichen die Beziehungen dabei
über das Berufliche hinaus. Schafft man es, in dieses System reinzukommen und be-
währt man sich, dann ergeben sich daraus immer weitere Projekte.

Für Frauen ist der Zugang in dieses «Buddy-System» schwerer als für Männer. Dies
belegen auch die quantitativen Zahlen. Männer in Schlüsselpositionen (Regie oder Pro-
duktion) besetzen überproportional häufiger Männer als Frauen für die weiteren kreati-
ven Leitungspositionen (Drehbuch, Kamera, Schnitt). Liegt die Regie oder die Produkti-
on in mehrheitlich weiblicher Hand, so sind Schlüsselpositionen häufiger mit Frauen
besetzt (z.B. Drehbuch). In der Online-Befragung von Absolvent*innen der Schweizer
Filmhochschulen wie auch in den Gesprächen mit Filmschaffenden wird der für Frauen
erschwerter Zugang ins System als der zentrale Erklärungsfaktor für die Ungleichver-
teilung hervorgehoben. Dies dürfte erstens mit den weiter oben beschriebenen geschlech-
terstereotypen Zuschreibungen zusammenhängen, die dazu führen, dass Entscheidungs-
träger*innen häufiger Männern als Frauen die Chance geben, sich in einem Filmprojekt
zu bewähren. Zweitens spielen die persönlichen Beziehungen eine wichtige Rolle (Män-
nerbünde). Drittens sind es nach wie vor Frauen, die infolge einer Familiengründung
mehr Betreuungsarbeit übernehmen und daher mehr Mühe haben, ihre beruflichen
Netzwerke kontinuierlich zu pflegen.

⁶⁶ Vgl. Prommer, Elizabeth; Schoeller Bouju, Bettina (2020): Sechster Regie-Diversitätsbericht des
Bundesverbandes Regie e.V. (BVR) für das Jahr 2018. Im Auftrag des Bundesverbandes Regie
e.V., Berlin. Untersucht wurden 103 Kinospielefilme mit deutscher Budget-Majorität.

Strukturelle Hindernisse: Unpassende Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur

In der Filmbranche haben diejenigen Erfolg, die bereit sind, alles bedingungslos auf eine Karte zu setzen. Der Wunsch Familie und Karriere zu vereinbaren, stellt daher in dieser Branche, in der häufig unregelmässig gearbeitet werden muss und das Einkommen oft nicht über die nächsten paar Monate hinaus gesichert ist, nach wie vor ein besonders grosses Karrierehindernis dar. Ebenfalls erschwerend kommt hinzu, dass die Etablierung in der Filmbranche mehr Zeit zu beanspruchen scheint, als in anderen Branchen. Dies bedeutet, dass die Frage der Familiengründung häufig in eine Zeit fällt, in der die Filmschaffenden noch am Anfang ihrer Karriere stehen und sich noch keinen Namen und kein Netzwerk schaffen konnten.

Die schwierige Vereinbarkeit von Filmschaffen und Familie dürfte ein nach wie vor zentraler Grund sein, wieso Filmschaffende entweder kinderlos bleiben – dies lässt sich insbesondere in den Gesprächen mit der älteren Generation beobachten – oder infolge der Familiengründung nur schwer Tritt fassen können. Insbesondere die jüngeren Frauen, aber auch die jüngeren Männer, scheinen diese branchentypischen Arbeitsbedingungen aber zunehmend kritisch zu hinterfragen. Sie sind nicht bereit, um jeden Preis im Filmbusiness Erfolg zu haben und lehnen es ab, zwischen Karriere oder Familie entscheiden zu müssen. Wie in anderen Branchen und Führungspositionen auch, führen dabei die vorherrschenden gesellschaftlichen Rollenbilder dazu, dass die Frauen noch immer mehr Familienarbeit übernehmen und daher stärker mit den herausfordernden Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben als die Männer. Es erstaunt daher nicht, dass Frauen überproportional in der Berufsrichtung Montage/Schnitt vertreten sind (53%), eine Arbeit, die gemäss den geführten Gesprächen einfacher planbar ist, als die Arbeit am Set.

Ein weiteres Karrierehindernis scheint auch die Ablehnung einer patriarchalisch geprägten Arbeitskultur zu sein. Auch hier macht sich ein gewisser Generationeneffekt bemerkbar. Insbesondere die jüngeren Frauen (aber auch jüngere Männer) sind weniger gewillt, sich dieselben männlich konnotierten Verhaltensweisen und Umgangsformen anzueignen, um Erfolg zu haben. Hier scheint sich ein gewisser Wandel in der Filmbranche abzuzeichnen, in der zunehmend die Teamarbeit auf Augenhöhe (und weniger die hierarchische Abhängigkeit von Einzelpersonen) im Zentrum steht.

4.3 Empfehlungen von Massnahmen zur künftigen Erhöhung des Frauenanteils im Schweizer Filmschaffen

Wie aufgeführt, können aufgrund der Studienergebnisse zwei Kategorien von Faktoren identifiziert werden, welche die Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern in der Schweizer Filmbranche beeinflussen: zum einen Rollenstereotype und zum anderen strukturelle Hindernisse. Diese Faktoren wirken nicht unabhängig voneinander, sondern verstärken sich gegenseitig. Massnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung müssen daher darauf ausgerichtet sein, Rollenstereotypen und strukturellen Hindernissen entgegenzuwirken. Um Rollenstereotype abzubauen, ist es notwendig, das Bewusstsein für die Zuschreibungen zu schärfen und die vorherrschenden Stereotypen zu hinterfragen. Strukturelle Hindernisse können abgebaut werden, indem der Zugang zum Buddy-System erleichtert und die Arbeitsbedingungen verändert beziehungsweise verbessert werden.

In der vertiefenden Analyse wurde eine Reihe von möglichen Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Filmbranche identifiziert. Basierend auf den Studienergebnissen hat das Evaluationsteam eine Gruppe von Massnahmentypen ausgewählt, die zum Abbau der Rollenstereotypen und der strukturellen Hindernisse beitragen kann. Dabei handelt es sich um Massnahmentypen, die – basierend auf den

Interviews mit Vertretenden der Branche – ein hohes Wirkungspotenzial hätten und gleichzeitig von der Branche akzeptiert würden. Wie im Folgenden ersichtlich ist, empfehlen wir nicht, Quotenregelungen bei der Vergabe von Fördermitteln einzuführen. Obwohl Ausgleichmassnahmen wie Quoten in der Befragung der Absolvent*innen mehrheitlich auf hohe Zustimmung stiessen, wurden sie in den Interviews mit Filmschaffenden und Expert*innen teils sehr kritisch betrachtet. Es wäre zu erwarten, dass Quotenregelungen mit mangelnder Akzeptanz in der Branche zu kämpfen hätten. Nach Ansicht des Evaluationsteams sollte eine solche Massnahme nur dann in Betracht gezogen werden, wenn die vorgeschlagenen Massnahmen nicht den erwünschten Effekt hätten.

Die Massnahmentypen sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt und reichen von Information und Sensibilisierung über Befähigung bis hin zu Anreizen und Verpflichtungen. Von gewissen Massnahmentypen profitieren explizit weibliche Filmschaffende, während andere Massnahmentypen an beide Geschlechter adressieren. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Massnahmentypen in Kombination verwendet werden. Wie die Faktoren, die zur Ungleichverteilung führen, können sich die Massnahmentypen in ihrer Wirkung gegenseitig verstärken.

Im Folgenden gehen wir auf insgesamt fünf Massnahmentypen ein und legen dar, mit welchen konkreten Aktivitäten sie umgesetzt werden können.

<i>Erklärungsfaktoren für die Ungleichverteilung im Schweizer Filmschaffen</i>	<i>Massnahmentypen</i>
<i>Rollenstereotypen Zuschreibungen von aussen und verinnerlichte Selbstzweifel</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stand der Gleichstellung beleuchten 2. Vielfalt sichtbar machen 3. Vielfalt leben
<i>Strukturelle Hindernisse Erschwerter Zugang ins «Buddy-System» und unpassende Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur</i>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Zugang ins «Buddy-System» erleichtern 5. Arbeitsbedingungen verbessern

Bevor die einzelnen Massnahmentypen vorgestellt werden, gilt es, darauf hinzuweisen, dass einige Massnahmen von verschiedenen Akteuren bereits umgesetzt werden. Dazu gehören beispielsweise die Integration von Kinderbetreuungskosten ins Produktionsbudget (durch das BAK und regionale Förderinstitutionen), die Gender-Charta, die von fast allen Schweizer Filmfestivals unterzeichnet ist, sowie Datenerhebungen zur Gleichstellung (durch das BAK, regionale Förderstellen, SRG SSR). Trotz diesen laufenden Bestrebungen ist es wichtig, die Visibilität und Bedeutung des Themas der Gleichstellung und Vielfalt noch besser in der Schweizer Filmbranche zu verankern.

Massnahmentyp 1: Stand der Gleichstellung beleuchten

Der erste Massnahmentyp zielt darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter in der Filmbranche zu beleuchten. Informationen über den Stand der Gleichstellung sind ein erster Schritt, um Bereiche der Geschlechterungleichheit in der Branche zu identifizieren. Die Informationen können anschliessend genutzt werden, um die Öffentlichkeit über die Gleichstellung zu informieren und den Bedarf an Massnahmen aufzuzeigen. Wir empfehlen, dies durch folgende Aktivitäten umzusetzen:

Datenerhebungen zur Gleichstellung

Die «Gender Map» des BAK und Datenerhebungen weiterer Förderinstitutionen wie beispielsweise Cinéforum liefern Kennzahlen zur Gleichstellung der Schweizer Filmbranche. Um die Erfassung von Daten zu vereinheitlichen und eine Kontinuität der Erhebung zu gewährleisten, empfehlen wir, die Datenerhebung zu systematisieren. Informationen zur Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen sollten im Rahmen regelmässiger Erhebungen (z.B. jährlich) gesammelt, aufbereitet und veröffentlicht werden. Wir empfehlen zudem, die Datenerhebung durch weitere berufliche Indikatoren (z.B. Ausbildung, berufliche Tätigkeit, Filmförderung und Filmerfolg) sowie weitere Vielfaltsindikatoren (z.B. Alter, soziale Herkunft, ethnische Herkunft, Behinderung usw.) zu ergänzen. Die übergeordnete Zuständigkeit für die Erhebung kann beim BAK liegen. Die Erhebungen müssen jedoch in Zusammenarbeit mit den anderen Förderinstitutionen, Berufsverbänden und weiteren Institutionen der Filmbranche erfolgen. Alle regionalen und privaten Förderinstitutionen sollten die Empfehlungen und Vorgaben für die standardisierte Datenerfassung einhalten.⁶⁷ Um Verknüpfungen zwischen verschiedenen Datenquellen zu ermöglichen, sollten alle Förderinstitutionen in ihrer Datenerfassung zudem konsequent die ISAN-Nummer zur Identifizierung von audiovisuellen Werken verwenden.⁶⁸

Anlässe zur Information und Diskussion der Erkenntnisse

Um die Erkenntnisse aus den Datenerhebungen bekannt zu machen, empfehlen wir, regelmässige Anlässe zum Thema Gleichstellung zu organisieren. Diese Anlässe können vom BAK gemeinsam mit Berufsverbänden oder auch Interessenorganisationen wie SWAN organisiert werden. Adressaten des Anlasses können Berufsverbände, Kinos, Verleihfirmen, Festivals, Auswahlgremien aller Förderinstitutionen sein. Die Anlässe können beispielsweise im Rahmen der Filmfestivals stattfinden. An den Anlässen können die Erkenntnisse und mögliche Massnahmen mit Akteuren aus der Filmbranche diskutiert werden.

