

BACHELORARBEIT

Die Darstellung Schwarzer Frauen im deutschen Fernsehen

vorgelegt im September 2020 von
Petra Görner

1. Prüferin: Prof. Dr. Jacqueline Otten
2. Prüfer: Lea Wolz

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Department Information
Studiengang Medien und Information

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences

Die Schwarze Frau im deutschen Fernsehen

Bachelorarbeit vorgelegt von

Petra Görner

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	V
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	VI
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	VII
GLOSSAR.....	VIII
1 EINLEITUNG.....	1
1.1 FRAGE-UND PROBLEMSTELLUNG.....	2
1.2 AUFBAU DER ARBEIT	2
2 DAS DEUTSCHE FERNSEHEN.....	3
2.1 DAS ÖFFENTLICH-RECHTLICHE FERNSEHEN IN DER NACHKRIEGSZEIT	3
2.2 DIE AUFGABEN DES DEUTSCHEN FERNSEHENS	5
2.3 DIE PROGRAMMSPARTEN DES ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN FERNSEHENS	7
3 DIE QUALITÄTSSICHERUNG DES DEUTSCHEN FERNSEHENS.....	8
3.1 QUALITÄTSSICHERUNG IM ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN FERNSEHEN	8
3.2 PROGRAMMQUALITÄT.....	8
3.2.1 QUALITÄTSVERFAHREN NACH SCHATZ UND SCHULZ.....	9
3.2.2 QUALITÄTSKRITERIUM VIELFALT.....	10
3.3 QUALITÄTSVERFAHREN NACH HASEBRINK UND HERZOG	11
3.4 ZUSCHAUER-MARKTANTEIL DES DEUTSCHEN FERNSEHENS	12
4 DIE EINWANDERUNGSGESCHICHTE DEUTSCHLANDS NACH 1950	13
4.1 GASTARBEITER IN FILM- UND FERNSEHSENDUNGEN DER RUNDFUNKANSTALTEN.....	15
5 DIVERSITÄTSDIMENSIONEN.....	16
5.1 DIVERSITÄTSSTRATEGIEN IM ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN FERNSEHEN	17
5.2 DIVERSITÄTSDIMENSION GESCHLECHT.....	18
5.3 MACHTSTRUKTUREN	21
6 STEREOTYPE	22
6.1 DEFINITION UND ENTSTEHUNG.....	22
6.2 STEREOTYPE UND MEDIEN.....	23

6.3	AKTIVIERUNG VON STEREOTYPEN UND INTERSEKTIONALITÄT	24
6.4	DIE SCHWARZE FRAU	25
7	<u>WISSENSCHAFTLICHE METHODE.....</u>	25
7.1	QUALITATIVE FORSCHUNG.....	25
7.2	DAS ERHEBUNGSINSTRUMENT.....	25
7.3	AUFBAU DES INTERVIEWLEITFADENS	26
7.4	DATENERHEBUNG	27
8	<u>DATENAUSWERTUNG: QUALITATIVE INHALTSANALYSE</u>	27
8.1	DIE INHALTLICH STRUKTURIERENDE INHALTSANALYSE NACH KUCKARTZ	28
8.2	ERGEBNISSE DER AUSWERTUNG.....	29
9	<u>MÖGLICHE MAßNAHMEN UND STRATEGIEN</u>	47
9.1	INSPIRATIONEN AUS AMERIKA – GEZIELTE MAßNAHMEN FÜR MEHR SICHTBARKEIT	49
9.2	DAS AUFBRECHEN VON STEREOTYPEN IM DEUTSCHEN FERNSEHEN	50
10	<u>FAZIT</u>	50
11	<u>LITERATURVERZEICHNIS.....</u>	53
12	<u>ANHÄNGE</u>	59
12.1	KATEGORIENSYSTEM DER AUSWERTUNG.....	59
12.2	EXPERTENINTERVIEWS.....	60

Abstract

Mittels stereotypischer Rollen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen werden Identitätsentwürfe kreiert, die von der Gesellschaft als Realität wahrgenommen werden können. Eine Machtposition hat dabei das öffentlich-rechtliche Fernsehen, denn sie bestimmen, wie Menschen in ihren Rollen dargestellt werden sollen.

Im Rahmen der nachfolgenden Arbeit wird die Entwicklung der Darstellung von Schwarzen Frauen in Fernsehserien des öffentlich-rechtlichen Fernsehens untersucht. Ziel dieser Arbeit ist es zu überprüfen, ob und mit welchen stereotypischen Rollen Schwarze Schauspielerinnen in fiktiven Fernsehserien charakterisiert werden. Zur Untersuchung des Forschungsgegenstandes ist die Analyse und Überprüfung der Aufgaben des öffentlich-rechtlichen Fernsehens und ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft notwendig sowie die Analyse des Frauenanteils im öffentlich-rechtlichen Fernsehen. Mit Hilfe der qualitativen Forschung wurden Experteninterviews sowohl mit ausgewählten Schwarzen Schauspielerinnen, als auch mit einem Intendanten des öffentlich-rechtlichen Fernsehens, geführt. Die Ergebnisse zeigen, dass eine positive Entwicklung der Schwarzen Frau im deutschen Fernsehen zu beobachten ist. Die Rundfunkanstalten haben von der Nachkriegszeit bis zum aktuellen Zeitalter mit dem Diversity-Management als Strategie für eine vielfältige Besetzung hinter und vor der Kamera gesorgt. Dennoch handelt es sich um eine langsame Veränderung, die gezielte Maßnahmen braucht. Neben Weiterbildungsangebote und Diversitätsbeauftragte, die das Bewusstsein der Menschen auf Vorurteile und Stereotype in der Gesellschaft lenkt, gilt es auch Tests und Tools auszuprobieren, die sich gezielt an PoC Schauspielerinnen richten, denn die Gesellschaft ist multikulturell. Die diverse Darstellung ist essenziell, um das Miteinander zu stärken und unterschiedliche Kulturen zu verstehen.

Schlagwörter

Stereotype, Diskriminierung, Öffentlich-Rechtliche Fernsehen, Fiktionale Produktionen, PoC, Frauen, Schwarz, Diversität, Vielfalt, Sichtbarkeit

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland - Programmsparten
- Abbildung 2: TV-Qualitätskriterien für das Gesamtangebot
- Abbildung 3: Aspekte der Programvielfalt
- Abbildung 4: Überblick über verschiedene Angebotsebenen der Qualitätsbeurteilung
- Abbildung 5: TV Vollprogramm – Alle Sendungen HauptakteurInnen und ProtagonistInnen Geschlechterverteilung

Abkürzungsverzeichnis

ARD	Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland
BBC	British Broadcasting Corporation
BR	Bayerischer Rundfunk
HR	Hessischer Rundfunk
KI.KA	Der Kinderkanal
MDR	Mitteldeutscher Rundfunk
NDR	Norddeutscher Rundfunk
NWDR	Nordwestdeutscher Rundfunk
POC	People/Person of Color
RB	Radio Bremen
RBB	Rundfunk Berlin-Brandenburg
SWF	Südwestfunk
SWR	Südwestrundfunk
SR	Saarländischen Rundfunk
WDR	Westdeutschen Rundfunk
ZDF	Zweites Deutsches Fernsehen

Glossar

Schwarz	Der Begriff „Schwarz“ für die Bezeichnung von Menschen aus der afrikanischen Diaspora, ist eine Selbstbezeichnung, die durch den großen Buchstaben S eine politische Bedeutung hat. Mit dieser Selbstbezeichnung sollen Menschen aus der afrikanischen Diaspora nicht mit der Farbe schwarz assoziiert werden, sondern ihre Rassismuserfahrungen sollen kenntlich gemacht werden (Ogette, März 2017, S. 77).
Diversity Management	Diversity Management ist ein Konzept des Personalmanagements, das ihren Ursprung aus den USA hat. Ziel des Diversity Managements ist es, ein Konzept zu entwickeln, das sich an den gesellschaftlichen Veränderungen anpasst. Fokus dabei ist die Achtung und Bewahrung der Diversität in Unternehmen. Menschen, die sich in Herkunft, Geschlecht, Religion, geistiger Einschränkung und im Alter unterscheiden, verkörpern Vielfalt im Unternehmen und bereichern die Unternehmenskultur (vgl. Amstutz und Müller, 2013, S. 360).
Person of Color (POC)	Der Begriff „POC“ ist eine politische Selbstbezeichnung von einem Bündnis verschiedener Minderheitsgruppen, die Rassismuserfahrungen machen. Geprägt wurde der Begriff durch die politische Black-Power-Bewegung im Jahre 1960 (Ogette, März 2017, S. 77).
Unconscious bias	Unconscious bias bezeichnet die Vorurteile, die Menschen unbewusst zugeschrieben wird (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 156).

