

Transkript Publikumsdiskussion / Konsens im Film Auftaktveranstaltung am 25.10.2025

Uwe Lübbermann: So, liebe Leute, die bereits verlängerte Pausenzeit ist jetzt vorbei, und wir würden gerne weitermachen. Das dauert ja erfahrungsgemäß immer einen Moment mit euch – was aber gut ist, ihr hört ja nicht sofort auf die Hierarchie, die von der Bühne aus spricht. Deswegen gehe ich auch mal runter hier zu euch. In diesem Teil wollen wir sehr gerne ins Gespräch kommen. Die großartigen Vorträge vom Vormittag haben mich ehrlich gesagt sehr beeindruckt, und das, was ihr vielleicht schon von mir gehört habt, wollen wir jetzt auf die Filmbranche übertragen. Wir haben ein paar Leitfragen gesammelt, als Backup, aber eigentlich seid ihr jetzt am Zug, am Mikro. Wer von euch möchte etwas sagen oder fragen? Ich warte jetzt extra, bis es richtig weh tut. Oder anders: Gibt es vielleicht Menschen von euch, die sagen: „Ja, das sind ja alles schöne Ideen, die wir gehört haben, aber in der Praxis wird das bei uns nicht funktionieren.“ Und wenn ja, warum? Es geht jetzt noch nicht um konkrete Fragen – jetzt geht es erst einmal um euch, um eure Gedanken und Fragen.

TN A: Also, wir sind ja hier in einer kleinen Gruppe und gehen davon aus, dass wir uns einig werden. Aber es kann ja auch sein, dass manche Menschen vielleicht gar nicht diese Haltung mitbringen. Wie geht man damit um?

Uwe Lübbermann: In hierarchischen Strukturen geht es natürlich nicht ohne die Bereitschaft der oberen Ebenen, mitzuwirken. Wenn diese Bereitschaft nicht von selbst da ist, muss man sie ihnen schmackhaft machen. Meine Strategie bisher ist eher ein Zugang über kleine Bereiche. Ich versuche, einen kleinen Bereich so zu gestalten, dass durch bessere Einbindung aller, durch Konsensentscheidungen, Dinge effizienter laufen. Dann zeige ich das den entscheidenden Personen: „Schaut mal, wir haben in einem halben Jahr 300.000 Einkaufsdaten verarbeitet – das wäre sonst nicht möglich gewesen.“

Letztlich geht es darum, die Vorteile für die entscheidenden Personen sichtbar zu machen. Die konkrete Umsetzung und wie man das höflich verpackt, ist eine andere Frage. Aber es geht darum, die Vorteile zu vermitteln.

Gibt es weitere Fragen oder Ideen, die ihr in der Filmbranche für möglich haltet oder vielleicht schon gesehen habt?

Felix Fischl: Ich würde da gerne direkt anknüpfen, weil ich die Frage sehr interessant finde. Wir könnten verschiedene Meinungen einholen oder Vorschläge sammeln. Es geht um einen entscheidenden Punkt: Wie überzeugen wir die Entscheidungsträger? Wie argumentieren wir nicht nur inhaltlich, sondern auch strategisch – gemeinsam?

Also, welche Optionen fallen uns da ein? Ich würde die Runde gerne nutzen, um das zu sammeln. Ich glaube, man macht das nicht alleine, sondern sucht sich eine gewisse Gruppenstärke.

Uwe, vielleicht könntest du noch deine Erfahrung einbringen und uns zeigen, was es in der Praxis gibt. Ich finde es wichtig, dass wir sowohl die Strategien als auch die konkreten Möglichkeiten diskutieren.

Emina Smajic: Ich habe ja vorhin in meinem Vortrag erwähnt, dass der Universitätsbeirat von Seiten der FDP und CDU abgeschafft wurde – wahrscheinlich, um denjenigen, die sie gern als „links-grün-versifft“ bezeichnen, etwas auszuwischen. Gleichzeitig wurde eine Quote von 30 %

eingeführt – eigentlich müssten es noch mehr sein, um intersektional alle Menschen einzubeziehen.

Wenn man also auf 50 % geht, müssten viele Menschen ihre Positionen freiwillig abgeben, jemanden anlernen und so zum Beispiel Redakteurin oder Chef eines Senders werden. Politisch wäre das verpflichtend.

Gibt es ein Veto? Die Filmbranche ist ein Bereich, in dem Geld fließt und Entscheidungen getroffen werden. Genau hier muss es einen Umbruch geben. Wenn wir jetzt einmal richtig radikal denken würden, um wirklich etwas zu verändern, müssten intersektionale Redaktionen entstehen. Und das geht nur, wenn man einmal radikal austauscht oder nach Rentenabgängen Personen anlernt, die aus dem intersektionalen Bereich kommen.