Massnahmentyp 2: Vielfalt sichtbar machen

Der zweite Massnahmentyp verfolgt das Ziel, die Vielfalt der Filmbranche sichtbar zu machen. Dabei können neben dem Geschlecht auch weitere Dimensionen wie sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion und Alter berücksichtigt werden. Mit der Sichtbarmachung der Vielfalt in den verschiedenen Berufen der Branche können stereotype Fremd- und Selbsteinschätzungen herausgefordert und mit neuen Bildern ersetzt werden. Wir empfehlen, dies durch die folgenden Aktivitäten umzusetzen:

Webseite zu Gleichstellung und Vielfalt in der Filmbranche

Es gibt bereits verschiedene Webseiten (z.B. von BAK, Berufsverbänden oder SWAN), auf denen regelmässig Informationen zum Thema Gleichstellung und Vielfalt in der Filmbranche aufgeschaltet werden. Eine *gemeinsame* Webseite zum Thema würde es ermöglichen, die verschiedenen Informationen zu sammeln und einer breiten Zielgruppe zu Verfügung zu stellen. Die Webseite könnte beispielsweise Informationen über nationale Politiken und Massnahmen, Statistiken und Studien sowie Verzeichnisse über weibliche Filmschaffende und laufende Wettbewerbe enthalten. Die Inhalte der Webseite können in einer Zusammenarbeit zwischen dem BAK, Förderinstitutionen, Berufsverbänden und Interessenorganisationen entwickelt werden.

⁶⁷ Vgl. BAK (2017): Gender-Datenerfassung in der Filmförderung.

⁶⁸ Die ISAN (International Standard Audiovisual Number) ist eine eindeutige, international standardisierte Referenznummer, mit der eine audiovisuelle Produktion weltweit, unabhängig von deren Sprachversion, Adaptation oder Vertriebsart identifiziert werden kann.

Sensibilisierung in der Ausbildung

Eine Sensibilisierung für die Gleichstellungsthematik in der Filmbranche sollte bereits im Studium erfolgen. Wir empfehlen, dass die Schweizer Filmhochschulen (individuell oder auch gemeinsam) Inhalte für ihre Studiengänge entwickeln, welche die Vielfalt der Filmbranche sichtbar machen. Zudem sollte vielfältigen (und insbesondere auch weiblichen) Vorbildern, insbesondere in den Technikerberufen, Raum gegeben werden. Dies kann unter anderem durch die im Unterricht verwendeten Beispiele und die eingesetzten externen Dozierenden geschehen. Zudem können die Filmhochschulen die vorherrschenden Stereotypen (on- und offscreen) mit den Studierenden thematisieren und durch das Erarbeiten von Filmprojekten herausfordern. Die Inhalte für die Studiengänge können in Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Interessenorganisationen erarbeitet werden.

Wettbewerbe zur Förderung von vielfältigem Inhalt

Um die Vielfalt in Schweizer Filmen zu fördern, empfehlen wir, dass das BAK und die weiteren Förderinstitutionen sowie Filmfestivals Wettbewerbe lancieren, welche die Entstehung von Filmprojekten fördern, die mit ihren Inhalten traditionelle Rollenbilder der Gesellschaft hinterfragen.

Massnahmentyp 3: Vielfalt leben

Der dritte Massnahmentyp setzt den Schwerpunkt auf gelebte Vielfalt. Eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter setzt voraus, dass die tonangebenden Akteure in der Filmbranche die erwünschte Vielfalt widerspiegeln. Wir empfehlen unter anderem die folgenden Aktivitäten:

Aktionsplan Gleichstellung und Vielfalt

Die Akzeptanz von Massnahmen kann erhöht werden, wenn für die Gleichstellung in der Branche klare nationale Ziele gesetzt werden. Wir empfehlen, dass die CinéSuisse-Arbeitsgruppe Gender Equality & Diversity den Auftrag erhält, einen mehrjährigen Aktionsplan für die Gleichstellung und Vielfalt in der Filmbranche zu entwickeln. Zu den Zielen des Aktionsplans können beispielsweise Lohngleichheit, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in leitenden Schlüsselpositionen bei Filmprojekten, eine erhöhte Sichtbarkeit der Vielfalt oder ein erhöhtes Wissen über die Gleichstellung der Geschlechter in der Branche gehören.

Charta der Vielfalt für Filmbranche

Akteure der Filmbranche können sich durch die Unterzeichnung von Chartas zur Förderung der Gleichstellung verpflichten. Ein Beispiel dafür ist die Charta für Gleichstellung und Diversität an Filmfestivals, die 2018 von der französischen Organisation 5050x2020 initiiert und inzwischen von mehreren Schweizer Filmfestivals unterzeichnet wurde. Wir empfehlen, dass die CinéSuisse-Arbeitsgruppe Gender Equality & Diversity im Rahmen des Aktionsplans eine übergeordnete Charta der Gleichstellung und Vielfalt für die Schweizer Filmbranche entwickelt. Die Charta kann Grundsätze zur Gleichstellung und Vielfalt sowie Verpflichtungen der Akteure enthalten (z.B. in Bezug auf Gleichstellung on- und offscreen, Diskriminierung, Arbeitsbedingungen usw.). Es ist denkbar, die Unterzeichnung der Charta zur Voraussetzung für eine Förderung zu machen.

Gleichstellung und Vielfalt als integrierte Bestandteile der Filmförderung

Wir empfehlen, dass Gleichstellung und Vielfalt als integrierte Bestandteile der Filmförderung des BAK und der weiteren Förderinstitutionen institutionalisiert werden. Dies kann zum einen durch eine diverse Zusammensetzung der Auswahlgremien in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung usw. erfolgen. Zum anderen können die Förderinstitutionen Standards und Kriterien für die inhaltliche Beurteilung der

Gleichstellung und Vielfalt in eingereichten Anträgen entwickeln. Diese können den Mitgliedern der Gremien als Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden. Ausserdem können die Vorgaben des BAK zur Gender-Ausgewogenheit in der selektiven Filmförderung von den anderen Förderinstitutionen übernommen werden.

Massnahmentyp 4: Zugang ins Buddy-System erleichtern

Mit dem vierten Massnahmentyp soll der Zugang für weibliche Filmschaffende ins «Buddy-System» der Filmbranche erleichtert werden. Ziel ist es, Frauen vermehrt die Möglichkeit zu geben, an Filmprojekten mitzuarbeiten und ihre Position in der Branche und in den Netzwerken langfristig zu stärken. Wir empfehlen, folgende Aktivitäten umzusetzen:

Anreize in der Filmförderung für geschlechterausgewogene Filmteams

Anreize für eine geschlechterausgewogene Zusammensetzung der Filmteams haben tendenziell eine höhere Akzeptanz als Sanktionen bei fehlender Ausgewogenheit. Wir empfehlen, dass das BAK und weitere Förderinstitutionen (analog zum ÖFI) ein «Gender Incentive» für die Besetzung von Schlüsselpositionen in Filmprojekten einführen. Im österreichischen System erhalten Produktionsfirmen mit einem nachweislich hohen Frauenanteil in den Führungspositionen eines Filmprojekts eine zusätzliche Finanzierung. Diese können sie für die Stoff- und Projektentwicklung in neuen Projekten verwenden. Voraussetzung dafür ist, dass die neuen Projekte ebenfalls einen hohen Frauenanteil aufweisen. Bei der Ausgestaltung des Incentives sind verschiedene Varianten möglich. Die Auslösung des Gender Incentives kann, wie in Österreich, auf einer Punktergabe pro Position im Filmprojekt beruhen. Denkbar ist auch ein Durchschnittsscore über mehrere Projekte hinweg. Um den Frauenanteil gezielt zu fördern, können Positionen mit einem geringen Frauenanteil in der Schweizer Filmbranche höher gewichtet werden. Mit dieser Massnahme können Personen in wichtigen Positionen der Branche erreicht werden, die noch nicht für die Thematik Gleichstellung sensibilisiert sind. Dabei ist es wichtig, zu vermitteln, dass die Massnahme nicht als Strafe, sondern als positiver Anreiz gedacht ist.

Coaching in Übergang zwischen Studium und Beruf

Um Absolvent*innen den Zugang zu Netzwerken zu erleichtern, empfehlen wir, dass Schweizer Filmhochschulen in Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Focal Coaching-Angebote für weibliche und männliche Studierende im Übergang zwischen Studium und Beruf entwickeln. Die Studierenden können beispielsweise mit Produktionsfirmen zusammengebracht werden und neben dem Coaching durch erfahrene Filmschaffende die Möglichkeit erhalten, im Rahmen von Hospitationen an Filmprojekten der Produktionsfirmen teilzunehmen. Mithilfe des Coachings können Beziehungen entstehen, welche die weitere Karriere fördern. Zudem kann das Coaching dazu beitragen, stereotype Rollenbilder (sowohl auf Seiten des/der Mentor*in wie auch des/der Mentee) aufzubrechen.

Massnahmentyp 5: Arbeitsbedingungen verbessern

Der fünfte – und letzte – Massnahmentyp zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Work-Life-Balance, in der Filmbranche zu verbessern. Wir empfehlen, dies mit den folgenden konkreten Aktivitäten anzugehen:

Einhaltung der Arbeitsbedingungen

Zentrale Akteure wie das BAK, weitere Förderinstitutionen und Berufsverbände können dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen in der Filmbranche (u.a. Arbeitsschutz, Lohngleichheit und Gleichbehandlung) zu verbessern. Wir empfehlen, die Einhaltung der geltenden Arbeitsbedingungen als Kriterium für die Filmförderung heranzuziehen und

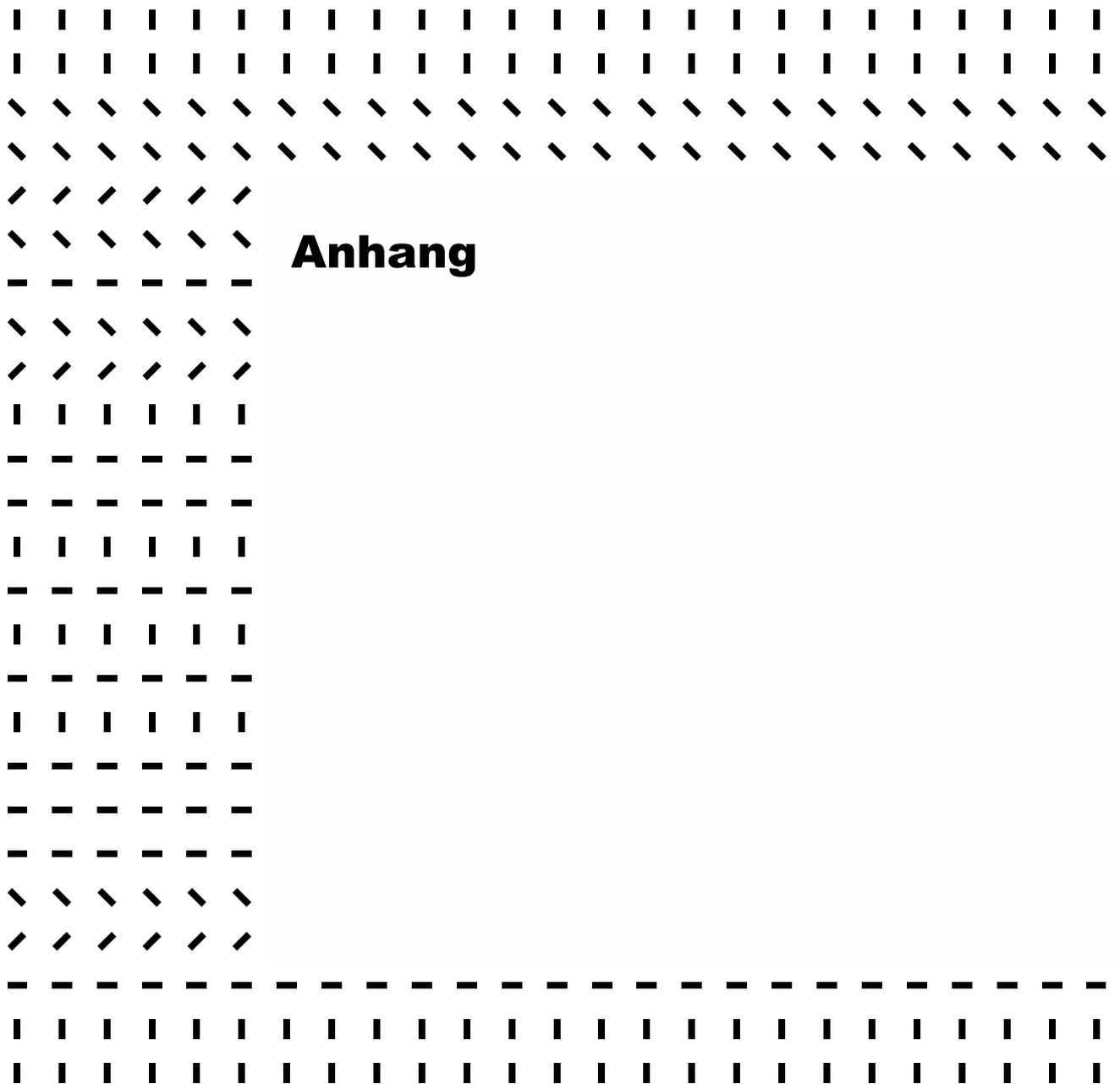
Stichprobenkontrollen durchzuführen. Bestimmungen wie das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann oder die Allgemeinen Anstellungsbedingungen für freie technische und künstlerische Mitarbeiter*innen der Film- und Audiovisionsproduktion können als Grundlage dienen.