1 Einleitung

Die Schwarze Putzfrau, die eine heimliche Beziehung mit dem reichen Gutsbesitzer führt, die Schwarze Asylantin, die endlich ein zu Hause in der Lindenstraße gefunden hat. Oder die Schwarze Neue, mit der behutsam umgegangen werden muss, weil die sprachliche Integration fehlt. Täglich sehen wir im deutschen Fernsehen Bilder und Inhalte, um uns zu informieren oder zu unterhalten. In Fernsehserien sind es die spannenden, mysteriösen und emotionalen Geschichten, die uns in den Bann ziehen. Besonders die Rollen in Fernsehserien prägen die Bedeutung der Geschichte. Eine Problemstellung ergibt sich hierbei dadurch, dass Fernsehinhalte uns zeigen, welche Rolle Menschen und bestimmte sozialschwächere Gruppen in der Gesellschaft einnehmen sollen und können. Denn Vorurteile über Minderheiten werden durch Stereotype gefestigt. In der Gesellschaft sind besonders sozialschwächere Gruppen Vorurteilen ausgesetzt. Dazu gehören Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Die Rolle der Frau in der Gesellschaft wird mit der Hausfrau und der Mutter in Verbindung gesetzt. Im Fernsehen wird dies oft durch die Verknüpfung mit den Themen Partnerschaft und Beziehung sichtbar. Es sind patriarchale Strukturen in der Gesellschaft, die die Sichtbarkeit und Darstellung von Frauen im deutschen Fernsehen erschweren (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019). Genderspezifische Barrieren sind häufig der Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen. Auch in den Medien werden Frauen deutlich unterrepräsentiert. Maria Furtwängler, die Initiatorin der Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ fand heraus, dass Frauen in fiktiven Produktionen des deutschen Fernsehens deutlich unterrepräsentiert sind. Zusätzlich haben die Ergebnisse dieser Studie das geringe Vorkommen von Menschen mit Migrationshintergrund bestätigt. Das deutsche Fernsehen ist noch nicht divers genug.

Diese soziale Gruppe macht je nach Ethnie und Herkunft unterschiedliche Erfahrungen, wie zum Beispiel Menschen aus der afrikanischen Diaspora, die sich häufig in stereotypischen Rollen wiederfinden.

„Mein Wunsch ist es tatsächlich, dass Schwarze Frauen alles sein dürfen, was sie sein wollen. Dass wir die Möglichkeit haben, uns vielleicht auch selbst zu schaffen. Polizistin, Anwältin, Mutter. Also wirklich alles, was in der Realität vorkommt. Dass wir die Möglichkeit bekommen, diese auch zu zeigen, dass wir in unsere Kraft kommen, Dinge auch selbst zu verändern, dass wir die Stärke haben, unsere eigenen Geschichten, Projekte umzusetzen und nicht immer auf die anderen warten“ (Kodua, 5. August 2020b).

Eine Verflechtung der Ungleichheitsdimensionen Geschlecht und Ethnie können diesbezüglich einen Einfluss auf die Darstellung im Fernsehen haben. Schwarze Frauen erleben im Berufsleben sowie im Alltag Mehrfachdiskriminierungen, die ihnen die Tür zur Entfaltung zuschließen.

Die Rolle des deutschen Fernsehens ist es dabei, durch die Bereitstellung von Inhalten im Fernsehen für das Gemeinwohl und die Meinungsbildung zu sorgen. Hierzu gehört die Darstellung kultureller Vielfalt sowie die Förderung von Diversität durch das öffentlich-rechtliche Fernsehen (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5). Um das zu erreichen, wird die gesamte Gesellschaft im Fernsehen abgebildet. Demnach spielt das deutsche Fernsehen eine entscheidende Rolle, denn durch die Darstellung von Minderheiten in stereotypischen Rollen werden Identitätsentwürfe kreiert. Es können Vorbilder herangezogen werden, die in den Köpfen der Menschen haften bleiben. Ein Schwarzes Mädchen kann durch die stereotypische Darstellung einer Schwarzen Frau, die eine aggressive Haushälterin spielt, das vermittelte Bild im Gedächtnis aufnehmen und auch glauben. Unterschiedliche Menschen mit ihren Merkmalen (Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, geistliche und körperliche Beeinträchtigung) sollten in ihrer Vielfalt nicht eingeschränkt dargestellt werden. Die Abbildung realer Vielfalt ist entscheidend, um der Dynamik, dem Verständnis und der Wichtigkeit zwischenmenschlicher Beziehung von Gesellschaft entgegenzukommen.

1.1 Frage-und Problemstellung

In der Gesellschaft werden Menschen Stereotype zugeschrieben. Medien haben einen großen Einfluss auf die Aktivierung dieser Stereotype im Fernsehen. Ich möchte mit dieser Arbeit die unterschiedlichen Stereotypen und Klischeerollen von Schwarzen Frauen in Fernsehserien des deutschen Fernsehens aufdecken und der Frage nachgehen, wie sich das Bild der Schwarzen Frau im deutschen Fernsehen verändert hat. Um dieser Frage nachzugehen, werden die Verpflichtungen und Aufgaben des öffentlich-rechtlichen Fernsehens überprüft. Da der Fokus auf Fernsehserien liegt, die zu der Programmsparte fiktive Unterhaltung gehört, muss der Begriff Fiktion im deutschen Fernsehen näher beleuchtet werden.

Das Ziel ist es herauszufinden, inwiefern das deutsche Fernsehen die Interessen und Realitäten der Gesellschaft vertritt und wie Minderheiten und sozial schwächere Gruppen in der Gesellschaft im deutschen Fernsehen dargestellt werden. In dieser Arbeit möchte ich auf Minderheiten eingehen. Hierbei liegt der Fokus auf Frauen aus der afrikanischen Diaspora. Dafür wird der Frauenanteil in fiktionalen Produktionen untersucht. Als Grundlage dafür dient die Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“, die im Jahre 2016 von der Stiftung „MaLisa“ der deutschen Schauspielerin Maria Furtwängler initiiert worden und im Anschluss vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock unter der Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer durchgeführt ist.

1.2 Aufbau der Arbeit

Insgesamt besteht die Arbeit aus 10 Kapiteln. Im ersten Teil der Arbeit wird mit einer Einleitung ein kurzer Einblick in die zentralen Ziele und Aspekte der Arbeit gewährt. Das zweite Kapitel der Arbeit befasst sich mit der Geschichte des öffentlich-rechtlichen Fernsehens von der Nachkriegszeit bis zum 21. Jahrhundert. Anhand des dualen Rundfunksystems sollen die Verpflichtungen und Aufgaben der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sowie der Programmsparte deutlich gemacht werden. Außerdem werden die Programmsparte des öffentlich-rechtlichen Fernsehens dargestellt, wobei ein besonderer Fokus auf das Format der fiktionalen Produktionen gelegt wird. In Kapitel drei gilt es darzustellen, wie Qualität im deutschen Fernsehen gemessen wird. Hierfür werden unterschiedliche Qualitätsverfahren zur Messung von Qualität dargestellt. Zusätzlich wird der aktuelle Zuschauer-Marktanteils des deutschen Fernsehens zur Beurteilung der Qualität der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten im Jahre 2019 aufgeführt. Durch diese Messung ist es außerdem möglich, die Programmqualität zu sichern. Um ein besseres Verständnis für Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlich-rechtlichen Fernsehen zu entwickeln, ist ein Einblick in die Einwanderungsgeschichte Deutschlands notwendig. Das vierte Kapitel behandelt die Einwanderungsgeschichte Deutschlands nach 1950. Darauf folgend wird untersucht, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Zusammenhang Gastarbeiter in Film- und Fernsehsendungen vorkamen. Auf der Basis der Feststellung, dass zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund ihren Platz im öffentlich-rechtlichen Fernsehen gefunden haben, gilt es herauszufinden ob und inwiefern die Rundfunkanstalten Diversität im deutschen Fernsehen vorantreiben. Dabei werden gezielte Maßnahmen und Strategien einzelner Rundfunkanstalten in Kapitel fünf aufgezählt. Da der Fokus der Arbeit auf dem weiblichen Geschlecht liegt, ist die Untersuchung der Rolle und der Repräsentanz von Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen notwendig. Anhand der Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ des Jahres 2016, durchgeführt vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock unter der Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer, wird die Unterrepräsentanz von Frauen auf und hinter dem Bildschirm untersucht. Abschließend für das fünfte Kapitel wird hauptsächlich die Geschlechterverteilung hinter der Kamera erforscht, die eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Rundfunkanstalten, aber auch von Menschen mit Migrationshintergrund aufzeigt. Es handelt sich um Männer, die in Schlüsselpositionen das Sagen haben und Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund wenig Chancen geben. Im sechsten Teil

der Arbeit wird sich dem Thema Stereotype angenähert. Für eine klare Vorstellung von Stereotypen sind Definition und Entstehung wichtig. Nach der Begriffserklärung folgt die Verbindung von Stereotypen und Medien, danach eine Analyse der Anwendung von Stereotypen, an denen sich Medien bedienen können. Eine Assoziation dazu wird zu dem Thema Intersektionalität gezogen, um mehrere Stereotyparten zu verdeutlichen. Da der Fokus dieser Arbeit auf Schwarze Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen liegt, wird das sechste Kapitel die Entwicklung fest zugeschriebenen Charaktereigenschaften, die in der Kolonialzeit initiiert worden sind, behandeln. Der siebte Teil der Arbeit umfasst die wissenschaftliche Methodik, die verwendet wird, um den Forschungsgegenstand zu analysieren. Der Methodik-Teil der Arbeit wird in zwei Kapitel gegliedert. Somit behandelt das achte Kapitel die Datenauswertung der Analyse. Gezielte Strategien, Maßnahmen und Tests, die für eine Sichtbarkeit von Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen sorgen können, sind Teil von Kapitel 9, wobei der Fokus auf den einzelnen Tests und Tools liegt. Um gezielte Maßnahmen für die reale Darstellung von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen zu generieren, werden weitere Tools und Strategien aus den USA aufgezählt. Im neunten Kapitel folgt eine Aufzählung von optionalen Möglichkeiten zur Vermeidung und Auflösung von Stereotypen im deutschen Fernsehen. Die Arbeit wird mit einem Fazit und einem Ausblick im zehnten Teil der Arbeit beendet.