TN B: Film ist ja einerseits Kultur, andererseits wird er aber auch wirtschaftlich betrachtet. Und das ist das Problem: Der Film hat nicht dieselbe kulturelle Tiefe wie zum Beispiel das Theater. Wenn man aber den wirtschaftlichen Aspekt betrachtet, muss man sehen, dass die angesprochenen Personengruppen auch Märkte sind.

Genauso wie die Gesellschaft altert, während Filme oft auf Jugendliche oder Coming-of-Age-Geschichten ausgerichtet sind – ich habe schon erlebt, dass bei einem Festival lauter ältere Zuschauer saßen –, muss man Strukturen an die Bevölkerung anpassen. Nur so funktioniert es: Wenn Produkte für bestimmte Gruppen gemacht werden, sollten auch die Personen aus diesen Gruppen beteiligt sein, die die Bedürfnisse kennen.

Uwe Lübbermann: Ich muss da ein bisschen schmunzeln, weil ich an eine Gruppe an der Uni denken musste: Johannes, Christian, Jonathan und Frank, alle Mitte 20, alle BWL-Studierende, die gemeinsam ein Projekt aufgezogen haben. Und wie gut das funktioniert hat!

Wir haben in der Pause ein Positivbeispiel gehört, bei dem schon einiges besser läuft – darauf kann man durchaus verweisen.

Philipp Mehler: Zum Beispiel ein Filmprojekt von Laura Fischer [„Für immer Freibad“ D 2024], das sie in einem Panel vorgestellt hat. Dort haben sie wirklich mit allen Beteiligten zusammen überlegt: „Was braucht ihr?“ Sie haben ein bisschen hierarchiefreier gearbeitet, und den Dreh mit nur vier Drehtagen pro Woche umgesetzt.

Die Erfahrung war, dass alles viel schneller lief, weil alle ihre Bedenken, Probleme und Einschränkungen vorher kommunizieren konnten. Dadurch ging alles reibungsloser durch den Dreh, ohne dass die Qualität des Films gelitten hätte.

Die Absprachen waren besser, die Leute haben sich mehr um ihre Bereiche gekümmert und ihre Bedenken eingebracht. Die Regisseurin hat selbst mit angepackt und war jederzeit ansprechbar. Am Ende war es wie eine Familie, aber die Arbeitsweise war effizienter, in weniger Zeit – und nicht teurer.

Es gibt also durchaus positive Beispiele. Sie müssen nur stärker in der Branche bekannt gemacht werden. Vielleicht war es auch eine besondere Kombination von Charakteren: Alle hatten Lust, zuzuhören, und das hat das Projekt vorangebracht. Wenn Entscheidungsträger sehen, dass es auch wirtschaftlich funktioniert, kann sich so ein Ansatz verbreiten. Es lässt sich nicht eins zu eins auf Netflix oder andere große Produktionen übertragen, aber im Kleinen funktioniert es, und von dort aus kann es wachsen.

Belinde Ruth Stieve: Ich weiß nicht genau, weil es jetzt etwas kreuz und quer geht, aber ich beziehe mich mal wieder auf ein Beispiel. Es gibt viele positive Beispiele – egal zu welchem

Thema, man kann immer etwas finden. Man kann zum Beispiel schauen, wie in Dänemark gedreht wird. Dort gibt es sehr viele positive Ansätze: Acht Stunden Drehtag, aber das bedeutet nicht nur Kamerazeit, sondern tatsächlich acht Stunden Dreharbeit. Trotzdem haben sie die gleiche Anzahl an Drehtagen wie in Deutschland, arbeiten mit kleineren Teams, nutzen die Technik effizienter – und die dänischen Filme sind nicht schlechter als deutsche.

Man findet überall Beispiele, auch in Deutschland. Die Frage ist eher: Wie kann man solche Ansätze auf mehr Produktionen übertragen? Wie kann man Druck machen, dass sich die Zusammensetzung hinter der Kamera oder in Produktionsfirmen verändert? Es ist schwer, gesetzlich zu regeln: Man kann nicht einfach sagen, „Jetzt nur noch Leute mit Migrationshintergrund einstellen.“

Man muss auf Aufgeschlossenheit hinarbeiten. Ein Beispiel: Beim Tatort hat sich viel getan. Immer wieder gab es Frauen als Kommissarinnen. Das zeigt, dass sich langsam etwas bewegt. Eine Quote ist schwer umzusetzen, weil Tatorte dezentral produziert werden. Deshalb finde ich es besser, kleine Hebel zu nutzen, bei denen alle sich einbringen müssen, anstatt etwas aufzuzwingen.