Übernahme von Kosten für familienfreundliche Dreharbeiten

Für Langfilme, die selektiv mit einem Herstellungsbeitrag unterstützt werden, übernimmt das BAK bereits heute die Kosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (maximal 50'000 Franken pro Projekt). Die Kostenübernahme ist auch Bestandteil der Budgetvorlage des BAK, die von den regionalen Förderinstitutionen verwendet wird. Wir empfehlen, dass die Kostenübernahme auf weitere Förderbereiche ausgeweitet wird.

Individuelle Fördermittel für Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit

Um Frauen und Männern den Wiedereinstieg in die Filmbranche nach familienbedingter Auszeit zu erleichtern, empfehlen wir, dass das BAK und weitere Förderinstitutionen individuelle Fördermittel für den Wiedereinstieg anbieten. Die Mittel können beispielsweise für die Stoff- und Projektentwicklung eingesetzt werden.



Anhang

A 1 Ergänzende quantitative Auswertungen

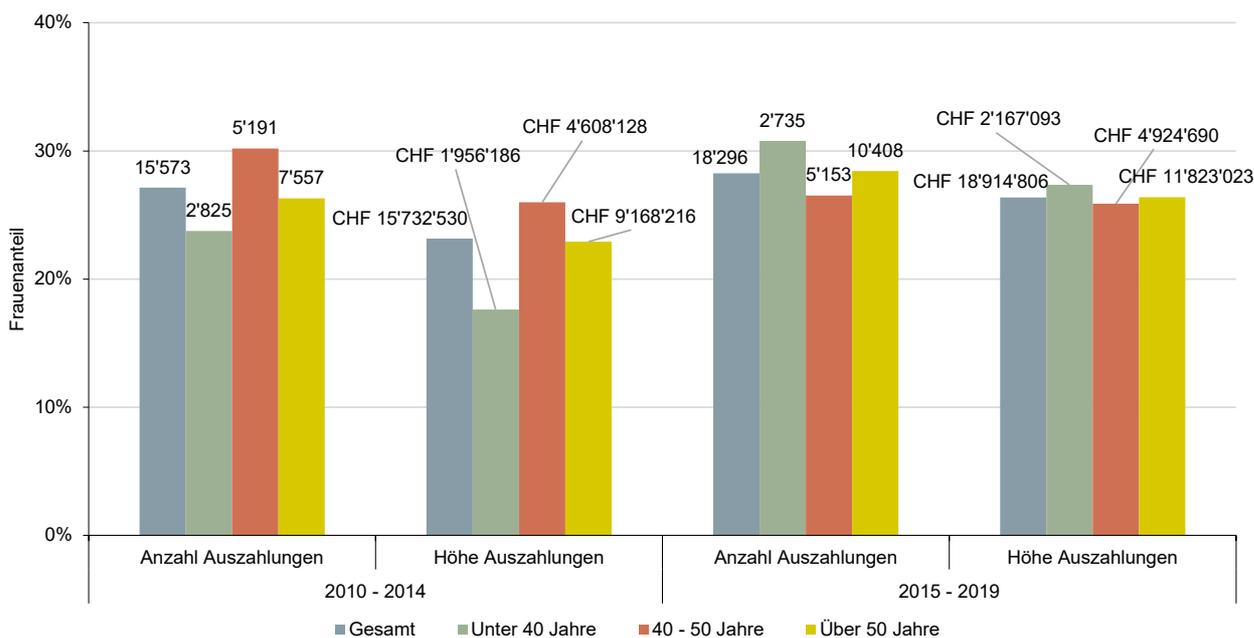
Im Folgenden sind ergänzende Auswertungen zum Hauptteil des Berichts in Kapitel 2 aufgeführt. Im Hauptteil wird an der passenden Stelle auf die folgenden Auswertungen verwiesen.

A 1.1 Ergänzende Auswertungen im Bereich Professionelles Filmschaffen

Urheberrechtsentschädigungen nach Geschlecht und Alter

Folgende Darstellung zeigt die Geschlechterverteilung und Altersstruktur bei Urheberrechtsentschädigungen in den Jahren 2010 bis 2014 sowie 2015 bis 2019.

DA 1: Geschlechterverteilung und Altersstruktur bei Urheberrechtsentschädigungen (Drehbuch und Regie), 2010–2019

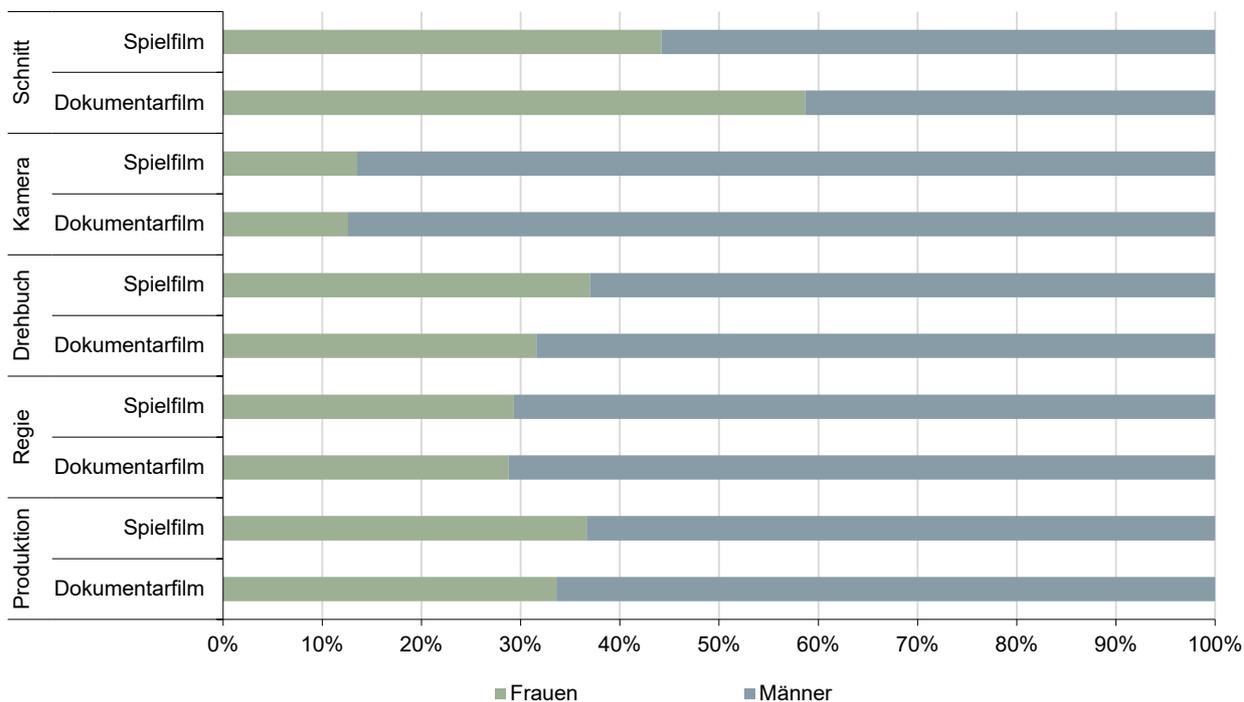


Quelle: SUISSIMAGE (2020): Statistische Auswertung, Anzahl Auszahlungen 2010–2019 an Drehbuch und Regie nach Altersgruppen.

Frauenanteile in leitenden Positionen nach Filmgenre

Folgende Darstellung zeigt die Frauenanteile in leitenden Schlüsselpositionen nach Filmgenre (Dokumentar-/Spielfilme).

DA 2: Frauenanteile in leitenden Positionen nach Filmgenre (Langfilme), 2017–2019



Quelle: BAK (2020): Gender Map 2017–2019, Bern.

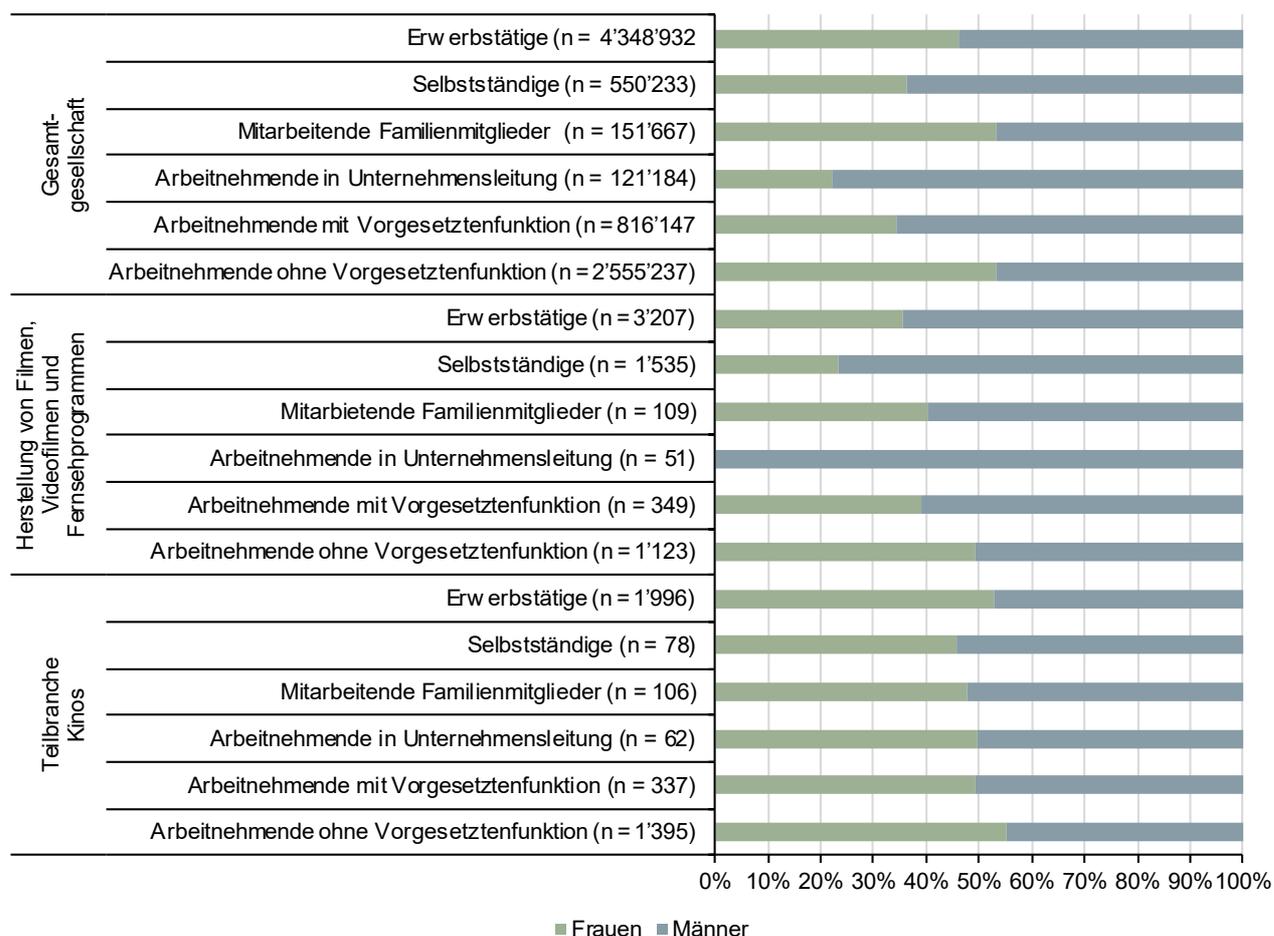
Legende: Anzahl Spielfilme 2017–2019 = 73; Anzahl Dokumentarfilme = 130.