2 Das deutsche Fernsehen

2.1 Das öffentlich-rechtliche Fernsehen in der Nachkriegszeit

Die Besatzungszonen haben die Grundlage für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk in den 50er-Jahren geschaffen. Besonders geprägt wurde die Rundfunkpolitik durch die britische und amerikanische Besatzungszone. Ziel war es, die Rundfunkpolitik vom Staatsfunk zu lösen, die Demokratie in der Öffentlichkeit aufzubauen und eine neue Organisationsform des Rundfunks zu schaffen. Während die Amerikaner eigene Anstalten in den Ländern ihrer Besatzungszone einführen wollten, hatten die Briten ein anderes Ziel: Nach dem Vorbild des British Broadcasting Corporation (BBC) Modell, das als Organisationsform eines Fernsehnetzwerkes in Großbritannien gilt, sollten die Landesrundfunkanstalten als selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts gegründet werden (Stuiber, 1998). Das britische Konzept einer neuen Organisationsform der Rundfunkpolitik beinhaltete gebührenfinanzierte Anstalten, die nicht vom Staat kontrolliert werden, aber selbst keine privatwirtschaftliche Organisation betreiben (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2020). Bereits vor der Gründung der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1949, entstanden sechs Rundfunkanstalten, die eine Anstalt des öffentlichen Rechts als Organisationsform besitzen (vgl. Stuiber, 1998, S. 212). Die sechs gegründeten Landesrundfunkanstalten (Nordwestdeutscher Rundfunk, Bayerischer Rundfunk, Hessischer Rundfunk, Radio Bremen, Süddeutscher Rundfunk und Südwestfunk) schlossen sich zusammen, um eine gemeinsame Arbeitsgemeinschaft zu gründen, die den deutschen Rundfunk auf nationaler und internationaler Ebene repräsentiert. Die Arbeitsgemeinschaft war notwendig, da eine Unterscheidung der Rundfunkanstalten in Größe und finanzieller Ausrichtung vorlag. Zusätzlich besitzen die Rundfunkanstalten dieselbe Rechtsform und gleiche Aufgaben (vgl. Stuiber, 1998, S. 212). Am 05. Juni 1950 wurde die Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschlands (ARD) von den sechs Landesrundfunkanstalten (NWDR, BR, HR, RB, SDR und SWF) geschaffen.

Das Jahr 1954 markiert ein besonderes Datum in der Geschichte des Deutschen Fernsehens, denn am 01. November 1954 begann das Gemeinschaftsprogramm „Erstes Deutsches Fernsehen“ (vgl. Stuißer, 1998, S. 216). Mit dem Start des Fernsehens wurden im Verlauf der Jahre weitere Landesrundfunkanstalten hinzugefügt. Im Jahre 1960 waren dies die Bundesrundfunkanstalten Deutsche Welle, Deutschlandfunk und der Rundfunk im amerikanischen Sektor (RIAS) (vgl. Stuißer, 1998, S. 213).

Zusätzlich sollte mit einem zweiten Fernsehprogramm die Mitbestimmung des Bundes stärker mit einbezogen werden. Der staatlich kontrollierte Sender „Deutschland Fernsehen“ (Stuißer, 1998, S. 220) sollte eine öffentlich-rechtliche Anstalt sein, die die Gestaltung ihres Programmangebots größtenteils private Fernsehgesellschaften überlässt (vgl. Stuißer, 1998, S. 220). Die Länder der einzelnen Rundfunkanstalten klagten gegen das Vorhaben der Bundesregierung, die Dominanz im Rahmen des Fernsehens dem Bund zu überlassen, mit Erfolg. Denn im Jahre 1961 wurde das „Erste Fernseh-Urteil“ (Stuißer, 1998, S. 224) erlassen: Die Verantwortung für die Rundfunkpolitik liegt in der kompletten Zuständigkeit der Länder (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2010). Mit der Gründung des „Zweiten Deutschen Fernsehens“ (ZDF), am 6. Juni 1962, entstand ein unabhängiges Fernsehprogramm, das eine Mischform innerhalb ihrer Organisationsform aufwies (vgl. Stuißer 1998, S. 225). Die Zentralisierung des ZDFs beinhaltet den Zusammenschluss der Bundesländer zu einem Sender. Zusätzlich erlangte das Zweite Deutsche Fernsehen ihre Einzigartigkeit durch die gleichzeitig bestehenden Prinzipien als öffentlich-rechtliche Anstalt. Denn auch die Organisationsform des Senders ZDF besteht aus drei Hauptorganen (Intendant, Fernsehrat, Verwaltungsrat) (Stuißer, 1998, S. 226).

Im Verlauf der weiteren Jahre wurden die sogenannten „Dritte Fernsehprogramme“ eingeführt, um eine dauerhafte Ausstrahlung im jeweiligen Sendegebiet zu ermöglichen. Es handelte sich hierbei um die Programme, in den jeweiligen Regionen der Landesrundfunkanstalten. Diese sind 1964 der Bayerische Rundfunk, der Hessische Rundfunk 1964, 1965 der NDR, Radio Bremen, Freies Berlin 1965, WDR und 1969 der (Saarländische Rundfunk) und der (Süddeutsche Rundfunk). Mittelpunkt ihrer Programmangebote waren „Bildung, Regionales und Information“ (Stuißer, 1998, 228f.).

Das heutige öffentlich-rechtliche Fernsehprogramm besteht aus:

„(1) Die in der ARD zusammengeschlossenen Landesrundfunkanstalten veranstalten gemeinsam folgende Fernsehprogramme:

1. das Vollprogramm „Erstes Deutsches Fernsehen (Das Erste)“,
2. zwei Programme als Zusatzangebote nach Maßgabe der als Anlage beigefügten Konzepte, und zwar die Programme

a) „tagesschau24“ und

b) „EinsFestival“.

(2) Folgende Fernsehprogramme von einzelnen oder mehreren in der ARD zusammengeschlossenen Landesrundfunkanstalten werden nach Maßgabe ihres jeweiligen Landesrechts veranstaltet:

1. die Dritten Fernsehprogramme einschließlich regionaler Auseinandersetzungen, und zwar jeweils

1. a) des Bayerischen Rundfunks (BR),
2. b) des Hessischen Rundfunks (HR),
3. c) des Mitteldeutschen Rundfunks (MDR),
4. d) des Norddeutschen Rundfunks (NDR),

5. e) von Radio Bremen (RB),
6. f) vom Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB),
7. g) des Südwestrundfunks (SWR),
8. h) des Saarländischen Rundfunks (SR) und
9. i) des Westdeutschen Rundfunks (WDR),

2. das Spartenprogramm ‚ARD-alpha‘ mit dem Schwerpunkt Bildung vom BR.

- (2) Das ZDF veranstaltet folgende Fernsehprogramme:
1. das Vollprogramm ‚Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)‘,
 2. zwei Programme als Zusatzangebote nach Maßgabe der als Anlage beigefügten Konzepte, und zwar die Programme
 - a) ‚ZDF-info‘ und
 - b) ‚ZDF neo‘.

(4) Die in der ARD zusammengeschlossenen Landesrundfunkanstalten und das ZDF veranstalten gemeinsam folgende Fernsehprogramme:

1. das Vollprogramm ‚3sat‘ mit kulturellem Schwerpunkt unter Beteiligung öffentlich-rechtlicher europäischer Veranstalter,
2. das Vollprogramm ‚arte - Der Europäische Kulturkanal‘ unter Beteiligung öffentlich-rechtlicher europäischer Veranstalter,
3. das Spartenprogramm ‚PHOENIX - Der Ereignis- und Dokumentationskanal‘ und
4. das Spartenprogramm ‚KI.KA - Der Kinderkanal‘

(die Medienanstalten, 2019, §11b Abs. 1ff. 23).