Mein Vorschlag: Wenn öffentlich geförderte Produktionen entstehen – sei es durch Förderung oder öffentlich-rechtliches Fernsehen – sollten Regie, Drehbuch, Kamera, Ton, Schnitt und Musik mit mindestens einer Frau besetzt sein. So wird Verantwortung an jede Produktion übertragen, und es entsteht ein messbarer Effekt. Selbst damit erreichen wir noch nicht 50 % Frauenanteil, aber es ist ein Schritt. Es geht darum, viele kleine Veränderungen zu initiieren, die sich summieren, anstatt nur auf ein großes Gesetz zu warten.

Emina Smajic: Also, ich träume ja wirklich gern, und mein Traum wäre gewesen, dass der Nachwuchs redaktionell ausgesucht werden muss. Denn bisher müssen Produktionen diese Verantwortung tragen. Dann ist die Produktion immer die „Böse“, wenn wieder zu wenig Diversität vorhanden ist, und die Last liegt allein auf ihren Schultern. Stattdessen sollte man dort anfangen, wo wirklich Entscheidungen getroffen werden: bei den Redaktionen, egal ob Streamer oder von öffentlich-rechtlichen Sendern.

Meine Erfahrung zeigt, dass es oft sehr schwierig ist, mit den Personen dort zu sprechen. Ich selbst war in Redaktionen. Und ich weiß, wie sie über uns Menschen sprechen – es war erschreckend. Ich dachte zuerst: „Ich will Redakteurin werden, ich kann etwas verändern.“ Aber als ich die Menschen kennengelernt habe, dachte ich: „Das schaffe ich nicht, hier zu arbeiten.“

Deshalb glaube ich: Wenn man wirklich etwas verändern will, muss man Strukturen auflockern und Menschen um sich herum haben, die Einfluss nehmen können. Die sich nicht alleine fühlen, laut schreien müssen, bis sie irgendwann keine Stimmer mehr haben, und die motiviert bleiben. Meiner Meinung nach gibt es keine andere Möglichkeit, als Quoten einzusetzen. Zum Beispiel 6 zu 2 oder 4 zu 2 – das ist eigentlich noch zu wenig, aber es ist zumindest ein Ansatz. Und man muss oben anfangen, bei den Entscheidungsträgern.

Belinde Ruth Stieve: Nur kurz ergänzt. es ist es 2 zu 6. Ich glaube, ich habe nicht 3 zu 6 gesagt, denn z.B. bei der Kamera werden nur 25 % Frauen ausgebildet, das entspricht eher 2 von 6. Wenn man 50 % fordern würde, gäbe es noch nicht genug Frauen, die das machen könnten.

Ich stimme dir völlig zu. Ich wollte nur noch kurz eine positive Redaktion erwähnen: die Redaktion „ZDF Kleine Fernsehspiel“. Sie war damals eine der ersten, die mich eingeladen haben, um meine Ideen zu besprechen. Ich konnte erklären, wie ich die Projekte sehe, und

wurde aufgeschlossen empfangen – das war wirklich angenehm. Es gibt also solche und solche Redaktionen.

Ich erinnere mich an eine Redakteurin, die ich für eine Rolle als Krankenschwester vorgeschlagen habe. Sie sagte: „So sieht eine Krankenschwester nicht aus.“ Natürlich nicht, weil sie mir ähnlich sein müsste, sondern weil eine Fernsehkrankenschwester in ihrer Vorstellung anders aussieht. Aber im echten Leben hätte ich, wenn ich Schauspielerin gewesen wäre, zumindest eine Krankenschwester dargestellt, wie ich sie gesehen hätte. Das ist ein kleines Beispiel, wie starre Vorstellungen die Besetzung beeinflussen.

Sophia Igel: Mich würde total interessieren: Wir sprechen jetzt viel über das, was wir innerhalb des bestehenden Systems beobachten. Mich interessiert aber auch, wenn man es nebeneinanderstellt – einmal das System zu verändern, also innerhalb des vorhandenen Grundrisses, und einmal etwas völlig Neues zu gründen, wo die Strukturen noch nicht festgelegt sind und man quasi von Null anfängt.

Wenn wir das auf das Bild eines Grundrisses übertragen: Im bestehenden System gibt es viele „Zimmer“, die schon bestehen, und im neuen Ansatz könnte man diese Zimmer anders gestalten oder zusammenlegen. Deine Erfahrung mit solchen Ansätzen würde mich dabei sehr interessieren.

Uwe Lübbermann: Sowohl als auch, würde ich sagen. Beide Herangehensweisen sind wertvoll und wichtig, wenn wir eine große Veränderung erreichen wollen. Um das zu schaffen, brauchen wir nicht nur einen Zugang, sondern mehrere.