I Berufliche Stellung und Erwerbstätigkeit bei Elternschaft (BFS-Daten)

Das Bundesamt für Statistik (BFS) verfügt für den Zeitraum von 2015 bis 2019 über Daten von 5'707 Personen, die in der Film-/ Kinobranche arbeiteten (Teilbranchen «Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen» und «Kinos»). Diese lassen sich hinsichtlich Geschlecht, beruflicher Stellung sowie Elternschaft analysieren.

Bei der Auswertung der BFS-Daten zur *beruflichen Stellung nach Geschlecht* zeigt sich Folgendes: In der Teilbranche «Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen» sind insgesamt deutlich weniger Frauen erwerbstätig als Männer: 35 Prozent Frauen zu 65 Prozent Männer; davon 23 Prozent selbstständige, 39 Prozent mit Vorgesetztenfunktion und 0 Prozent in einer Unternehmensleitung. In der Gesamtgesellschaft (Daten der gesamten Wohnbevölkerung der Schweiz) sind beinahe gleich viele Frauen wie Männer erwerbstätig (46% Frauen zu 54% Männer), wobei der Frauenanteil bei den leitenden Positionen ähnlich tief ausfällt (35% mit Vorgesetztenfunktion, 22% in einer Unternehmensleitung). In der Teilbranche «Kinos» präsentiert sich das Geschlechterverhältnis hingegen in allen beruflichen Stellungen – auch bei leitenden Positionen – sehr ausgeglichen (53% Frauen und 47% Männer bei den Erwerbstätigen; davon 49% mit Vorgesetztenfunktion, 50% in der Unternehmensleitung und 46% Selbstständige).

DA 3: Berufliche Stellung nach Geschlecht, 2015–2019

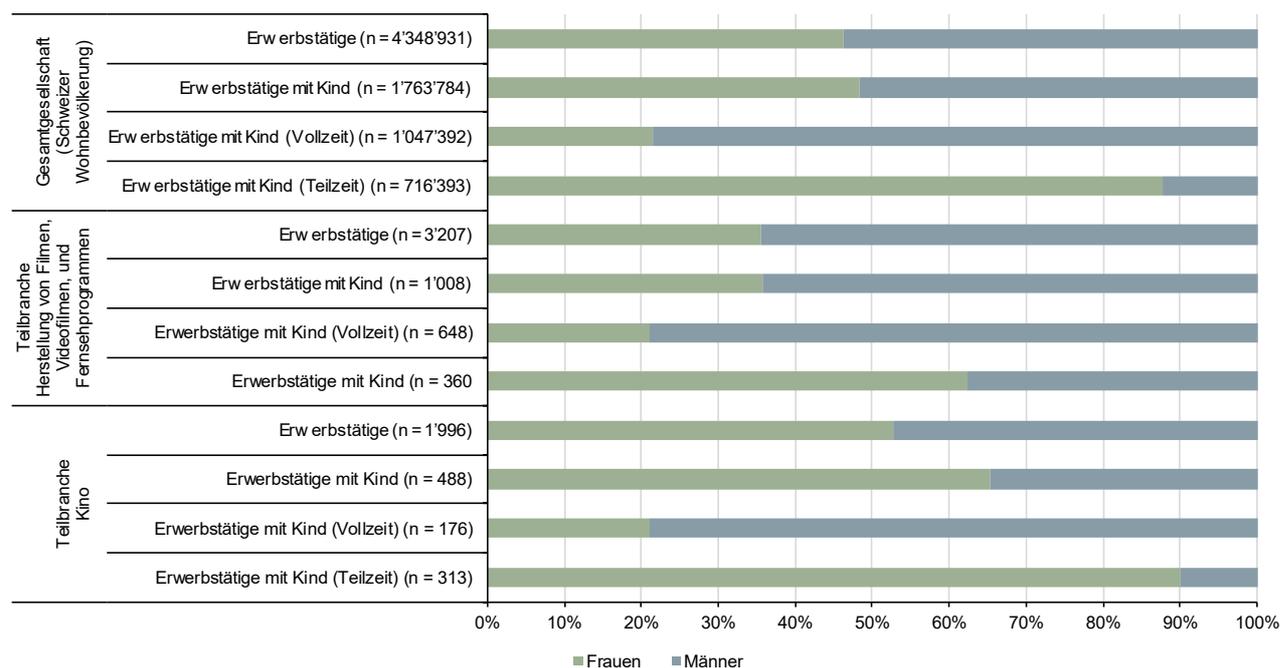


Quelle: BFS (2020): Stellung im Beruf in Filmbranche, nach Geschlecht, kumulierte Daten 2015 bis 2019, Neuchâtel.

Legende: Die Ergebnisse basieren auf fünf aufeinanderfolgenden jährlichen Strukturerhebungen. Die berufliche Stellung «Lehrlinge» wurde aufgrund geringer Beobachtungen nicht dargestellt. Die Teilbranchen «Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik» und «Filmverleih und -vertrieb (ohne Videotheken)» wurden aufgrund geringer Beobachtungen nicht dargestellt. In der Darstellung sind diese aber unter «Gesamte Branche» mit den dargestellten Teilbranchen subsummiert.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die *Erwerbsquote in Abhängigkeit von Geschlecht und Elternschaft* gemäss BFS-Daten von 2015-2019. Schaut man sich das Geschlechterverhältnis bei erwerbstätigen Eltern an, ist der Frauenanteil in der Teilbranche der Filmherstellung wiederum tiefer als in der Gesamtgesellschaft: 36 Prozent Frauen zu 64 Prozent Männer bei Erwerbstätigen mit Kind – in der Gesamtgesellschaft 48 Prozent Frauen zu 52 Prozent Männer. In der Teilbranche der Kinos ist der Anteil erwerbstätiger Frauen mit Kind mit 65 Prozent im Vergleich zu den Männern wiederum deutlich höher. Die Geschlechterverteilung bei Frauen und Männern mit Kind, die Vollzeit arbeiten, präsentiert sich in den Teilbranchen des Films/Kinos wie auch in der Gesamtgesellschaft ähnlich unausgeglichen mit rund 21 Prozent Frauen zu 79 Prozent Männer.

DA 4: Erwerbsquote nach Geschlecht und Elternschaft, 2015–2019



Quelle: BFS (2020): Stellung im Beruf in Filmbranche, nach Geschlecht, kumulierte Daten 2015 bis 2019, Neuchâtel.

Die Ergebnisse basieren auf fünf aufeinanderfolgenden jährlichen Strukturerhebungen.

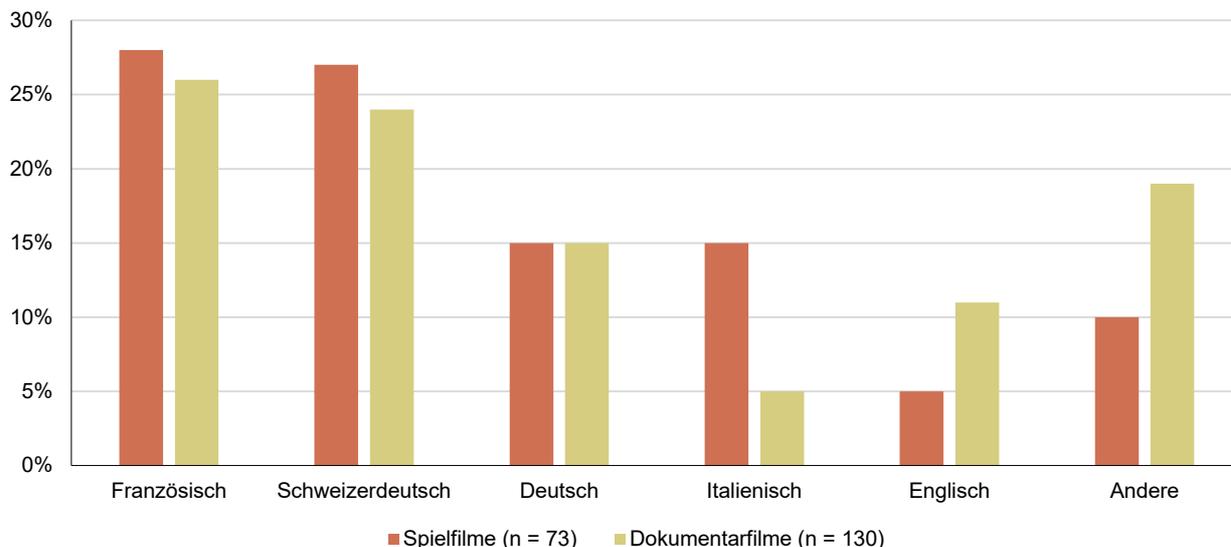
Die Teilbranchen «Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik» und «Filmverleih und -vertrieb (ohne Videotheken)» wurden aufgrund geringer Beobachtungen nicht dargestellt.

I Sprachdiversität «On-Screen»

Im Zeitraum 2017 bis 2019 wurden die Hauptrollen in den total 203 Langfilmen zusätzlich nach der Sprache der Protagonist*innen untersucht. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die relativen Häufigkeiten der Sprachen. Gemäss den Statistiken des BFS liegt der Anteil deutschsprachiger Personen in der Schweiz (2017–2019) bei rund 63 Prozent, der französischsprachige Teil bei 23 Prozent und der italienischsprachige Teil bei 8 Prozent.⁶⁹ Gemessen an der Sprachverteilung der Schweizer Bevölkerung sind deutschsprachige Protagonist*innen in Langfilmen folglich eher untervertreten.

⁶⁹ Siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/sprachen-religionen/sprachen.html>; Zugriff am 12.4.2021. Seit 2010 können mehrere Sprachen angegeben werden (Total der Anteile ergibt also mehr als 100 Prozent).

D 4.1: Sprachen der Protagonist*innen in Kino- und Dokumentarfilmen 2017–2019

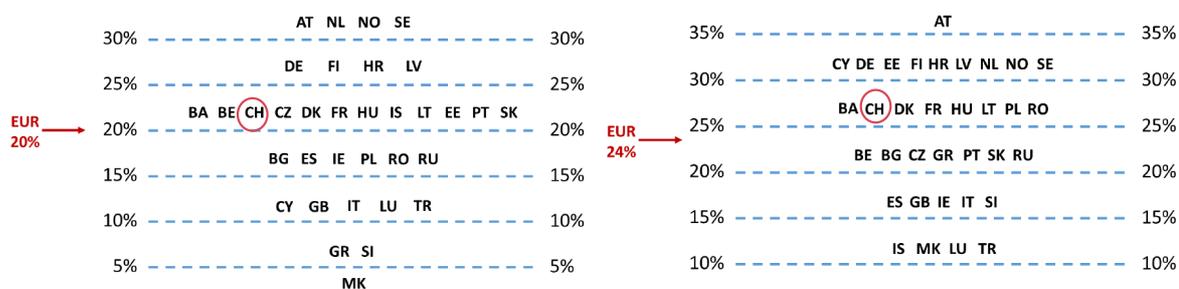


Quelle. BAK (2020): Gender-Map 2017–2019, Bern.