2.2 Die Aufgaben des deutschen Fernsehens

Das öffentlich-rechtliche Fernsehen hat eine öffentliche Aufgabe, die jedoch nicht durch die Kontrolle des Staates bestimmt wird: „Die öffentlich-rechtlichen Sender gehören als ‚Anstalten des öffentlichen Rechts‘ weder dem Staat, noch sind sie private Unternehmen. Sie verwalten sich selbst. Diese Unabhängigkeit ist wichtig, damit der öffentlich-rechtliche Rundfunk seinen gesetzlichen Auftrag erfüllen kann“ (Westdeutscher Rundfunk, 2014).

Als Leitmedium der Gesellschaft haben die Öffentlich-Rechtlichen die Aufgabe Fernsehen für das gesamte Volk zu gestalten und damit zur Verwirklichung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung beizutragen (vgl. Haage et al., Dezember 2009). Mit dem Programm der einzelnen öffentlich-rechtlichen Anstalten sollen Menschen Informationen, Bildung, Unterhaltung und Kultur vermittelt werden. Zusätzlich ist das Ziel eine Plattform zu schaffen, die eine öffentliche Meinungsbildung fördert (vgl. die Medienanstalten, 2019, § 11 Abs.1, S.22). Die Vermittlung von Informationen für Menschen mit unterschiedlichen Interessen ist gleichermaßen zu erbringen (vgl. Haage et al., Dezember 2009). Mit Hilfe des Programmangebots der Öffentlich-Rechtlichen Sender, haben Menschen die Möglichkeit Teil der Gesellschaft und dem öffentlichen Diskurs zu sein (vgl. Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).

Die Rundfunkordnung bezieht sich auf Artikel 5 des Grundgesetzes. Denn dieser sichert die „Freiheit der zwischenmenschlichen Beziehung“ (Stuiber, 1998, S. 460).

Für die Ermöglichung der öffentlichen Meinungsbildung werden alle gesellschaftlichen Gruppen vielfältige Programme angeboten, die Informationen aus bestimmten Bereichen der Gesellschaft enthalten:

„internationale, europäische, nationale und regionale Geschehen in allen wesentlichen Lebensbereichen“ (vgl. die Medienanstalten, 2019, § 11 Abs.1, S.22).

Dazu gehört auch die Förderung der Verständigung im internationalen Bereich, die zum Beispiel im Staatsvertrags des öffentlich-rechtlichen Senders NDR niedergeschrieben ist: „Das Programm des NDR soll die Zusammengehörigkeit im vereinten Deutschland sowie die internationale Verständigung fördern, für die Friedenssicherung und den Minderheitenschutz eintreten, die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützen und zur sozialen Gerechtigkeit beitragen. Die sittlichen und religiösen Überzeugungen der Bevölkerung sind zu achten“ (Nordeutscher Rundfunk, 2005, (§ 7 Abs. 2, S.2).

Die Finanzierung der Rundfunkanstalten verläuft größtenteils über die Rundfunkgebühren der Rundfunkteilnehmer. Weitere Einnahmen entstehen aus der Rundfunkwerbung (vgl. Nordeutscher Rundfunk, 2005, (§ 13 Abs. 1, S.30).

Kontrolliert werden die Rundfunkanstalten vom Rundfunk- und Fernsehrat (vgl. Ludwig, 2009b, S. 23).

Mit der Einführung des Privatfernsehens im Jahre 1985 entstand das duale Rundfunksystem und eine neue mediale Arbeitsteilung der Mediennutzung im deutschen Fernsehen. Die Türen zu den privatwirtschaftlichen Sendern eröffnete die Programmgesellschaft für Kabel- und Satellitenrundfunk, am 1. Januar 1984 (Westdeutscher Rundfunk, 2014). Die privaten Sender gehören, anders als die Rundfunkanstalten, Unternehmungen und Gesellschaften. Die Finanzierung wird über Werbeeinnahmen und dem „Verkauf an Werbezeiten an Interessierte und gleichzeitig zahlungskräftige Werbungstreibende“ (Ludwig, 2009a, S. 14), erzielt. Im Vergleich zu dem Informations-, Kultur- und Bildungsprogramm des öffentlich-rechtlichen Fernsehens, sendet das Privatfernsehen eine Programmvierfalt, die Unterhaltung, Entertainment und Spielfilme beinhaltet (Ludwig, 2009a, S. 14). Das privatwirtschaftliche Fernsehen entwickelt sich im Gegensatz zum öffentlich-rechtlichen Fernsehen zu einem Geschäftsmodell. Eine besondere Rolle dabei spielen die Einschaltquoten, denn nach Ihnen werden die Sendungen konzipiert (vgl. Ludwig, 2009a, S. 14) Das Privatfernsehen weist innerhalb des Programmangebots eine Vielfalt auf, die die großen Medienkonzerne „ProSiebenSat.1 Media AG mit den Free-TV-Kanälen Sat.1, ProSieben, Kabel1, N24 und Sixx sowie die RTL-Gruppe mit den Free-TV-Kanälen RTL, VOX, n-tv und den Beteiligungen an RTL II und SUPER RTL“ (Herrmann, 2013, S. 17), umfasst. Neben weiteren Fernsehkanälen gibt es auch das sogenannte „Pay-TV“. Seit Ende der 1980er-Jahre können Nutzer gegen Bezahlung bestimmte Programme empfangen (vgl. Haage et al., Dezember 2009).

2.3 Die Programmsparten des öffentlich-rechtlichen Fernsehens

Programmsparten	TV Vollprogramm (17 Sender)		TV Kinderfernsehen (4 Sender)	
Fiktionale Unterhaltung	Kinospielfilme im TV Fernsehfilme Fernsehserien Daily Soap / Telenovela		Kinospielfilme im TV Fernsehfilme Fernsehserien Daily Soap	
Nonfiktionale Unterhaltung		<i>Fiktionalisiert:</i> Gescriptete Doku-Soaps Gescriptete Gerichts- und Personal-Help-Shows		<i>Hybrid Unterhaltung:</i> Kinderfernsehen Mischformen
	Quiz-/ Unterhaltungsshow Late-Night-, Comedy-, Satireshow Kochshows, Musiksendungen Tiersendung	<i>Performativ:</i> Castingformate, Coachingformate Improvementformate Personensuchformate etc.	Quiz-/ Unterhaltungsshow Comedyshows Kochshows Musiksendungen	<i>Performativ:</i> Castingformate, Coachingformate
Information / Fernsehpublizistik	Nachrichtensendungen Magazine Reportagen Dokumentationen Interview-, Talkformate Sportsendungen	Doku-Soaps Daily Talks	Nachrichtensendungen Magazine Reportagen Dokumentationen Interview-, Talkformate Sportsendungen	

Abbildung 1: „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland - Programmsparten“ Quelle: (Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 5)

Im Fernsehen gibt es verschiedene Arten der Fernsehprogramme bzw. Formate, die sich in ihrem Angebot unterscheiden. Die sogenannten Programmsparten werden unterteilt in fiktionale Formate, non-fiktionale Formate und Information (vgl. Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 5). In fiktionalen Sendungen werden größtenteils erfundene Geschichten erzählt, die von Drehbuchautoren und Drehbuchautorinnen verfasst wurden.

Dabei besteht die Auswahl zwischen einer Geschichte, die einen Realitätsbezug hat und einer, die auf Fantasie beruht (Haage et al., Dezember 2009). Zu den fiktionalen Fernsehformaten gehören „Kinospielfilme im TV, Fernsehfilme, Fernsehserien, Daily Soap/Telenovela“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 5). Die Formate des non-fiktiven Bereichs erzählen Geschichten, die der Unterhaltung dienen. Diese werden in Form von „Quiz/Unterhaltungsshow, Late-Night, Comedy-, Satireshow, Kochshows, Musiksendungen, Tiersendung“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 5), vermittelt. Die Sparte Information legt ihren Fokus auf Tatsachen und Fakten. In Form von Dokumentationen, Reportagen, politische Magazine und Nachrichtensendungen werden diese vermittelt (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 5).

Fiktionale Fernsehserien bestehen aus mehreren Sendungsfolgen. Diese erscheinen kontinuierlich zu einer festgelegten Zeit. Daneben gibt es Serien, die nur für einen bestimmten Zeitraum im Fernsehen zu sehen sind (vgl. Wolling, 2004, S. 172). Fernsehserien kennzeichnen sich durch ihre Regelmäßigkeit. So sind es wiedererkennbare Figuren, Themen und Drehorte, die Fernsehserien symbolisieren (vgl. Keppler, 1995, S. 86). Trotz der Anwendung von Fantasie und Fiktion spielen Fernsehserien hinsichtlich des Realitätsbezugs der Zuschauer eine große Rolle. Denn Fernsehserien bieten eine „Vertrautheit der Fernsehzuschauer nicht nur mit den Serienfiguren, sondern auch mit den im wesentlichen gleichbleibenden Situationen, in denen diese agieren, also mit dem gleichbleibenden Erzählschema einer Serie“ (Keppler, 1995, S. 85).