Ich sehe hier auch eine Chance durch das Netzwerk, das aufgebaut wurde. Wir tauschen uns über Momente wie diesen Face-to-Face-Austausch aus. Mir fällt übrigens auf, dass meine Frau, die gelernte TV-Journalistin ist, wegen des schlechten Umgangs mit jungen Frauen die Branche verlassen hat. Solche Erfahrungen müssen gesammelt und gebündelt kommuniziert werden.

Aber auch die positiven Beispiele, die wir hier hören, müssen gesammelt und kommuniziert werden, um eine andere Herangehensweise attraktiv zu machen. Für mich ist das also kein Entweder-oder, sondern beides zusammen wichtig.

Alexander Bauer: Hallo, erstmal. Mein Name ist Alexander Bauer, ich bin Sprecher im Behindertenbeirat. Ich kenne mich im Filmbereich nicht so sehr aus, möchte aber trotzdem ein paar Punkte einbringen. Es geht mir darum, darüber zu sprechen, dass die Bedingungen stimmen müssen, damit ich als behinderter Mensch überhaupt am Film teilhaben kann.

Das bedeutet, dass Schulen barrierefrei sein müssen, dass Schauspielerinnen barrierefrei arbeiten können, dass Toiletten und Drehorte zugänglich sind, Bühnen erreichbar sein müssen usw. Es gibt viele verschiedene Hürden und Barrieren, die das Arbeiten erschweren.

Ein anderes Beispiel hatten wir ja schon gehört, etwa bei der Deutschen Bahn: Es ist nicht immer einfach, irgendwohin zu kommen, egal ob mit Bus oder Bahn. Ich erinnere mich an Diskussionen mit Busfahrern, die mich nicht mitnehmen wollten, die Rampe nicht ausklappen wollten oder wo ich auf den nächsten Bus warten musste, weil der erste voll war.

Diese Hindernisse führen zu einer ständigen Belastung für Menschen mit Behinderung – körperlich, gesundheitlich und organisatorisch. Wenn man trotzdem arbeiten möchte, muss man einen Weg finden, das alles zu stemmen.

Außerdem möchte ich nicht immer Rollen spielen, die mich als behindert darstellen oder die mich auf eine bestimmte Einschränkung reduzieren. Es wäre wichtig, dass wir auch Rollen

bekommen, in denen wir als Heldinnen oder Helden auftreten, als besondere Persönlichkeiten, die etwas Tolles leisten. Vorbilder fehlen oft, und es muss mehr Möglichkeiten geben, damit Menschen sich in diesem Bereich wohlfühlen und sichtbar werden.

Felix Fischl: Ich würde gerne noch einmal anknüpfen und eine kurze Frage in Richtung Jonas stellen. Ganz knapp, aber klar: Es gibt durchaus positive Fälle von Inklusion in verschiedenen Gewerken. Das zeigt, dass es möglich ist. Vielleicht kannst du noch ein paar konkrete Beispiele nennen, um zu zeigen, wie das umgesetzt werden kann.

Jonas Karpa: Es gibt nicht viele durchgängige positive Beispiele. Aber ich möchte noch einmal betonen: Um wirklich etwas zu verändern, brauchen wir Personen, die aktuell Machtpositionen innehaben. Sie müssen bereit sein, ihren Platz freizumachen, aufzustehen und Veränderungen voranzutreiben. Meine Erfahrung aus unserer Gruppe, die oft marginalisiert wird, zeigt: Wir können uns noch so sehr anstrengen, wenig passiert, solange nicht Personen in Gremien oder Produktionsfirmen diese Veränderungen unterstützen und Verbündete werden.

Das ist ein wichtiger Punkt, bei dem ich selbst oft schwanke: Wie laut muss mein Aktivismus sein? Wie sehr muss ich auf mich aufmerksam machen, und wie sehr sollte ich konstruktiv vorgehen? Natürlich kann Konstruktivismus manchmal nicht alles bewirken, aber wir brauchen auf jeden Fall Verbündete, die das System verändern und uns so Platz schaffen, damit wir selbst weiter gestalten können.

Positive Beispiele gibt es immer wieder. Ich freue mich, wenn Anfragen für Beratung kommen. Es fehlt oft an Selbstverständlichkeit in Produktionsfirmen – ein Beispiel: Beim Tatort werden Polizeieinsätze selbstverständlich geschult, um authentisch zu sein, ebenso bei Krankenhausserien, wo echte Ärzte beteiligt sind. Diese Expertise muss herangezogen werden. Sie wird temporär genutzt, aber leider nicht flächendeckend integriert.