Europäischer Benchmark

Folgende Darstellung stammt aus einer Studie des European Audiovisual Observatory und zeigt die Frauenanteile im Bereich Regie und Drehbuch bei europäischen Ländern nach Produktionsland.

DA 5: Gewichteter Frauenanteil Regie/Drehbuch europäischer Filme (European Audiovisual Observatory), 2015–2018*



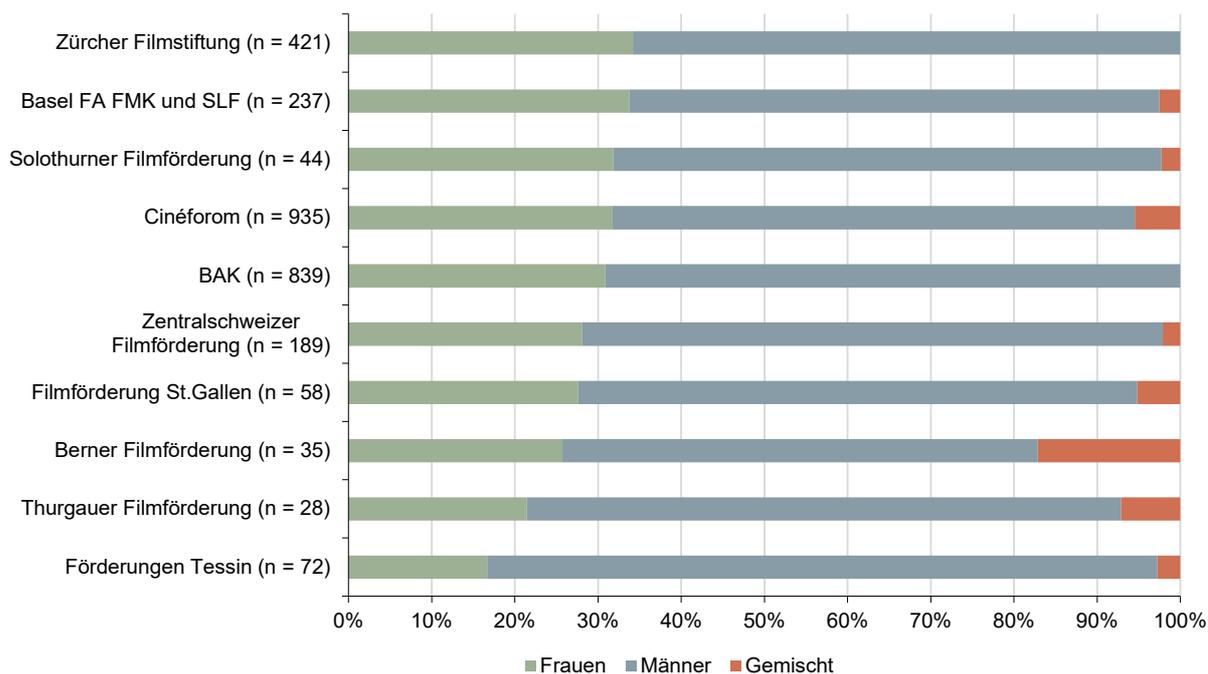
Quelle: Fontaine, Gilles; Simone, Patrizia (2020): Female Directors and screenwriters in European film and audiovisual fiction production. Hrsg.: European Audiovisual Observatory. Analysiert wurden europäische Filme, die zwischen 2015-2018 produziert wurden und zwischen 2018-2019 in europäischen Kinos liefen (LUMIERE database).
 Legende: * = Der Anteil weiblicher Regisseure ist gewichtet mit der Anzahl der jeweiligen Spielfilme.

A 1.2 Ergänzende Auswertungen im Bereich der Filmförderung

Auswertungen nach einzelnen Förderinstitutionen in der Phase der Herstellung (Geschlecht Regie)

Die folgenden drei Darstellungen weisen für die untersuchten Filmförderungsinstitutionen den Geschlechteranteil bei Regisseur*innen in der Herstellungsförderung aus und zwar für die Gesucheingaben, die Zusagen und die gesprochenen Fördergelder.

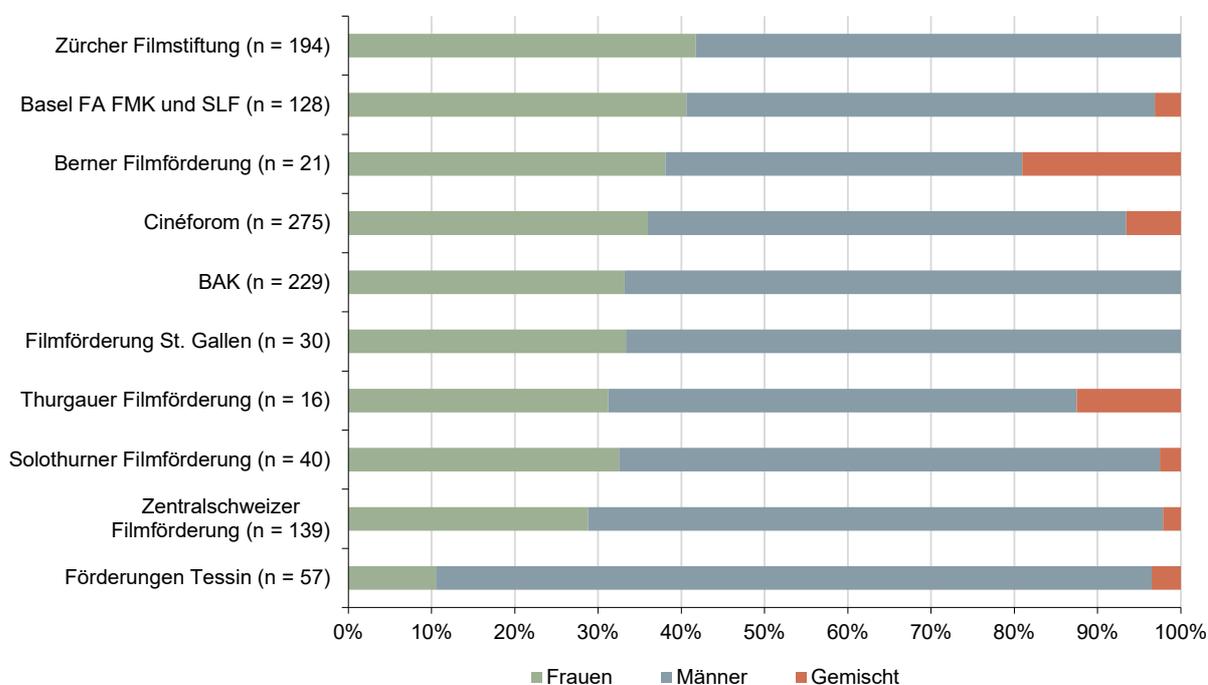
DA 6: Geschlechterverteilung der Regie bei Gesuchen für Herstellung, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen; BAK (2020): Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019.

Legende: N = 2'858 Gesuche. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Herstellung zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

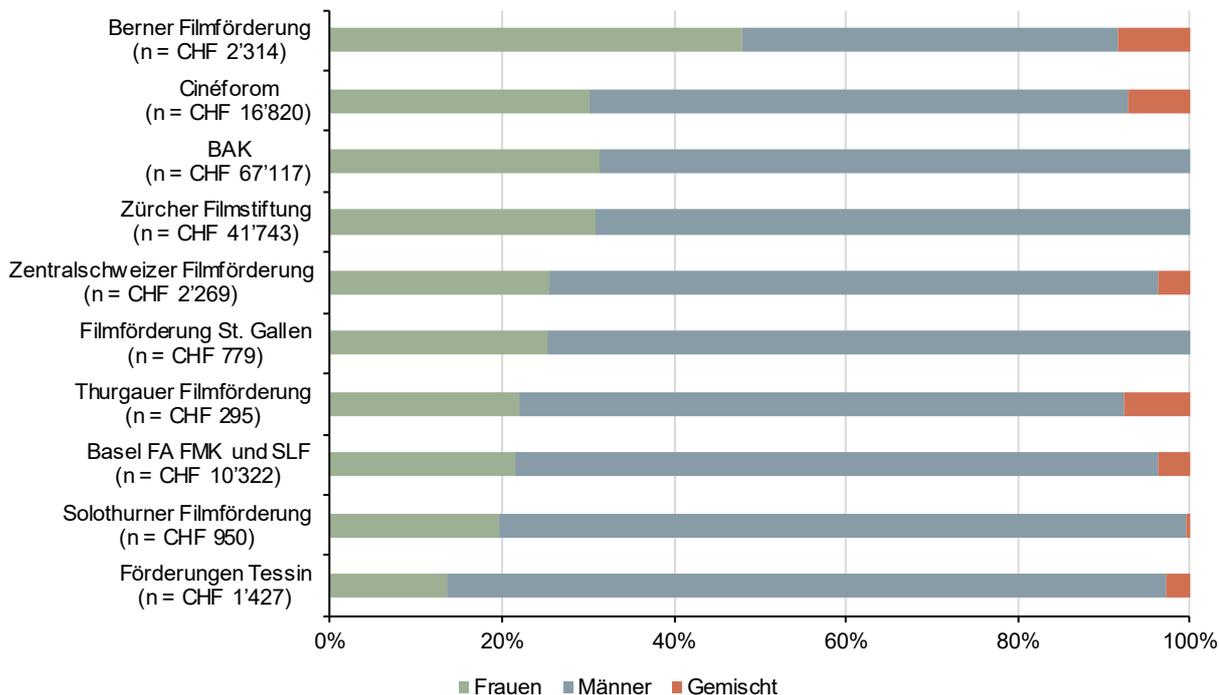
DA 7: Geschlechterverteilung der Regie bei Zusagen für Herstellung, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen; BAK (2020): Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019.

Legende: N = 1'137 Zusagen. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Herstellung zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

DA 8: Geschlechterverteilung der Regie bei Fördergeldern für Herstellung, 2015–2019



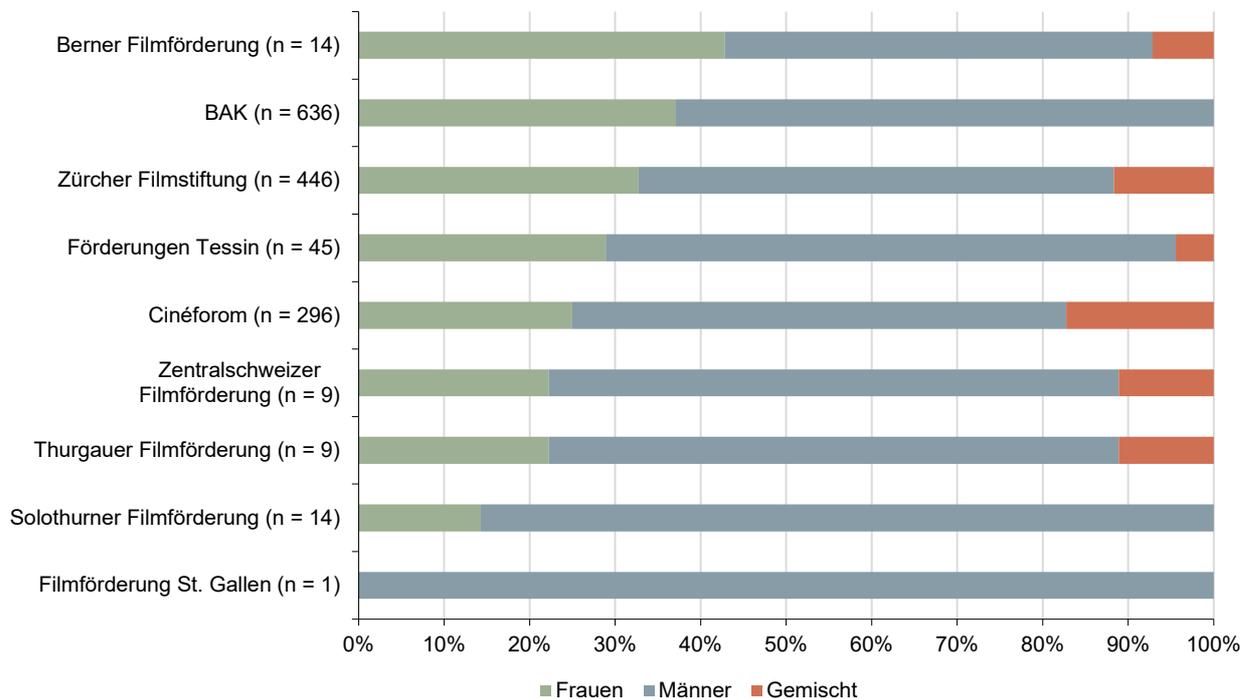
Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen, BAK (2020): Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019.

