

An  
das Kuratorium junger deutscher Film  
Julie Kania,  
Alfred Holighaus,  
Dr. Astrid Plenk,  
Mariana Schneider  
via E-Mail: [info@kjdf.org](mailto:info@kjdf.org)  
sowie  
die BKM  
via E-Mail: [K35@bkm.bund.de](mailto:K35@bkm.bund.de)

Berlin, den 22.07.2024

### **QMS-Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinie für die Talentförderung (Produktionsförderung)**

Sehr geehrte Dame und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinie für die Talentfilmförderung.

Voranstellen möchten wir die Bemerkung, dass wir uns für die Verankerung einer Förderjury Kinderfilm (Entwicklung, Produktion) mit eigenem Etat in der Richtlinie für die jurybasierte Filmförderung des Bundes einsetzen. Diesem Appell des deutschen Kinderfilm e.V. haben wir uns in einem gesonderten Schreiben angeschlossen.

Finden Sie aber bitte nun im Folgenden unsere Anmerkungen und Fragen zu Ihrem Richtlinien-Entwurf für den Talentfilm:

- Zu 1.2.1.2:  
„Für Kurzfilme kann Talentfilmförderung beantragt werden, solange es sich um die ersten beiden Kurzfilme (ggf. nach der Ausbildung) von mind. zwei der drei Gewerke Buch/Regie/Produktion handelt...  
Die Talentfilmförderung schließt ausdrücklich auch solche ersten und zweiten programmfüllenden oder kurzen Filme ein, die nicht im Nachgang einer absolvierten Ausbildung an einer Filmhochschule oder vergleichbaren Ausbildungseinrichtung entstehen (sog. Autodidakt:innen).“  
„Nach der Ausbildung“ bedeutet, dass Filmstudierende während ihrer Ausbildung bereits eine Reihe von Kurz- und mittellangen Filmen gedreht haben. Dadurch haben sie gegenüber den Autodidakt\*innen/Quereinsteiger\*innen, die i.d.R. keine Möglichkeit haben, (mehrere) eigene Kurzfilme selbst zu produzieren, eine Art „Wettbewerbsvorteil“. Das steht unserer

Meinung nach im Widerspruch zu einer Chancengleichheit für alle. Wie Sie wissen, haben viele Menschen keinen Zugang zu einem Studium. Und gerade ein Filmstudium muss Mensch sich leisten können. Wer es dennoch schafft, Teil der Filmbranche zu werden, sollte zumindest im Förderbereich gleiche Chancen haben.

Wie gedenken Sie, diese Chancengleichheit in der Richtlinie abzubilden, damit sie umgesetzt werden kann?

- 1.6.2:

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

Wir wiederholen hier unseren Punkt aus unserer Stellungnahme zur jurybasierten Filmförderung und der live Diskussion beim Workshop der BKM und der FFA vom 10.07.24: Wie soll innerhalb der Jürs die Diversität gewahrt bleiben? Bei unterschiedlichen Interessen unterschiedlicher Verbände, Einrichtungen und Interessenvertretungen sollte es neben der ausgewogenen Vertretung von Geschlechtern eine intersektionale Quotierung geben (Genderdiversitätsquote). Die Frage wäre hierzu, ob der geplante Diversitätsbeirat auch hier für das KJDF beteiligt werden kann und soll, um ihm eine Handhabe zum Monitoring der Besetzungen der Jürs zu ermöglichen.

Des Weiteren stellt sich auch bei dieser Richtlinie die Frage, wie die „vielfältige Expertise“ zu verstehen ist. Filmschaffende aus den unterrepräsentierten Gruppen, die strukturell bedingt oft nur wenig Möglichkeiten bekommen, die hier geforderte fachliche Expertise zu erlangen, könnten damit u.U. nicht Teil der Jürs werden. Ohne sie ist eine diverse Besetzung teils aber gar nicht herstellbar. Deshalb muss es die Möglichkeit geben, in Ausnahmefällen auch Filmschaffende vorschlagen zu können und zu berufen, die evtl. die fachliche Expertise nicht immer komplett erfüllen, die dafür aber die Perspektive ihrer jeweiligen Diversitätsdimension mit einbringen können.

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

#### Schlussbemerkungen:

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

Für die Besetzung von Crews sehen wir die Herausforderung der Erarbeitung einer geschlechtergerechten, intersektionalen Genderdiversitätsquote, halten sie aber für unabdingbar. Wir schlagen deshalb nachdrücklich vor, noch vor Berufung des Diversitätsbeirats eine Fokusrunde dazu mit allen betreffenden Organisationen und Initiativen des Spektrums anzuberaumen, deren Ergebnis in alle Richtlinien – da, wo erforderlich – einfließen sollte.

Außerdem sind wir unbedingt für eine finanzierte, verpflichtete Weiterbildung aller Jurymitglieder und des Diversitätsbeirats (sowie aller Mitarbeitenden des KJDF, der BKM und der FFA – soweit noch nicht geschehen) im Bereich Diversität! Dazu sei angemerkt, dass auch eine Person, die Teil des Diversitätsspektrums bzw. einer marginalisierten Gruppe ist, nicht automatisch Expertin für alle Dimensionen dieses Spektrums ist. Gerade, wenn die Jurys mit Filmschaffenden besetzt sind, die in ihrem Beruf arbeiten und keine Diversitätsbeauftragten sind, ist Weiterbildung ein wichtiger Baustein, von dem alle profitieren können und sollten.

Eine letzte übergreifende Bemerkung sei gestattet:

Wir befinden uns seit vielen Jahren in einem Ausbildungs-Overkill. Jahr für Jahr stoßen zig hoffnungsfrohe Talente von den Filmhochschulen (etc.) auf den Markt. Mittlerweile lebt eine ganze „Ausbildungsindustrie“ davon. Diesem Ansturm kann die Branche aber nicht gerecht werden. Viele – bereits erfahrene – kreative Filmschaffende finden keine Arbeit und der ausgebildete Nachwuchs bleibt ebenso auf der Strecke.

Wir möchten eine Diskussion darüber anregen, wie wir einerseits Chancengleichheit und Zugang für alle ermöglichen können und andererseits den besagten Nachwuchs-Overkill bewältigen können. Ein erster Schritt zu letzterem könnte sein, die neuen Jahrgänge z.B. nur noch alle zwei Jahre zuzulassen.

Bei etwaigen Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Kai S. Pieck (er/ihm)

Autor/Regisseur | Leiter der QMS-Sektion Film/TV/Web