Mein Rat: Wenn Produktionen diverser aufgestellt werden, müsste vieles davon von extern herangeholt werden. Es existiert bereits, aber es ist noch nicht systematisch umgesetzt.

Uwe Lübbermann: Ich möchte kurz einen Blick in die Zukunft werfen. Wenn wir auf die Leinwand schauen, steht dort noch „Barrieren“ – das beschreibt die aktuelle Situation. Aber ich stelle mir vor, dass in einem halben Jahr ein gut gefüllter Server mit Informationen an Entscheidungsträger verschickt wird, sodass sie sich schlauer machen können, als sie es jetzt sind. Das könnte ihnen helfen, zu kompetenteren Entscheidungsträgern zu werden. So ein Gedanke für die Zukunft.

Jörg Geißler: Danke, ich bin Jörg Geißler, Kameramann, inzwischen 70 Jahre alt, und war lange im Beruf. Es gibt viele junge Kolleg*innen, die talentiert sind und inzwischen zuerst gefragt werden. Ich erinnere mich an meinen ersten Tag bei einer Filmproduktion 1977. Eines meiner ersten Anliegen war die Mitgliedschaft in meiner Gewerkschaft zu beantragen. Damals gab es nur eine kleine Gewerkschaft, die Rundfunk-Fernseh-Film-Union, die später mit IG Druck und Papier zur IG Medien verschmolzen wurde.

In der IG Medien hatte ich die zweifelhafte Freude, zwölf Jahre lang Produzenten gegenüberzusitzen, die sehr hart waren und wenig Bereitschaft zeigten, über gewerkschaftliche Belange nachzudenken. Alles, was auch nur einen Pfennig mehr kosten könnte, wurde abgelehnt. Ich habe erlebt, dass hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre Filmschaffende unter Druck setzten und tarifliche Forderungen blockierten, wie zum Beispiel die 13. Stunde am Set.

Heute, 25 Jahre später, bin ich froh zu sehen, dass aktuelle Tarifkommissionen endlich Änderungen durchgesetzt haben, wie die Abschaffung der 13. Stunde. Das ist nicht nur für

inklusive Arbeit wichtig, sondern auch, um humane Arbeitsbedingungen in der Filmproduktion zu schaffen.

Ich habe meine Karriere als Kameraassistent begonnen und war später Kameramann und Dozent – ein toller Job international. Aber es darf nicht vergessen werden, dass Film ein ernstzunehmender Beruf ist und faire Arbeitsbedingungen erfordert. Ich bin positiv überrascht von dieser Runde heute, weil wir über solche Themen sprechen, aber wir müssen uns auch weiterhin engagieren – sei es über Gewerkschaften oder politische Organisationen – um gesellschaftlich wirksam zu werden.

Als alter Mann glaube ich nicht, dass ich noch erleben werde, dass in Deutschland Arbeitszeiten wie in Irland oder Frankreich familienfreundlich gestaltet werden. Aber ich möchte euch ermutigen: Ihr seid jung, hört nicht auf, an Veränderungen zu arbeiten, auch wenn die Rahmenbedingungen schwierig sind. Lasst euch nicht entmutigen, auch wenn es politische Rückschläge gibt.

Sina Nickl: Ich habe noch eine Frage ins Plenum. Ich sitze gerade an einem Abschlussfilmprojekt, bei dem wir eine barrierefreie Produktion umsetzen möchten. Im Vergleich zu euch allen sind wir wahrscheinlich noch nicht so lange im Business, aber wir stoßen immer wieder auf Probleme. Das Budget ist natürlich ein Faktor, aber es gibt auch praktische Herausforderungen: Zum Beispiel für Personen im Rollstuhl oder Menschen, die nicht gut zu Fuß sind, ist es oft fast unmöglich, mitzuarbeiten.

Ich frage mich, ob es überhaupt möglich ist, in den verschiedenen Gewerken wirklich barrierefreies Arbeiten umzusetzen. Es geht ja auch um gesetzliche Vorgaben, die Teilhabe für Menschen mit Behinderungen sicherstellen sollen. Trotzdem erlebe ich im Filmgewerbe immer wieder, dass es beinahe unmöglich ist, barrierefrei zu arbeiten.

Emina Smajic: Ich habe meinen Abschlussfilm 2021 gedreht. In unserem Ensemble war auch der kleine Bruder unserer Hauptrolle, der eine Behinderung hat. Für uns war es unabdingbar, dass wir ein Kind mit Behinderung spielen lassen. Es kam überhaupt nicht infrage, das anders zu lösen, und die Suche nach diesem Jungen hat sehr, sehr lange gedauert.