Legende: Gesamtfördersumme = CHF 144'037'788.–. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Herstellung zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

I Auswertungen nach einzelner Förderinstitution in der Phase Projektentwicklung/Drehbuch (Geschlecht Autorenschaft)

Die folgenden drei Darstellungen weisen für die untersuchten Filmförderungsinstitutionen den Geschlechteranteil bei der Autorenschaft in der Förderung von Projektentwicklung/Drehbuch – aus und zwar für die Gesucheingaben, die Zusagen und die gesprochenen Fördergelder.

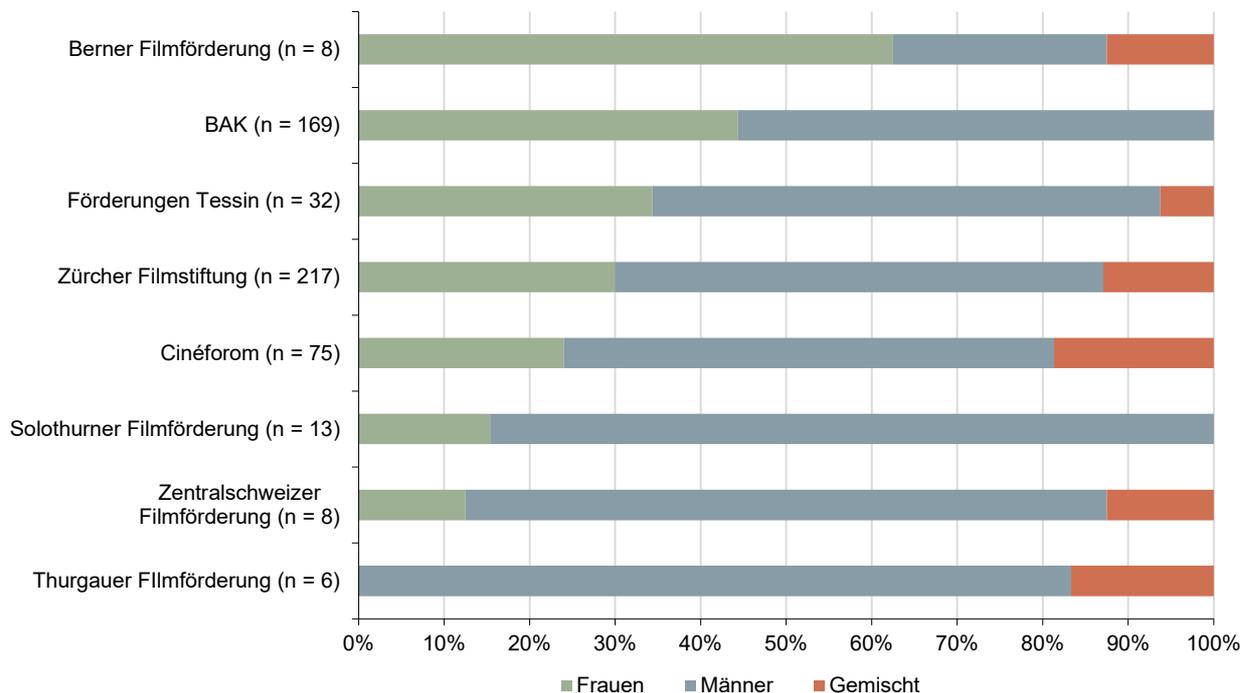
DA 9: Geschlechterverteilung Autorenschaft bei Gesuchen für Projektentwicklung/Drehbuch, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen, BAK (2020): Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019.

Legende: N = 1'470 Gesuche. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Projektentwicklung/Drehbuch zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

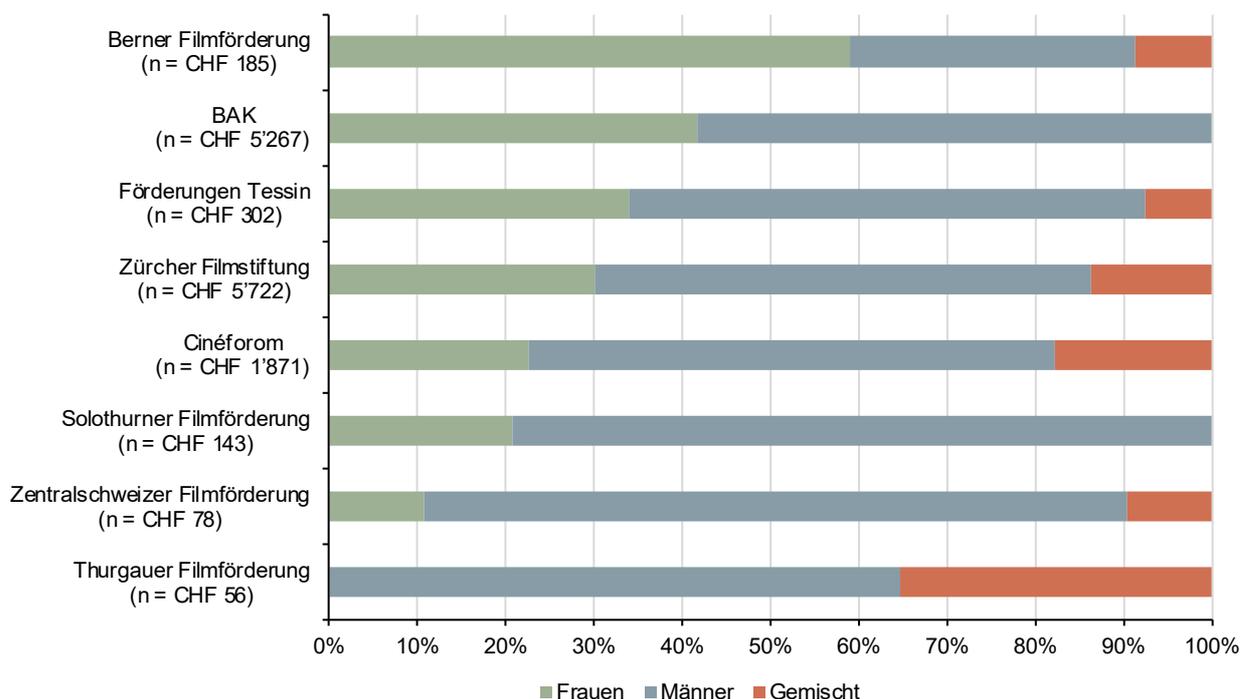
DA 10: Geschlechterverteilung Autorenschaft bei Zusagen für Projektentwicklung/Drehbuch, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen, BAK (2020): Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019.

Legende: N = 1'317 Zusagen. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Projektentwicklung/Drehbuch zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

DA 11: Geschlechterverteilung Autorenschaft bei Fördergeldern für Projektentwicklung/Drehbuch, 2015–2019



Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen, BAK (2020): Gender in der selektiven Filmförderung 2013–2019.

Legende: Gesamtfördersumme = CHF 13'625'055.–. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Projektentwicklung/Drehbuch zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

I Zusammenhang Produktionskosten, Geschlecht Regie und Filmgenre
 In der nachfolgenden Darstellung haben wir die angegebenen Beträge für das Budget, die beantragte Fördersumme und die zugesprochene Fördersumme bei Gesuchen der Förderinstitutionen (ohne BAK) nach Filmtyp, Genre und Geschlecht der Regie⁷⁰ aufgeschlüsselt. Dabei fokussieren wir uns auf Herstellungsbeiträge.

DA 12: Budgetbeiträge und Fördersummen in der Herstellungsförderung (nach Geschlecht Regie und Genre), 2015–2019

Kategorie	Weibliche Regie	Männliche Regie	Unterschied von Filmen mit weiblicher zu Filmen mit männlicher Regie
Alle Filme			
Budget	638'000 (n = 407)	1'002'000 (n = 789)	-36%
Beantragte Fördersumme	74'000 (n = 616)	110'000 (n = 1'244)	-33%
Zugesprochene Fördersumme	57'000 (n = 404)	67'000 (n = 800)	-15%

⁷⁰ Anders als bei den Daten der Gender-Map wird hier das Geschlecht der Regie nicht zusätzlich bearbeitet. «Weibliche Regie» bedeutet demnach, dass nur Frauen als Regisseurinnen beteiligt waren.

	<i>Kategorie</i>	<i>Weibliche Regie</i>	<i>Männliche Regie</i>	<i>Unterschied von Filmen mit weiblicher zu Filmen mit männlicher Regie</i>
Spielfilme	Budget	1'020'000 (n = 175)	1'695'000 (n = 321)	-40%
	Beantragte Fördersumme	110'000 (n = 244)	167'000 (n = 544)	-34%
	Zugesprochene Fördersumme	105'000 (n = 139)	119'000 (n = 295)	-11%
Dokumentarfilme	Budget	390'000 (n = 170)	551'000 (n = 376)	-29%
	Beantragte Fördersumme	59'000 (n = 263)	72'000 (n = 539)	-17%
	Zugesprochene Fördersumme	41'000 (n = 164)	41'000 (n = 384)	0%
Langfilme	Budget	1'063'000 (n = 214)	1'364'000 (n = 537)	-22%
	Beantragte Fördersumme	123'000 (n = 293)	158'000 (n = 766)	-22%
	Zugesprochene Fördersumme	99'000 (n = 195)	95'000 (n = 506)	+4%
Kurzfilme	Budget	150'000 (n = 178)	178'000 (n = 225)	-16%
	Beantragte Fördersumme	30'000 (n = 307)	31'000 (n = 446)	-4%
	Zugesprochene Fördersumme	18'000 (n = 190)	16'000 (n = 227)	+11%

Quelle: BAK (2020): Gesuche verschiedener Schweizer Filmförderungsinstitutionen.

Legende: Anzahl Gesuche = 2'019 Gesuche. Es wurden sämtliche Förderinstrumente, die der Herstellung zugewiesen werden können, berücksichtigt (siehe Auflistung der Förderinstrumente in Tabelle DA 20 im Anhang).

A 1.3 Ergänzende Auswertungen im Bereich der Filmauswertung

I Einladungen und Auszeichnungen an Filmfestivals pro Regisseur*in

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Einladungen ans Filmfestivals pro Regisseur*in.

DA 13: Einladungen an Filmfestivals pro Regisseur*innen, 2012–2019

<i>Ort</i>	<i>Geschlecht</i>	<i>Anzahl Personen</i>	<i>Durchschnittliche Anzahl Einladungen pro Regisseur*in</i>
Alle Festivals	Regisseure	1'428 (63%)	5.8
	Regisseurinnen	832 (37%)	5.5
Schweizer Festivals	Regisseure	712 (63%)	2.8
	Regisseurinnen	418 (37%)	2.6
Ausländische Festivals	Regisseure	716 (64%)	8.9
	Regisseurinnen	414 (36%)	8.4

Quelle: Swiss Films 2012–2019. Einladungen an Festivals.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Auszeichnungen an Filmfestivals pro Regisseur*in.