3 Die Qualitätssicherung des deutschen Fernsehens

3.1 Qualitätssicherung im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

Die Definition von Qualität ist vielfältig und umstritten. Innerhalb der Medienangebote kann Qualität als „Eigenschaft oder Güte bzw. Wert übersetzt werden“ (Breunig, 1999, S. 94). Die Frage nach der Qualität von Medienangeboten ist jahrelang im Diskurs (vgl. Daschmann, 2009, S. 275). Mit der Einführung des Privatfernsehens begann eine Spaltung der Vollprogramme der Sender ARD und ZDF. „Privatfernsehen sah seine Domäne im unterhaltenden Bereich, die Öffentlich-Rechtlichen bei Nachrichten und Informationen. Diese publizistische Aufteilung wurde vom Publikum akzeptiert“ (Ludwig, 2009a, S. 24). Das duale Rundfunksystem entwickelte sich zu einem Wettbewerb zwischen öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und dem Privatfernsehen. Diesem Wettbewerb entgegneten die Öffentlich-Rechtlichen mit der Neuordnung der „Dritten Programme und regionale Spartenprogramme, mit dem Ziel der Quote zu genügen (vgl. Ludwig, 2009a, S. 25). Die Positionierung im Wettbewerb zwischen den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und den privaten Sendern wird durch die Messung der Qualität des Gesamtangebots legitimiert (Breunig, 1999, S. 94). Die Debatte um die Definition der Qualität in der Medienpolitik kann nicht festgelegt werden, sondern müsse durch unterschiedliche Verfahren einer Überprüfung, einer kritischen Hinterfragung und einer Analyse stets im Diskurs bleiben (vgl. Oehmichen und Schneider, 2008, S. 15).

3.2 Programmqualität

Analysiert werden die Gesamtangebote aller Fernsehprogramme der Öffentlich-Rechtlichen und/oder der Privatsender. Die Sicherung der Programmqualität wird von der Systemseite der Bundesrepublik Deutschland und der Aufsichtsgremien der Rundfunkpolitik überwacht und garantiert: „Legislative (Parlamente), Exekutive (Regierungen) und Judikative (z.B. Bundesverfassungsgericht) sowie öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten und ihre Aufsichtsgremien, private Fernsehanbieter und ihre Landesmedienanstalten“ (Breunig, 1999, S. 94).

Die Sicherung der Programmqualität der öffentlich-rechtlichen Sender wird in den Programmaufträgen der Rundfunk-Staatsverträge, Landesrundfunkgesetze und die Staatsverträge der Länder geregelt. Die öffentlich-rechtlichen Sender sollen dabei den gesellschaftlichen Auftrag erfüllen, nämlich mit ihrem Programmangebot, Informationen, Bildung, Unterhaltung und Kultur zu vermitteln, um Menschen eine freie Meinungsbildung zu ermöglichen und demokratische Bedürfnisse zu erfüllen (vgl. die medienanstalten, 2019, § 11 Abs. 1, Seite 22). Mit diesem Auftrag entwickeln sich die Rundfunkanstalten als Leitmedium der Gesellschaft (vgl. Ludwig, 2009a, S. 8). Alle Menschen, unabhängig von Alter, Herkunft, Religion oder Gruppierungen soll eine Plattform angeboten werden, mit der sie sich identifizieren können und im Umkehrschluss auch als Teil der Gesellschaft fühlen (vgl. Westdeutscher Rundfunk, 2014). Der wesentliche „Kern der Qualitätssicherung ist aber die kontinuierliche und systematische Absicherung der publizistischen und gestalterischen Qualität der journalistischen Angebote“ (Gerlinde Frey-Vor, 2017, S. 106)

Ebene	Qualitätskriterien (Auswahl)	Methoden	Ziele	Adressaten/Akteure
Gesamtfernsehangebot (öffentlich-rechtlich/privat)	Vielfalt (extern, intern); Relevanz (verschiedene Ebenen vom Individuum bis zur Gesellschaft); Professionalität (gestalterisch/inhaltlich); Akzeptanz beim Publikum; Rechtmäßigkeit	Programmanalysen, Experten- und Zuschauer- befragungen	Vergleich ö.-r. und privater Anbieter; Grundlage für Lizenzierungsverfahren, Vielfalts- und Programmkontrolle	Medienpolitik Legislative, Exekutive, Judikative; ö.-r. Rund- funkanstalten; private Rundfunkanbieter; Landesmedienanstalten
Informationsangebot (z.B. Nachrichten)	Menge der Informationen, Relevanz, Richtigkeit, Transparenz, Sachlich- keit, Vielfalt/Ausgewogenheit, Aktualität, Verständlichkeit; Art der Präsentation			
Unterhaltungsangebot Non-fiction-Formate (z.B. Talkshows)	Relevanz, Rechtmäßigkeit, Publikumsakzeptanz, Professionali- tät, ethische Aspekte			
Fictionformate (z.B. Spielfilme, Serien)	Handwerklich-ästhetische und pro- duktionstechnische Umsetzung, schauspielerische Leistung, Hand- lungsverlauf, inhaltlicher Anspruch; Formale Gestaltung/Qualität des Inhalts			

Abbildung 2: „TV-Qualitätskriterien für das Gesamtangebot“ Quelle: (Breunig, 1999, S. 95)

Die Messung der Qualität in der Rundfunkpolitik kann auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Für die Erfassung der Qualität des Gesamtangebots lassen sich unterschiedliche Bewertungsmerkmale beobachten. Die Analyse der Sendungsqualität wird für interne Programmdiskussionen verwendet und dient zur medialen Rundfunkdebatte, sowie zur Zuschauerbeurteilung (vgl. Breunig, 1999, S. 95).

3.2.1 Qualitätsverfahren nach Schatz und Schulz

Im Jahre der Einführung des dualen Rundfunksystems (1984) wurden unterschiedliche medienwissenschaftliche Untersuchungen durchgeführt, die mögliche Qualitätskriterien zur Programmqualität der zwei Rundfunktypen (Öffentlich-Rechtlichen und Privatsender) erforschten. Die meist erwähnte Untersuchung war die von den Autoren Heribert Schatz und Winfried Schulz, die im Auftrag der ARD/ZDF-Medienkommission in den 90er Jahren Beurteilungskriterien für die Programmqualität im dualen Fernsehen erforschen sollten (vgl. Hasebrink und Anja Herzog, Mai 2009, S. 9).

Das Ergebnis waren fünf Qualitätskriterien, die jeweils andere Schwerpunkte für die Qualitätsbeurteilung setzten:

- „1) Die Vielfalt der Sparten und Programmformen sowie der Akteure, Themen, Meinungen und räumlichen Bezüge;
- 2) die Relevanz der Angebote, ihre Bedeutsamkeit für die Gesellschaft oder bestimmte Teilgruppen;
- 3) die Professionalität der Gestaltung und der Recherche;
- 4) die Akzeptanz beim Publikum bzw. die Erfüllung bestimmter Funktionen;
- 5) die Einhaltung rechtlicher Regeln zum Schutz der Nutzerinnen und Nutzer“

(vgl. Hasebrink und Anja Herzog, Mai 2009, S. 9).

3.2.2 Qualitätskriterium Vielfalt

Die Vielfalt in der Rundfunkpolitik gilt als unabdingbares Kriterium. Sie steht im Zusammenhang mit der Rundfunkfreiheit, die eine freie Meinungsbildung durch den Rundfunk gewährleistet (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, § 11 Abs. 1, Seite 22). Die Aufgabe der Rundfunkanstalten ist es, die Grundversorgung zu wahren, indem sie mit einem umfassenden Angebot Informationen der Öffentlichkeit bereitstellen. (vgl. Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).

Das Qualitätskriterium Vielfalt innerhalb des Programmangebots kann strukturell oder inhaltlich untersucht werden. Auf der strukturellen Ebene (siehe Abbildung 3) sind es die Programmsparten und die einzelnen Programmformen (Unterhaltung, Information, Bildung, Beratung), die eine Vielfalt darstellen (vgl. Schulz und Heribert Schatz, November 1992, S. 693).