Ich weiß nicht, ob es jemand schon gesagt hat, aber wir haben anderthalb Jahre lang gecastet, um das alles zu ermöglichen. Schließlich sind wir über einen kurdischen Verein gegangen, der deutschlandweit bei entsprechenden Sitzungen aktiv ist, und haben in Berlin einen acht- oder neunjährigen Jungen gefunden.

Wir haben dann gemerkt, wie schwierig es ist, alles miteinander zu koordinieren. Teilweise waren Wohnungen im zweiten Stock, und wir haben die Story entsprechend angepasst. Es gibt eine Szene, in der die Hauptdarstellerin ihren Bruder jeden Tag hinunterträgt und auf den Schultern bis zum Bus bringt, der ihn dann abholt. Einfach nur, um die Realität kurz zu zeigen.

Das war nur möglich, weil das Kind selbst einen Bruder hat, der behindert ist. Als Produzentin war das für mich unabdingbar. Gemeinsam als Unit haben wir es geschafft, alles so zu drehen, dass es machbar war. Wir hatten auch eine Abschlussproduktion. Ich habe das Gefühl, dass genau diese Produktionen die fortschrittlichsten sind. Ich wünschte, sie hätten mehr Budget, aber ansonsten finde ich es großartig, dass ihr das macht. Alles ist möglich, man muss es nur wirklich wollen.

Jonas Karpa: Es gibt so viele unterschiedliche Möglichkeiten. Zum Beispiel muss der Drehort barrierefrei sein, wenn man das Team inklusiv aufstellen möchte. Im Arbeitskontext gibt es oft

Firmen, die sagen: „Wir können keine Menschen mit Behinderung einstellen, weil wir keinen Aufzug haben.“

Dabei ist Behinderung vielfältig. Blinde Menschen brauchen keinen Aufzug und können auch Treppen nutzen. Man muss also die Vielfalt der Behinderungen berücksichtigen. Wenn man sich nur auf Rollstuhlgerechtigkeit konzentriert, werden andere Aspekte übersehen.

Barrierefreiheit betrifft auch die Kommunikation. Zum Beispiel im Film: Tobias Lehmann ist gehörlos und arbeitet als Kameramann. Wenn man einen Film barrierefrei gestaltet, kann man seine Bedürfnisse berücksichtigen, etwa durch Gebärdensprache.

Ein anderes Beispiel ist ein österreichischer Dokumentarfilm über die Hochwasserkatastrophe, bei der viele Menschen mit Behinderungen in Pflegeheimen ertrunken sind, weil sie nicht rechtzeitig gewarnt oder gerettet wurden. Dort wurde eine barrierefreie Version des Films produziert: Statt einer zusätzlichen AudioDescription erklären die beiden Personen, die durch den Film führen, in jeder Szene kurz, wo sie sich befinden und wie das Umfeld aussieht. So ist keine extra Tonspur nötig.

Man muss beim Thema Barrierefreiheit die Vielfalt der Behinderungen berücksichtigen und unterschiedliche Barrieren auf verschiedene Weise angehen.

Uwe Lübbermann: Wenn sonst niemand etwas hat, möchte ich noch den Blick von außen einbringen – dafür wurde ich heute ja vielleicht auch eingeladen. Mir ist bei der Vorbereitung und während des heutigen Tages ein Hauptproblem aufgefallen: Offenbar gibt es in dieser Branche viele schlechte Führungskräfte.

Die Frage ist: Wie kann man sie befähigen, oder was bedeutet es überhaupt, eine gute Führungskraft zu sein? Meiner Ansicht nach heißt gute Führung zunächst einmal, psychologische Sicherheit zu schaffen. Persönliche Besonderheiten, inklusive Behinderungen, sollten dabei kein Problem darstellen.

Ich habe gelernt, dass es in der Branche oft einen hohen Druck gibt, fehlerfrei zu arbeiten. Ein Beispiel: Beim Busan-Festival bin ich regelmäßig für die Getränke Logistik verantwortlich – tausend Tonnen Getränke müssen zuverlässig bewegt werden. Dort war die Botschaft klar: „Wir schaffen das alle gemeinsam.“ Das schafft Sicherheit und Entspannung, wodurch weniger Fehler passieren.

Psychologische Sicherheit ist also die erste Führungsaufgabe. Gelingt sie nicht, sind die weiteren Aufgaben kaum möglich.

Der nächste Punkt ist klare Orientierung: Wo soll das Projekt hin? Wie wollen wir arbeiten? Offenheit gegenüber verschiedensten Menschen, klare Regeln und Abläufe – das muss allen Beteiligten vermittelt werden. So entsteht ein Rahmen, innerhalb dessen Menschen frei arbeiten können. Auch Drehtage sind festgelegt, aber bestimmte Abläufe können vorher besprochen werden, damit sie nicht fremdbestimmt sind und besser zu den Bedürfnissen der Beteiligten passen.