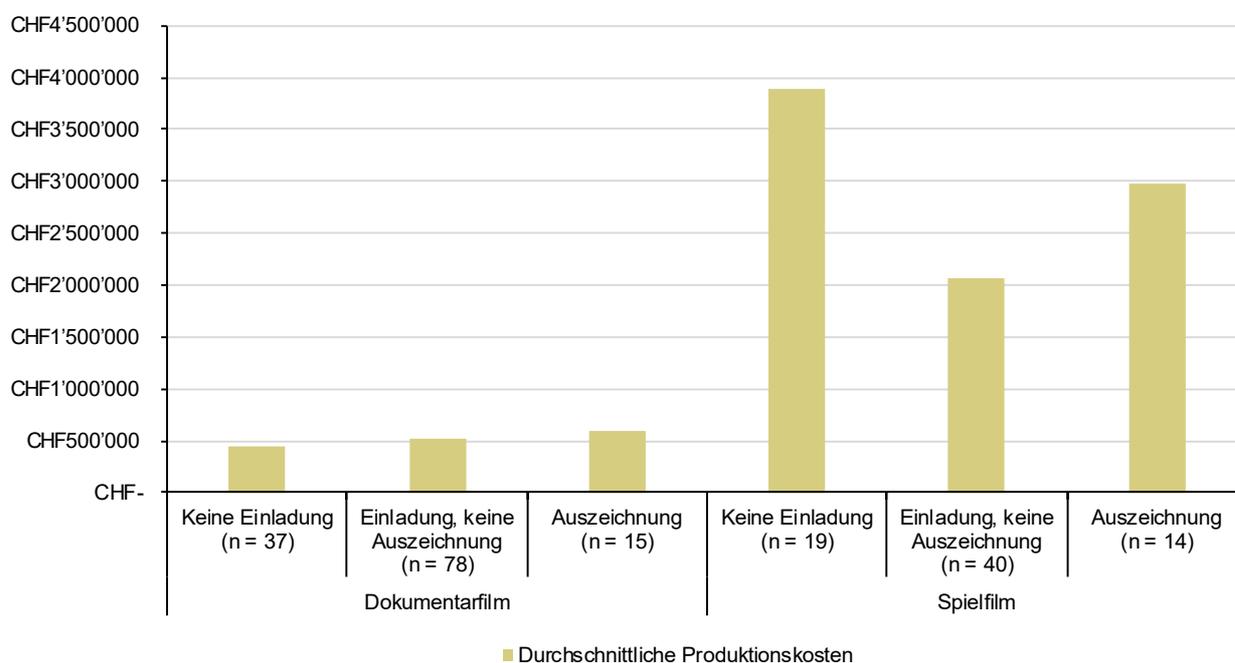
DA 14: Auszeichnungen an Filmfestivals pro Regisseur*innen, 2012–2019

Ort	Geschlecht	Anzahl Personen	Durchschnittliche Anzahl Auszeichnungen pro Regisseur*in
Alle Festivals	Regisseure	159 (63%)	1.4
	Regisseurinnen	95 (37%)	1.4
Schweizer Festivals	Regisseure	59 (56%)	1.2
	Regisseurinnen	46 (44%)	1.2
Ausländische Festivals	Regisseure	99 (67%)	1.5
	Regisseurinnen	49 (33%)	1.6

Quelle: Swiss Films 2012–2019. Einladungen an Festivals.

I Zusammenhang Auswertungserfolg an Festivals mit Filmgenre und –Herstellungskosten
 Die folgende Darstellung zeigt für die Genres Dokumentarfilm und Spielfilm die durchschnittlichen Produktionskosten. Dabei wird unterschieden in Filme, welche keine Einladung erhielten; Filme, die eine Einladung erhielten, jedoch keine Auszeichnung und Filme, die sowohl eingeladen wie auch ausgezeichnet wurden. Dabei wird sowohl bei langen Dokumentar- wie auch Spielfilmen kein deutlicher Zusammenhang zwischen Produktionskosten und Festivalerfolg ersichtlich.

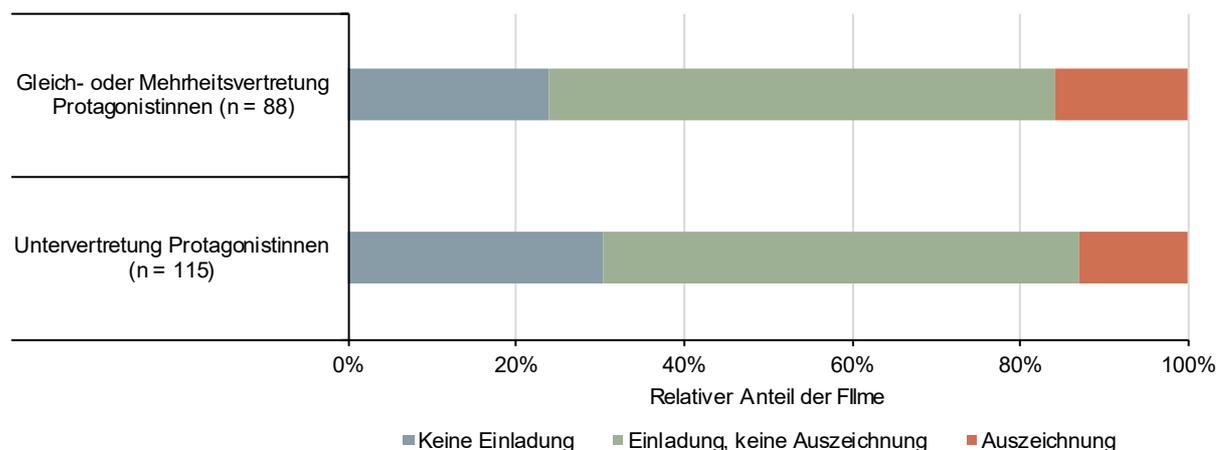
DA 15: Zusammenhang Festivalerfolg, durchschnittliche Produktionskosten und Filmgenre, 2017–2019



Quelle: Swiss Films 2017–2019, BAK Gender Map 2017–2019.

I Zusammenhang Geschlecht Protagonist*innen und Festivalerfolg
 Folgende Darstellung zeigt den Zusammenhang zwischen Geschlecht der Protagonist*innen und dem Festivalerfolg (Einladung, Auszeichnung) der untersuchten Filme auf.

DA 16: Zusammenhang zwischen Geschlecht der Protagonist*innen und Festivaleerfolg des Films, 2017–2019



Quelle: BAK Gender Map 2017–2019; Swiss Films 2017–2019.

I TV-Auswertung: Zuschauerquoten (Rating) nach Geschlecht Regie
 Die folgende Darstellung zeigt – unterschieden nach Filmtyp und Genre – das durchschnittliche Rating der untersuchten Filme.

DA 17: Sendeplätze/Zuschauerquoten von Filmen der Swiss Films Datenbank, 2017–2019

	Anteile Frauen in der Regie	Durchschnittliches Rating
Alle Filme	Minderheit (n = 399)	28'000
	Gleichbeteiligung oder Mehrheit (n = 169)	17'000
Dokumentarfilme	Minderheit (n = 192)	13'000
	Gleichbeteiligung oder Mehrheit (n = 89)	14'000
Spielfilme	Minderheit (n = 187)	45'000
	Gleichbeteiligung oder Mehrheit (n = 59)	26'000
Kurzfilme	Minderheit (n = 65)	6'000
	Gleichbeteiligung oder Mehrheit (n = 57)	13'000
Langfilme	Minderheit (n = 334)	32'000
	Gleichbeteiligung oder Mehrheit (n = 155)	20'000

Quelle: Swiss Films (2020): Teilnahmen an Festivals 2012–2019, Suissimage (2020): Sendeplätze; SRG (2021): Zuschauerquoten und Marktanteile pro Sendeplätze.

I Geschlechterverteilungen bei Nominierungen/Auszeichnungen Schweizer Filmpreis
 Folgende Tabelle listet die Nominierungen beim Schweizer Filmpreis nach Geschlecht der nominierten Personen im Zeitraum 1998–2019 auf.

DA 18: Nominierungen für Schweizer Filmpreis, 1998–2019

Kategorie	Anzahl Nominierungen	Nominierte Frauen	Nominierte Männer	Gemischte Teams oder fehlende Angaben
Kurzfilm	102	32 (31%)	66 (65%)	2
Spielfilm	75	18 (24%)	56 (75%)	1
Dokumentarfilm	76	20 (26%)	54 (71%)	2
Nebendarsteller*in	29	17 (59%)	12 (41%)	0
Spezialpreis der Filmakademie	17	5 (29%)	10 (59%)	2
Nachwuchstalente	3	1 (33%)	2 (67%)	0
Animationsfilm	39	7 (18%)	28 (72%)	4
Drehbuch	27	10 (37%)	14 (52%)	3
Filmmusik	26	2 (8%)	23 (88%)	1
Kamera	20	1 (5%)	19 (95%)	0
Montage	18	5 (28%)	12 (67%)	1
Abschlussfilm	10	3 (30%)	5 (50%)	2
Total 1998–2019	442	121 (27%)	301 (68%)	20 (2%)
Total 2015–2019	242	70 (29%)	162 (67%)	10 (3%)

Quelle: BAK Schweizer Filmpreis, 1998–2019.

Legende: Exkludiert sind 40 Nominierungen für den besten Darsteller und 36 Nominierungen für die beste Darstellerin.

Folgende Tabelle listet die Preisträger*innen beim Schweizer Filmpreis nach Geschlecht im Zeitraum 1998–2019 auf.

DA 19: Preisträger*innen Schweizer Filmpreis, 1998–2019

Kategorie	Anzahl Preise	Preisträgerinnen	Preisträger	Gemischte Teams oder fehlende Angaben
Kurzfilm	23	7 (30%)	16 (70%)	0 (0%)
Spielfilm	23	9 (39%)	14 (61%)	0 (0%)
Dokumentarfilm	22	6 (27%)	15 (68%)	1 (5%)
Nebendarsteller*in	13	7 (54%)	6 (46%)	0 (0%)
Spezialpreis der Filmakademie	17	5 (29%)	10 (59%)	2 (12%)
Nachwuchstalent	3	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)
Animationsfilm	11	4 (36%)	7 (64%)	0 (0%)
Drehbuch	15	7 (47%)	7 (47%)	1 (7%)
Filmmusik	12	2 (17%)	9 (75%)	1 (8%)
Kamera	7	1 (14%)	6 (86%)	0 (0%)
Montage	5	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)
Abschlussfilm	3	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)
Ehrenpreis*	11	2 (18%)	9 (82%)	0 (0%)
Total 1998–2019	165	54 (33%)	106 (64%)	5 (3%)
Total 2015–2019	53	20 (38%)	32 (60%)	1 (2%)

Quelle: BAK Schweizer Filmpreis, 1998–2019.

Legende: * = seit 2005 wird der Ehrenpreis vergeben, seit 2010 ist der Preis jährlich.

Exkludiert sind 19 Preise für den besten Darsteller und 18 Preise für die beste Darstellerin.

A 1.4 Berücksichtigte Förderinstrumente im Bereich der Filmförderung

In der folgenden Tabelle sind Förderinstrumente aufgeführt, die in der Analyse im Bereich Filmförderung berücksichtigt beziehungsweise exkludiert wurden.