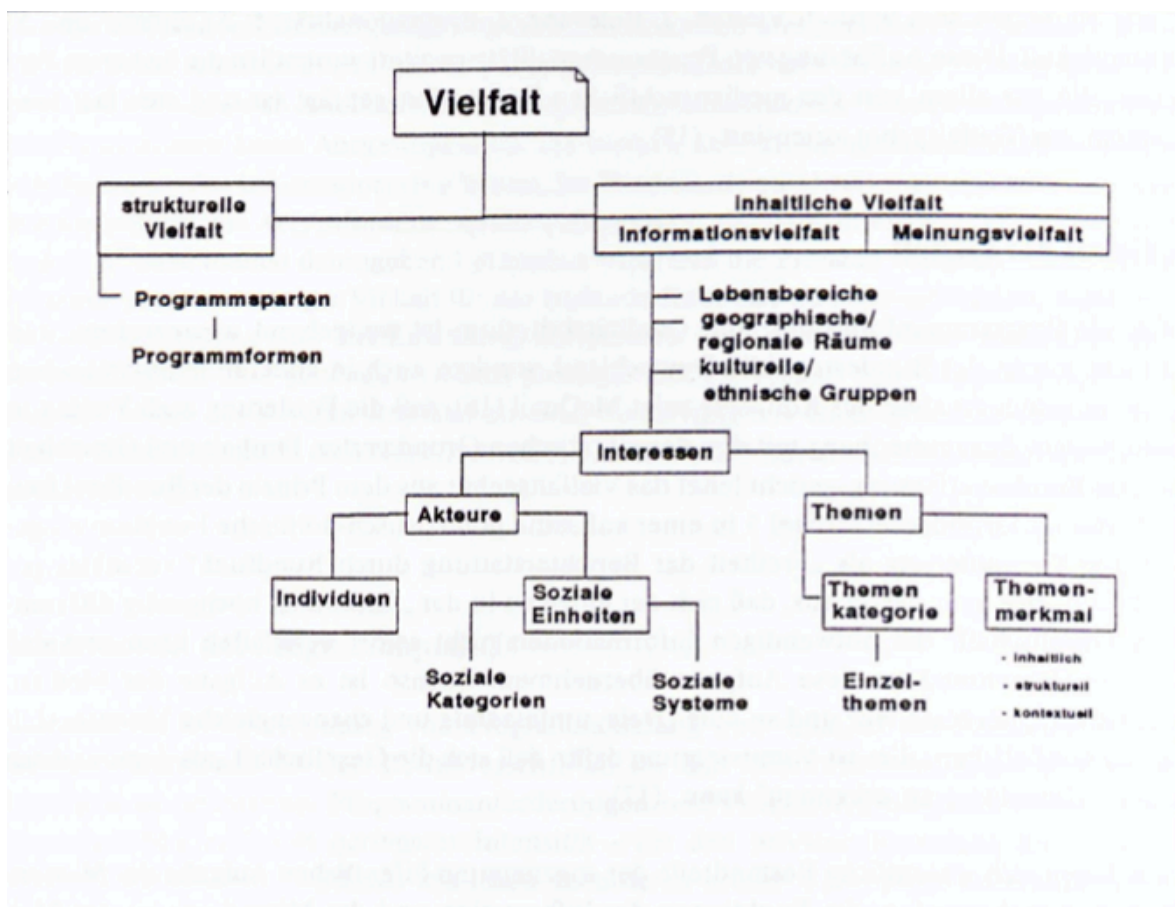


Abbildung 3: „Aspekte der Programvielfalt“ Quelle: (Schulz und Heribert Schatz, November 1992, S. 694)

Auf der inhaltlichen Vielfaltsebene können weitere Aspekte analysiert werden, die aus der Sicht unterschiedlicher Programmcharaktere an Betrachtung gewinnen: „Merkmale der Information und Meinung, der Interessen-, Personen- und Themendarstellung“ (Schulz und Heribert Schatz, November 1992, S. 693). Die Breite und Vervollständigung der Vielfalt der Programmangebote wird unter Vorbehalt ihrer Lebensbereiche, geographischen Räume und der kulturellen sowie ethnischen Gruppierung erfasst. Das Vielfaltskriterium lässt sich in weitere Bereiche untergliedern, wie zum Beispiel Themenbereiche (Wirtschaft, Innen- und Außenpolitik, Kultur, Sport, soziale Gebiete, Verkehr, Wetter usw.), die bestimmte Sachkategorien abdecken, um Vielfalt zu generieren (vgl. Schulz und Heribert Schatz, November 1992, S. 695). Auch der Bereich der

„Akteure“ lässt sich in weitere Ebenen gliedern: die einzelnen Benennungen der Akteure und die sozialen Einheiten (vgl. Schulz und Heribert Schatz, November 1992, S. 694).

3.3 Qualitätsverfahren nach Hasebrink und Herzog

Laut Hasebrink und Herzog (2009, S. 7) könne die Akzeptanz in Fernsehprogrammen nicht gemessen werden, da es nicht als Qualitätskriterium gelte. Sie führen weiter fort, dass das Publikum durch ihre Nutzung einzelner Fernsehsendungen ein Erfolgskriterium für die Anstalten sein kann, aber keineswegs eine Beurteilung zur Qualität des Fernsehangebots darstellt, da auch qualitativ vorzüglichen Fernsehangeboten eine niedrige Nutzerzahl aufweisen können (vgl. Hasebrink und Herzog 2009, S. 7). Um eine Art von Qualitätsdebatte weiterzuführen, sei nach Hasebrink und Herzog (2009, S. 7) die Darstellung der Fernsehangebotsentwicklung aus der Perspektive des Publikums notwendig. Qualität könne nicht objektiv betrachtet werden, denn sie stehe stets in Relation zu einem anderen Objekt (vgl. Hasebrink und Herzog 2009, S.10). Fernsehprogramme sind unterschiedlich. Sie weisen eine Vielfalt auf und sind individuell. Unterschiedliche Funktionen und Arten von Fernsehprogrammen weisen auch unterschiedliche Qualitäten auf (vgl. Hasebrink und Herzog 2009, S. 10). Mit der objektiven Betrachtung innerhalb der Qualitätsdebatte, ginge die notwendige Möglichkeit die gesellschaftliche Beurteilung der Qualität erfassen zu können, verloren. Um die Perspektive der Zuschauer hinsichtlich der Qualitätsdebatte zu integrieren, haben die Autoren Qualitätskriterien formuliert, die sich aus folgenden Ebenen generieren lassen.

Angebotsebene	Leitfragen für die Qualitätsbeurteilung	Ausrichtung der Qualitätsbeurteilung
Einzel­sendungen	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit erfüllt die Sendung die mit ihr verbundenen kommunikativen Zielsetzungen? • Wie sind die kommunikativen Zielsetzungen zu bewerten? • Inwieweit verletzt die Sendung bestimmte Normen für die Programmgestaltung? 	Evaluation von konkreten Einzelsendungen, z.B. als Rückmeldung für Produzenten oder als Ausgangspunkt für Programmbeschwerden
Genres	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit sind die mit dem Genre verbundenen Darstellungsmuster als kulturell und gesellschaftlich förderlich und inwieweit als problematisch anzusehen? 	Analyse der für ein Genre typischen Formen, Themen und Dramaturgien
Programme oder Programm­bouquets	<ul style="list-style-type: none"> • Welchen Beitrag leisten einzelne Programme zur öffentlichen Kommunikation? • Inwieweit genügen sie bestehenden Anforderungen? 	Programmvergleiche, z.B. im Hinblick auf die Vielfalt der Darstellungsformen und Gegenstände
Fernsehsystem	<ul style="list-style-type: none"> • Inwieweit erfüllt das Fernsehsystem seine gesellschaftlichen und kulturellen Funktionen? • Welche Merkmale des Systems haben dysfunktionale Konsequenzen für die öffentliche Kommunikation? 	Allgemeine Diagnosen der Leistungen des Fernsehens für Gesellschaft und Kultur

Abbildung 4: „Überblick über verschiedene Angebotsebenen der Qualitätsbeurteilung“ Quelle: (Hasebrink und Herzog 2009, S. 13)

„a) Angebotsebene: Auf welcher Ebene wird das Fernsehangebot beurteilt, geht es um einzelne Sendungen, Genres, Programme, Veranstaltungen oder das gesamte Fernsehsystem)

b) Zuschauerrolle: Aus welcher Perspektive wird das Fernsehangebot beurteilt, geht es um die Zuschauer als Konsumenten, als Bürger oder als Inhaber von Rechten?“ (Hasebrink und Herzog 2009, S.11).

Demnach hat eine Sendung einen hohen Qualitätsstandard, wenn sie ihre Funktion erfüllt: „Neben der

allgemeinen Professionalität der Produktion ist also etwa danach zu fragen, ob eine Informationssendung tatsächlich informiert, eine Unterhaltungssendung tatsächlich unterhält oder eine Bildungssendung tatsächlich bildet“ (Hasebrink und Herzog 2009, S.12). Entscheidend ist die Zielsetzung der einzelnen Sendungen bezüglich ihrer Kommunikation an die Masse. Die Zuschauer können die kommunikativen Ziele beurteilen, um Produzenten eine Rückmeldung zu geben (vgl. Hasebrink und Herzog 2009, S. 12).

Die Qualitätsbeurteilung auf der Ebene der Angebotsgenres umfasst die Entwicklung der Darstellungen der Fernsehangebote. Einzelne Genres werden gesellschaftliche und kulturelle Aspekte überprüft und bewertet (Hasebrink und Herzog 2009, S. 12).