Der letzte Punkt betrifft die formale Hierarchie: Wenn etwas schief läuft, jemand etwas klaut oder belästigt wird, muss eine Person Entscheidungen treffen, etwa jemanden des Projekts zu verweisen. Diese formale Hierarchie sollte nur dort greifen, wo sie wirklich nötig ist.

Das war eine kurze Beschreibung guter Führung: psychologische Sicherheit schaffen, Orientierung geben und formale Hierarchie gezielt einsetzen. Eigentlich gar nicht so schwer, wenn man es verstanden hat.

Ich habe den Eindruck, dass in eurer Branche viele Führungskräfte diesen Ansatz nicht verstehen. Die Frage bleibt: Wie erreichen wir sie?

Felix Fischl: Ich finde, das passt genau. Was ich sagen wollte, habe ich gerne Felix überlassen, weil ich dadurch erfahren habe, dass genau eine solche Produktion im Nachwuchsbereich existiert – also ein Projekt, das praktische Erfahrungen sammelt und umsetzt.

Ich finde das sehr, sehr wichtig. Ich stimme ihm voll zu: Die jüngere Generation ist gefragt. Nicht nur, weil sie ein anderes Mindset mitbringt, sondern auch, weil sie in Ausbildung und Weiterbildung Neues ausprobieren kann.

Solche Projekte bieten einen sicheren Raum – ich würde sagen, ähnlich wie Filmuniversitäten es ermöglichen – um Dinge praktisch zu erproben. Das ist entscheidend, um Überzeugungsarbeit in der Branche zu leisten, die sonst kaum Fehler zulässt.

Wenn man praktische Erfahrungen mitbringt, kann man zeigen: „Es geht tatsächlich.“ So wie Hans es eben erfolgreich umgesetzt hat. Man kann nicht mehr einfach behaupten, etwas funktioniert nicht.

Ich möchte euch nur bestärken: Ich finde es großartig, dass ihr hierher gefunden habt. Gleichzeitig wollen wir uns im Bereich Weiterbildung engagieren. Ich will mich nicht zu weit aus dem Fenster lehnen und verspreche nichts, aber wir könnten ein Ort sein, um zu erproben, wie man z. B. Stellenverteilungen organisiert, welche Kommunikationswerkzeuge nötig sind, damit alles von Anfang an besser funktioniert.

Wir wollen eine Plattform bieten, um solche Ansätze praktisch auszuprobieren und voneinander zu lernen.

Uwe Lübbermann: Gibt es noch Meldungen?

Harry Haarstark: Ich möchte mich Felix anschließen. Es sollte einfach durch eine Quotenregelung im Filmteam dafür gesorgt werden, dass sich Spezialist:innen versammeln und diese Filme auch erfolgreich produzieren. Ich möchte auch mal eine Lanze brechen für den deutschen Film. Seit 1933 wurde viel kaputtgemacht, und ich denke, dass wir nur eine Chance haben, europäisch zu arbeiten – also international zusammenzuarbeiten und Filme erfolgreich zu machen. Dabei denke ich nicht nur an Dokumentarfilme, sondern auch an Spielfilmproduktionen, die in Deutschland kaum noch hergestellt werden.

Wenn wir uns gegen die Übermacht aus Amerika, China oder Indien behaupten wollen, müssen wir mit den anderen europäischen Nationen zusammenarbeiten und die Spezialist:innen vereinen. Es kann nicht sein, dass man zum Beispiel in Frankreich einen Kollegen engagieren muss, weil der europäische Führerschein oder die Anerkennung noch unklar ist. Qualifiziertes Personal sollte verfügbar sein, und Grenzen dürfen nicht den Austausch verhindern.

Deshalb plädiere ich sehr für internationale Zusammenarbeit und dafür, die unterschiedlichen Möglichkeiten und Fähigkeiten der Menschen zu berücksichtigen. Frankfurt ist ein gutes Beispiel: Die Stadt war schon immer international geprägt, sei es durch die Frankfurter Messe oder den Bauwerke wie den Dom, der nur durch Zusammenarbeit mit anderen Ländern möglich war.

Felix Fischl: Ich möchte gerne noch eine Frage in Richtung Minna stellen, weil sie ja schon erwähnt wurde. Du hast muslimische weibliche Filmschaffende in Workshops begleitet, und es gab schon einen zweiten. Ich hatte ja schon gesagt, dass solche Initiativen ein wichtiges Fenster auf den Zustand des hiesigen Standorts sind.