DA 20: Auflistung der berücksichtigten und nicht berücksichtigten Förderinstrumente

Förderinstitution	Förderinstrument gemäss Institution	Verwendung im Bericht
Basler Filmförderung FMK	Drehbuchbeitrag	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Drehbuchbeitrag (Absichtserklärung)	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Festivalauswertung	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Filmpreis	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Mentoring	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Nachfinanzierung	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Postproduktion	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Postproduktion Film	Nicht berücksichtigt

<i>Förderinstitution</i>	<i>Förderinstrument gemäss Institution</i>	<i>Verwendung im Bericht</i>
Basler Filmförderung FMK	Produktionsbeitrag	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Produktionsbeitrag (Abschlussfilm)	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Produktionsbeitrag (Absichtserklärung)	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Produktionsbeitrag (Nachfinanzierung)	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Projektbeitrag	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Projektbeitrag (Absichtserklärung)	Herstellung
Basler Filmförderung FMK	Projektentwicklungsbeitrag	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Projektentwicklungsbeitrag (Absichtserklärung)	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Promotionsbeitrag	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Verleihunterstützung	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Vorstellungsbeitrag (flank. Massnahmen)	Nicht berücksichtigt
Basler Filmförderung FMK	Werkbeitrag	Herstellung
Basler Filmförderung SLF	Herstellung selektiv	Herstellung
Berner Filmförderung	Diplomfilm	Nicht berücksichtigt
Berner Filmförderung	Entwicklung	Nicht berücksichtigt
Berner Filmförderung	Herstellung	Herstellung
Cantone Ticino	Drehbuch	Projektentwicklung/Drehbuch
Cantone Ticino	Entwicklung	Projektentwicklung/Drehbuch
Cantone Ticino	Herstellung	Herstellung
Cantone Ticino	Treatment	Projektentwicklung/Drehbuch
Cine'forum	compleciture	Nicht berücksichtigt
Cine'forum	complementaire	Nicht berücksichtigt
Cine'forum	écriture	Projektentwicklung
Cine'forum	Schulfilm complementaire	Nicht berücksichtigt
Cine'forum	Schulfilm écriture	Projektentwicklung/Drehbuch
Cine'forum	Schulfilm selective	Herstellung
Cine'forum	selective	Herstellung
Migros Kulturprozent	Postproduktion selektiv	Nicht berücksichtigt
Migros Kulturprozent	Projektentwicklung selektiv	Nicht berücksichtigt
Migros Kulturprozent	Filmpreis	Nicht berücksichtigt
Migros Kulturprozent	Postproduktion	Nicht berücksichtigt

<i>Förderinstitution</i>	<i>Förderinstrument gemäss Institution</i>	<i>Verwendung im Bericht</i>
Migros Kulturprozent	Ideenförderung	Nicht berücksichtigt
Migros Kulturprozent	CH-Dokfilm-Wettbewerb	Nicht berücksichtigt
Solothurner Filmförderung	Drehbuchentwicklung	Projektentwicklung/Drehbuch
Solothurner Filmförderung	Herstellung	Herstellung
Solothurner Filmförderung	Postproduktion	Nicht berücksichtigt
Solothurner Filmförderung	Projektentwicklung	Projektentwicklung/Drehbuch
Thurgauer Filmförderung	Drehbuch selektiv	Projektentwicklung/Drehbuch
Thurgauer Filmförderung	Herstellung selektiv	Herstellung
Thurgauer Filmförderung	Postproduktion	Nicht berücksichtigt
Filmförderung St. Gallen	Herstellung	Herstellung
Filmförderung St. Gallen	Herstellung selektiv	Herstellung
Filmförderung St. Gallen	Postproduktion	Nicht berücksichtigt
Filmförderung St. Gallen	Postproduktion selektiv	Nicht berücksichtigt
Zentralschweizer Filmförderung	Drehbuch selektiv	Projektentwicklung/Drehbuch
Zentralschweizer Filmförderung	Herstellung selektiv	Herstellung
Zentralschweizer Filmförderung	Postproduktion selektiv	Nicht berücksichtigt
Zentralschweizer Filmförderung	Restaurierung und Digitalisierung	Nicht berücksichtigt
Zürcher Filmstiftung	Auswertung	Nicht berücksichtigt
Zürcher Filmstiftung	Entwicklung	Projektentwicklung/Drehbuch
Zürcher Filmstiftung	Produktion	Herstellung
Zürcher Filmstiftung	Produktion Nachfinanzierung	Herstellung
Zürcher Filmstiftung	Weiterentwicklung	Herstellung
Quelle: BAK (2020).		

A 2 Ergänzende Informationen zur Online-Befragung

Versand und Rücklauf

Aufgrund der Datenschutzrichtlinien der Hochschulen wurde der Versand der Befragung von den Hochschulen durchgeführt. Um einen Überblick über die Grundgesamtheit der Absolvent*innen zu erhalten, wurden die vier Hochschulen gebeten, die Anzahl der Absolvent*innen der genannten Studiengänge zwischen 2014 und 2017 anzugeben. Auch wurden sie gebeten, die Anzahl der Adressen in den E-Mail-Verteilern der Studiengänge zwischen 2014 und 2017 anzugeben. Eine Übersicht über die Angaben findet sich in Darstellung DA 21. Aufgrund Doppelzählungen innerhalb und zwischen den Hochschulen lässt sich aus den Daten die genaue Anzahl der Absolvent*innen und der Adressen nicht ableiten. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die E-Mail-Verteiler insgesamt mehr als 300 Adressen enthalten.

DA 21: Merkmale der Grundgesamtheit

<i>Studiengang</i>	<i>Anzahl Absolvent*innen 2014–2017</i>	<i>Anzahl Absolvent*innen 2014–2017 in E-Mail-Verteilern</i>
ECAL Bachelor Cinéma	35	35
ECAL-HEAD Master Cinéma	23	23
HEAD Bachelor Cinéma	51	51
HSLU Bachelor Animation	84	81
HSLU Bachelor Video	50	50
HSLU Master Film	28	27
ZHdK Bachelor Film	55	55
ZHdK Master Film	35	35
<i>Total</i>	<i>361</i>	<i>357</i>

Quelle: Angaben der Hochschulen.

Der Versand der Einladung zur Teilnahme erfolgte am 16. März 2021 durch die Hochschulen. Zur Erhöhung des Rücklaufs wurde am 25. März 2021 von den Hochschulen ein Erinnerungsschreiben versendet. Die Umfrage wurde 6. April 2021 geschlossen. Zu diesem Zeitpunkt hatten insgesamt 139 Absolvent*innen (ganz oder teilweise) an der Befragung teilgenommen. Da die Anzahl der Adressen nicht bekannt ist, lässt sich die Rücklaufquote nicht berechnen. Eine grobe Schätzung lässt vermuten, dass rund 40 Prozent der kontaktierten Absolvent*innen an der Befragung teilgenommen haben. Ein Vergleich der Merkmale der Stichprobe und der Grundgesamtheit deutet darauf hin, dass die Stichprobe grösstenteils für die Grundgesamtheit repräsentativ ist (vgl. Darstellung DA 23).

Merkmale der Stichprobe

Eine Übersicht über die soziodemografischen Merkmale der Stichprobe finden sich in Darstellung DA 22, über den Ausbildungshintergrund in Darstellung DA 23 und über die berufliche Tätigkeit in Darstellung DA 24.

DA 22: Soziodemografische Merkmale der Stichprobe und der Grundgesamtheit

<i>Merkmal</i>	<i>Anzahl Stichprobe¹</i>	<i>Prozent Stichprobe¹</i>	<i>Prozent Grundgesamtheit²</i>
Geschlecht			
Weiblich	71	51.1	46.0
Männlich	66	47.5	54.0
Divers	2	1.4	-
Alter			
29 Jahre oder jünger	52	37.4	-
30 bis 39 Jahre	80	57.6	-
40 bis 49 Jahre	7	5.0	-

Quelle: 1) Online-Befragung 2021; 2) Angaben der Hochschulen.

DA 23: Merkmale des Ausbildungshintergrunds der Stichprobe und der Grundgesamtheit

<i>Merkmal</i>	<i>Anzahl Stichprobe¹</i>	<i>Prozent Stichprobe¹</i>	<i>Prozent Grundgesamtheit²</i>
Hochschule			
ECAL	26	18.7	16.1
<i>Bachelor Cinéma</i>	15	10.8	9.7
<i>Master Cinéma</i>	11	7.9	6.4
HEAD	18	12.9	14.1
<i>Bachelor Cinéma</i>	18	12.9	14.1
HSLU	58	41.7	44.9
<i>Bachelor Animation</i>	34	24.5	23.3
<i>Bachelor Video</i>	16	11.5	13.9
<i>Master Film</i>	8	5.8	7.8
ZHdK	37	26.6	24.9
<i>Bachelor Film</i>	14	10.1	15.2
<i>Master Film</i>	23	16.5	9.7

<i>Merkmal</i>	<i>Anzahl Stichprobe¹</i>	<i>Prozent Stichprobe¹</i>	<i>Prozent Grundgesamtheit²</i>
Abschlussjahr			
2014	32	23.0	26.3
2015	21	15.1	21.6
2016	32	23.0	25.5
2017	43	30.9	26.6
2018 oder später*	11	7.9	-

Legende: *) Die Einladung zur Teilnahme wurde an Absolvent*innen verschickt, die ihr Studium zwischen 2014 und 2017 abgeschlossen haben. 11 der Befragten gaben an, ihr Studium 2018 oder später abgeschlossen zu haben. Eine mögliche Erklärung ist, dass die Personen im E-Mail-Verteil einer Hochschule standen, nach dem Abschluss dieses Studiums jedoch ein weiteres Studium abgeschlossen haben.

Quelle: 1) Online-Befragung 2021; 2) Angaben der Hochschulen.

DA 24: Merkmale der beruflichen Tätigkeit der Stichprobe

<i>Merkmal</i>	<i>Anzahl Stichprobe</i>	<i>Prozent Stichprobe</i>
Aktuelle berufliche Tätigkeit¹		
Zurzeit beruflich in der Schweizer Filmbranche tätig	99	71.2
Nach Abschluss des Studiums beruflich in der Schweizer Filmbranche tätig, aber zurzeit nicht.	16	11.5
Nach Abschluss des Studiums nie beruflich in der Schweizer Filmbranche tätig	24	17.3
Aktuelle Tätigkeit (wenn nicht in Schweizer Filmbranche)²		
In der ausländischen Filmbranche	10	25.0
In einer anderen Branche (Schweiz/Ausland)	23	57.5
Zurzeit nicht beruflich tätig	7	17.5
Bereich der Filmbranche³		
Hauptsächlich im Bereich des freien, unabhängigen Filmschaffens	75	68.2
Hauptsächlich im Bereich der Auftragsfilme	35	31.8

<i>Merkmal</i>	<i>Anzahl Stichprobe</i>	<i>Prozent Stichprobe</i>
Sprachregion³		
Deutschschweiz	74	67.3
Französische Schweiz	36	32.7
Italienische Schweiz	0	0.0
Stellenprozent³		
Hauptberuflich (die Tätigkeit macht/e durchschnittlich 50% oder mehr meines Arbeitspensums aus)	79	71.8
Nebenberuflich (die Tätigkeit macht/e durchschnittlich weniger als 50% meines Arbeitspensums aus)	31	28.2
Funktionen seit Abschluss des Studiums^{3, 4}		
Drehbuch, assistierende Funktion	5	4.5
Drehbuch, leitende Funktion	26	23.6
Kamera, assistierende Funktion	14	12.7
Kamera, leitende Funktion	16	14.5
Produktion, assistierende Funktion	20	18.2
Produktion, leitende Funktion	22	20.0
Regie, assistierende Funktion	16	14.5
Regie, leitende Funktion	59	53.6
Schnitt/Montage, assistierende Funktion	14	12.7
Schnitt/Montage, leitende Funktion	28	25.5
Szenografie, assistierende Funktion	1	0.9
Szenografie, leitende Funktion	2	1.8
Ton, assistierende Funktion	8	7.3
Ton, leitende Funktion	7	6.4
Anderes	27	24.5

Legende: 1) Alle Absolvent*innen (N = 139); 2) Absolvent*innen, die derzeit nicht in der Schweizer Filmbranche tätig sind (n = 40); 3) Absolvent*innen, die in der Schweizer Filmbranche tätig sind oder waren (n = 110); 4) Prozent der Fälle. Die Absolvent*innen konnten mehrere Antworten angeben.

Quelle: Online-Befragung 2021 (N = 139).