Die Fernsehprogramm-Ebene fokussiert sich auf die Überprüfung der Programme. Es werden Sendungsarten und Themen beobachtet, um die Programmleistungen miteinander zu vergleichen. Eine spezifische Beobachtung der Fernsehprogramme kann auch ein wichtiges Kriterium für die Verbesserung in der Rundfunkanstalt selbst, als auch für die Unterscheidung der Fernsehtypen (Öffentlich-Rechtlichen und Private Sender) im dualen Rundfunksystem sein (vgl. Hasebrink und Herzog 2009, S.12f.).

Mit der Qualitätsbeurteilung im Rahmen des Fernsehsystems wird der gesellschaftliche und kulturelle Auftrag des Gesamtangebots des Fernsehens überprüft. Hinsichtlich der Beurteilung des Gesamtangebots lassen sich kritische, aber auch positive Meinungen beobachten. Der Diskurs darüber, ob die Rundfunkanstalten ihren Auftrag tatsächlich erfüllen, schafft neben Kritik auch eine Auffassung zu beliebten Trends, die im Gesamtangebot weitergeführt werden können (vgl. Hasebrink und Anja Herzog, Mai 2009, S. 13)

3.4 Zuschauer-Marktanteil des deutschen Fernsehens

Die Definition von Qualität für einen Zuschauer ist subjektiv und nicht ein entscheidendes Maß für die Beurteilung der Qualität (vgl. Daschmann, 2009, S. 259). Die Zuschauer verbinden Programme mit stereotypisierten Vorstellungen und kreieren ihre Beurteilung meist aus externen Plattformen, wie zum Beispiel bereits formulierte Medienkritiken in Foren und Alltagserzählungen (vgl. Daschmann, 2009, S. 260). Zuschauerakzeptanz ist vielmehr ein entscheidendes Erfolgskriterium, als ein Merkmal, das zur Qualität von Fernsehprogrammen, explizit zu Nachrichtenprogrammen herangezogen werden kann (vgl. Daschmann, 2009, S. 260). Dennoch erweisen sich die Qualitätskriterien: Professionalität und Publikumsakzeptanz als wichtige Kriterien, um die Qualität von Fernsehprogrammen zu beurteilen (vgl. Breunig, 1999, S. 107). Der Medienmarkt gibt einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der wichtigen Qualitätskriterien.

Im Markt der Medien liegen die Öffentlich-Rechtlichen weit vorne: Mit einem Zuschauer-Marktanteil von 14,3% für den Fernsehkonsum am Hauptabend zu der Uhrzeit 20-23 Uhr im Jahre 2019, steht die Rundfunkanstalt „Das Erste“ auf der höchsten Stelle der Rangliste. Dicht gefolgt belegt die Rundfunkanstalt ZDF mit einem Zuschauer-Marktanteil von 13,9% den zweiten Platz. Im Vergleich dazu zeigt die Prozentzahl des Fernsehkonsums der privaten Sender eine geringe Nutzerzahl auf: Mit einem Zuschauer-Marktanteil von 4,7% des privaten Senders ProSieben und 9,4% des privaten Senders RTL ist festzustellen, dass die Öffentlich-Rechtlichen in Qualität und Quote deutlich überzeugen (vgl. Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland, 2019). Bis zum Jahre 2020 macht der Marktanteil des Fernsehens eine Entwicklung durch: Den ersten Platz belegen die ARD-Dritte Programme mit einem Prozentwert von 13,7. ZDF belegt den zweiten Platz mit 13,4% und ARD Das Erste folgt mit einem Wert von 10,8%. Die privaten Sender bleiben nach wie vor hinter den Öffentlich-Rechtlichen. Der Prozentsatz des Senders RTL beträgt 7,7% und ProSieben bei 3,8% sowie SAT.1 mit 5,5% (vgl. AGF Videoforschung GmbH, August 2020).

Im Rahmen der Repräsentativbefragung der ARD im Jahre 2019 zur Feststellung der Entwicklung von Qualität und Quote wurden unterschiedliche Fragen und Themenspektren durchsucht. Innerhalb der Frage „Welche Sender bietet Ihrer Meinung nach insgesamt die qualitativ besten Programme an?“ (Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland, 2019), nannten 24% der Befragten „Das Erste“ als qualitativ hochwertiges Programm im Jahre 2019 (vgl. Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland, 2019). Auch der Qualitäts- und Zuschaueranteil des Programmformats Fiktion hat innerhalb des Jahres 2019 eine steigende Entwicklung gemacht: 14, 008% der Zuschauer schauten am 17.03.2019 die Fernsehsendung „Tatort“ (vgl. Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland, 2019).

Die Debatte um die Qualität in der Rundfunkpolitik kann nicht ohne die Beachtung der Quote gemacht werden. Denn diese ist auch wichtig, um Aussagen über die Qualität der Rundfunktypen machen zu können. Eine Entwicklung der Quote im Markt der Medien zeigt Erfolg, jedoch müssen für langanhaltende effektive Ergebnisse Kontrollen im Rundfunk gemacht werden (vgl. Stadelmaier, 2007, S. 17).

Um den Spannungsbogen zwischen Qualität und Quote im Gleichgewicht halten zu können, ist eine regelmäßige Durchführung eines Programmcontrollings notwendig. Denn mit einem Programmcontrolling können einzelne Sendungen genauer unter die Lupe genommen werden. Der Autor Stadelmaier (2007, S. 15–16) sieht im Qualitätsmanagement die richtige Methode, um einen stetigen Erfolg der Öffentlich-Rechtlichen auf den Medienmarkt zu gewährleisten. Mit Hilfe des Qualitätsmanagements führen die Gremien der Öffentlich-Rechtlichen innerhalb der Redaktionen das sogenannte „Controlling“ durch. Im Vorfeld bestimmen die Gremien „Eckwerte von Qualitätsmerkmalen“ (Stadelmaier, 2007, S. 16), die im nächsten Schritt von den Programmachern zu realisieren sind. Das Controlling beinhaltet die Kontrolle der Gremien in den Redaktionen. Kontrolliert und überprüft werden die zuvor definierten Qualitätsmerkmale und Programmverpflichtungen (Stadelmaier, 2007, S. 16).

4 Die Einwanderungsgeschichte Deutschlands nach 1950

Die Einwanderung von Menschen als Arbeitskräfte ist ein geschichtliches Phänomen, das stets vorhanden gewesen ist: „Die koloniale Eroberungs-, Besiedlungs- und Arbeitsmarktpolitik bewegte Heerscharen von Arbeitskräften rund um den Globus [...]“ (Butterwegge und Hentges, 2009, S. 23). Den ersten Schritt zur Einwanderung machten insgesamt 55 Millionen Menschen aus Europa, die zwischen den Jahren 1824 und 1924 aus wirtschaftlichen, politischen und weiteren Notlagen ihre Heimat verließen, um nach Übersee zu siedeln (vgl. Seifert, 2012, S. 1). Die Folgen des Zweiten Weltkriegs lösten Flucht und Vertreibung von Menschen aus. Deutschland befand sich in einer wirtschaftlichen, politischen und traumatischen Lage (vgl. Seifert, 2012, S. 1). Die Nachkriegszeit und gleichzeitig der Wiederaufbau Deutschlands formten Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu einer starken Einheit: Das Jahr 1950 ist neben der Gründung der Arbeitsgemeinschaft Deutschland (ARD), auch ein Meilenstein für den ersten Aufschwung in der Nachkriegszeit. Die Wirtschaft zog, rasant an, Menschen bekamen Arbeitsplätze und die Handelsbeziehungen im Ausland wuchsen.

Durch das Wirtschaftswachstum ist die Nachfrage nach einer Vielzahl von Arbeitskräften immer notwendiger geworden. Der Arbeitskräftemangel forderte eine Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland. So wurden mit der Einführung der Anwerbung, in Form eines Abkommens, Arbeitskräfte aus dem Ausland engagiert.

Der erste Anwerbevertrag wurde im Jahre 1955 mit Italien geschlossen. Spanien und Griechenland folgten

im Jahre 1960. Weitere Länder, wie die Türkei (1961), 1963 Marokko, Portugal im Jahr 1964, 1965 Tunesien und 1967 Jugoslawien, waren Teil des Abkommens (vgl. Seifert, 2012, S. 1).

Die Arbeit der ausländischen Arbeitskräfte wurde dennoch erst ab 1961 notwendig. Grund hierfür waren die bereits besetzten Arbeitsplätze von übergesiedelten Menschen aus der DDR. Nach dem Bau der Berliner Mauer im Jahre 1961 hatten erste Arbeitskräfte aus dem Ausland, die Möglichkeit in Deutschland als sogenannte Gastarbeiter eine Tätigkeit, meist im Bereich der Industrie und dem Bergbau, auszuführen (vgl. Seifert, 2012, S. 1). Die Arbeitskräfte aus dem Ausland erhielten die Bezeichnung „Gastarbeiter“, um die kurze Überbrückungsphase im Zeitalter des Wirtschaftswachstums zu markieren. Für die Arbeit, die sie in den Bereichen Industrie und Bergbau ausführen sollten, waren wenige Qualifikationen notwendig. Die Arbeitsbedingungen der Zuwanderer sollten möglichst hart und anstrengend sein, um die Dauer des Aufenthaltes von Migranten zu verkürzen (vgl. Goeke, 2020, S. 47). Die Gastarbeiter kamen nach Deutschland und befanden sich in einem Dilemma, denn aufgrund der Annahme, dass sie wieder zurück in ihr Heimatland kehren, wurden sie nicht in die deutsche Gesellschaft integriert. Es war ein „Kampf ums Überleben“ (Goeke, 2020, S. 47). Zwischen den Jahren 1955 und 1973 sind circa 14 Millionen Migranten und Migrantinnen in die Bundesrepublik Deutschland eingereist, elf Millionen von ihnen reisten zurück in die Heimat (vgl. Geißler, 2014, S. 1).