Da ihr einerseits den Willen zur Veränderung mitbringt, möchte ich dich ganz konkret fragen: Wie geht es weiter mit so einer Gruppe, die bereits sehr vielversprechend ist und sich mehrfach getroffen und weiterentwickelt hat? Was erhoffst du dir oder erwartest du von dieser Zusammenkunft?

Emina Smajic: Die Idee für den Workshop oder die Workshopreihe entstand aus der Notwendigkeit. Ich hatte mal wieder eine Serie gesehen, in der muslimische Personen oder eine muslimische Familie dargestellt wurden, und es wurde wiederholt sehr klischeehaft erzählt: der böse Vater, die Tochter darf nicht... Dieses typische, sehr islamophobe Erzählen passiert einfach immer wieder, oft durch jahrzehntelange Strukturen und Vorurteile.

Viele Jahre lang wurden Muslime oft nur als Terroristen dargestellt, und dann entstanden alle Geschichten aus Clanstrukturen oder Blogs – geschrieben von Menschen, die gar keine Ahnung vom echten Leben haben. Ich selbst bin mit Palästinensern in Großfamilien aufgewachsen, aber wir hatten keine klaren Strukturen im Sinne von Gewalt oder Kriminalität, wir waren einfach Menschen.

Ich hatte genug davon, zuzusehen, wie in Deutschland produziert und über Menschen gesprochen wird. So entstand die Idee: Wir gründen eine Vereinigung von muslimischen Filmschaffenden in Deutschland. Seit letzter Woche existiert sie offiziell. Etwa 80 Personen aus Medien und Games sind dabei. Ziel ist es, strukturell etwas zu verändern, weil es so nicht weitergehen kann.

Die Teilnehmerinnen erleben täglich Diskriminierung auf der Straße oder in gesellschaftlichen Kontexten. Für unsere Initiative konnte ich die Hessen Film gewinnen, die sehr offen war. Sie haben uns Gelder für Speaker:innen und die Workshopreihe bereitgestellt.

Der erste Workshop hatte Platz für 15 bis 20 Personen, es meldeten sich aber über 40 aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ziel ist es, nächstes Jahr in Hamburg weiterzumachen, danach in Berlin, und schließlich alle Bundesländer sowie Wien und Zürich einzubeziehen, um Nachwuchs zu fördern. Der Workshopraum soll Empowerment ermöglichen und ein dauerhaftes Netzwerk bilden.

TN C: Ich bin ursprünglich Architektin. Eigentlich hatte ich gehofft, in meinem Beruf kreativ arbeiten zu können, aber das gelingt leider nicht oft. So bin ich auf den Workshop [von Emina Smajic] gestoßen und habe mich angemeldet.

Es war für mich sehr besonders, denn es kamen so viele Frauen zusammen, die unterschiedliche Hintergründe hatten, aber gemeinsam kreativ arbeiten oder Lösungen finden wollten. Wir haben zwei Tage lang zusammengearbeitet, Gedanken gesammelt, Vorträge gehört und Szenen entwickelt. Dabei entstand das Gefühl, dass wir zusammen wirklich etwas bewegen können und kreativ arbeiten können. Das hat mir neue Impulse gegeben und mir sehr gut gefallen.

Dieses Jahr haben wir erneut einen Workshop in einer kleineren Gruppe durchgeführt: Am ersten Tag gab es Vorträge, am zweiten Tag wurden kurze Szenen gedreht. Zuvor haben wir überlegt, worüber wir drehen möchten, kurze Drehbücher geschrieben und Szenen umgesetzt. Es war sehr inspirierend und hat allen Teilnehmerinnen gutgetan.

Emina Smajic: Wer Interesse hat, so etwas auch zu machen oder sich fragt, wie, der kann mich gerne ansprechen. Ich glaube, es braucht mehr Menschen, und ich kann die Arbeit nicht immer alleine machen. Ich freue mich sehr über Gleichgesinnte, auf Menschen, die Lust haben, in diese Richtung zu denken.

Diese Empowerment-Workshops sind wirklich dafür da, dass jeder Mensch gleichwertig gesehen und respektiert wird. So entsteht Kreativität. Es macht richtig Spaß. Ich bin nach Hause gegangen und habe erst einmal 15 Seiten geschrieben – und ich glaube, das ist der Sinn der Sache.

Felix Fischl: Ganz toll. Du hast ja auch in deinem Vortrag die fehlenden Netzwerke angesprochen. Ich finde es super, dass sich jetzt etwas Bundesweites gegründet hat, aber auch, dass eure Gruppe bereits aktiv ist.

[Ende der Diskussion, Überleitung zur Vorstellung des Discord-Servers]