In den 70er-Jahren begann das Wachstum der Wirtschaft Deutschland, aufgrund von Krisen, wie zum Beispiel die Öl- und Arbeitslosigkeitskrise, zu stagnieren. Für die Arbeitskräfte aus dem Ausland hieß dies, neue Entscheidungen zu treffen, denn der Anwerbepstopp befugte zum einem das Nachholen von Familienangehörigen aus dem Ausland, aber zum anderen keine weitere Neuanwerbung (vgl. Geißler, 2014, S. 1). Mit dem Fall der Berliner Mauer und das Ende des Konflikts von Ost- und Westdeutschland wurden unterschiedliche Wege geschaffen, um aus- oder einzureisen. Spätsiedler, Arbeitskräfte und weitere Menschen suchten Zuflucht und Schutz in Deutschland (vgl. Butterwegge und Hentges, 2009, S. 7).

Mit weiteren Einreisenden, wie zum Beispiel Asylbewerbern, stieg die Zahl der Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Bis dato vorhandene ausländerfeindliche Tendenzen wurden dann durch die Wiedervereinigung im Jahre 1990 intensiviert (vgl. Seifert, 2012, S. 1). Es folgten rassistisch motivierte Gewalttaten, die Einschränkung von legalen Zuwanderungsmöglichkeiten sowie eine erhöhte Arbeitslosenrate der Einwanderer (vgl. Seifert, 2012, S. 1). Das veränderte Staatsangehörigkeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2000 ermöglichte eine neue Etappe in der Einwanderungsgeschichte, nämlich die Einbürgerung der Kinder von Einwanderern. (vgl. Butterwegge und Hentges, 2009, S. 7).

Es waren Gründe der Flucht, der Not und der Suche nach Heimat, die Zuwanderer nach Deutschland lockten. Die Einwanderungsgeschichte machte Deutschland zu einer Einwanderungsnation, die Integration neu bedenken musste. Zuwanderer, ihre Nachkommen und Menschen mit Migrationshintergrund stellen einen großen Teil der deutschen Bevölkerung dar. Sie haben sich durch ihre Leistungen und Fähigkeiten in Deutschland Heimat aufgebaut und tragen zur gesellschaftlichen Vielfalt der deutschen Bevölkerung bei (vgl. Angela Merkel, Juli 2007, S. 7).

Im heutigen Sprachgebrauch wird von Menschen mit Migrationshintergrund gesprochen. Die Definition von Migrationshintergrund lautet, wie folgt: „Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist (vgl. Statistisches Bundesamt, 21. August 2019, S. 4). Dies betrifft Aussiedler/innen, Ausländer/innen, aber auch Personen, die eine deutsche Staatsangehörigkeit durch die Adoption eines deutschen Elternteils erlangt haben (vgl. Statistisches Bundesamt, 21. August 2019, S. 4).

Nach dem Statistischen Bundesamt beträgt die Bevölkerungsanzahl der Menschen mit Migrationshintergrund im Jahre 2018 insgesamt rund 20, 8 Millionen. Davon sind 10 675 (in Millionen) Männer und 10 124 (in Millionen) Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt, 21. August

2019, S. 36).

Die größte Einwanderungsgruppe in Deutschland sind Menschen aus der Türkei. Mit einem Prozentsatz von 13,3% leben ca. 2,8 Millionen Menschen im Jahre 2019 in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt, 28. Juli 2020, S. 68). Auch in diversen Berufen kommen Menschen aus der Türkei vor, als Filmemacher, Unternehmer, Moderatoren, Fußballer usw. (vgl. Jeftic und Assman, 2020, 00:18:45-00:20:50).

Die Erhebung der Menschen, die aus Ländern afrikanischer Herkunft stammen, machen eine geringere Zahl aus, denn 398 (in Tausend) haben einen afrikanischen Migrationshintergrund und leben in Deutschland im Jahre 2018 (vgl. Statistisches Bundesamt, 21. August 2019, S. 125). Im Jahre 2019 ist wiederum ein großer Anstieg zu sehen, denn die Zahl beträgt, laut statistischen Bundesamt (28. Juli 2020, S. 68), 988 Tausend, knapp eine Million. Die Tabelle des statistischen Bundesamtes zur Zählung der Bevölkerung nach Migrationsstatus erfasst folgende afrikanische Länder: Marokko, Algerien, Libyen, Tunesien und Ägypten (28. Juli 2020, S. 68). Doch Afrika besteht aus weitaus mehr, als diesen fünf Ländern. Da Afrika aus 54 unterschiedlichen Ländern besteht, lässt sich daraus folgern, dass Statistiken bezüglich, der in Deutschland lebenden Menschen mit afrikanischen Wurzeln, unzureichend sind.

4.1 Gastarbeiter in Film- und Fernsehsendungen der Rundfunkanstalten

Mit der Bewegung des jungen deutschen Films im Jahre 1950 haben Studierende den Weg zur internationalen Integration in Filmen frei gemacht: Es begann eine neue Ära, die sich von Filmschaffenden in der Nazizeit lossagte. Einzelne Regisseure schafften Filme, die die Realität abbildeten und Gastarbeiter integrierten (Jeftic und Assman, 2020, 00:14:33-00:15:15).

Die Darstellung der Gastarbeiter in Filmen verfolgte stets dasselbe Muster: das Ankommen in die Bundesrepublik, die Arbeit in der Industrie, Sprachbarrieren und gewalttätige Charaktereigenschaften sowie diverse Stereotypen (Jeftic und Assman, 2020, 00:15:18-00:18:22). Die 19er Jahre kehrten dieser stereotypierten Darstellung den Rücken zu: Durch das Entstehen der zweiten Generation der Zuwanderer, entwickelte sich ein Identitätskonflikt. Die Kinder der Gastarbeiter fuhren regelmäßig in die Länder der Zuwanderer (ihrer Eltern), um im Anschluss festzustellen, dass sie in der Heimat ihrer Eltern fremd sind. Die Sprachbarriere der zweiten Generation erfolgte nun im Land ihrer Eltern, den Gastarbeitern. Die zu der Zeit herrschende Auseinandersetzung mit der Heimatlosigkeit der Herkunft und der Anpassung in Deutschland spiegelte sich in den Filmen der Regisseure mit Migrationshintergrund ab. Die wichtigsten Filmschaffenden zu dieser Zeit waren Fatih Akin, Thomas Arslan und (Jeftic und Assman, 2020, 00:18:45-00:20:50).

In fiktionalen Fernsehsendungen war es die Lindenstraße im Jahre 1985, die Gastarbeiter das erste Mal in Szene setzte. Bereits in der vierten Folge der Lindenstraße verliebt sich die Darstellerin „Marion“ in einen Griechen (vgl. Hans W. Geißendörfer, Barbara Piazza, 2015). Die Folge 518 zeigte zum ersten Mal eine Schwarze Persönlichkeit in der Lindenstraße. Mary Sarikakis gespielt von Liz Baffoe ist seit 1995 in der Fernsehserie Lindenstraße zu sehen. Die Geschichte von Mary handelt von einer Frau, die aufgrund von schwierigen Lebensumständen ihres Heimatlandes Nigeria nach München in die Lindenstraße flüchtet. Angekommen, begegnen ihr weitere Hürden, die sie bewältigen muss: zwei gescheiterte Asylanträge, Konflikte, Flucht, Verluste und Heimatlosigkeit. Dieser Erzählstrang zieht sich bis kurz vor ihrem Sende Aus bei der Lindenstraße im Jahre 2007 (vgl. Seitz, 2020b).

„Die Lindenstraße habe die Debatte über Integration erst in die deutschen Wohnzimmer gebracht“ (Seitz, 2020a), so der Integrationsbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung, Martin Neumeyer. Der Produzent der Fernsehserie Lindenstraße, Hans W. Geißendörfer erhielt am 10. März 2014 mit einem Integrationsbrief die Auszeichnung eines erfolgreichen Produzenten, der seit Beginn der Fernsehserie Integration abbildet. In seiner Rede in München zum Erhalt der Auszeichnung betont Hans W. Geißendörfer die Wichtigkeit der Abbildung

von Menschen anderer Nation, um das Zusammenleben zu fördern und die Geschichte von Migranten und Migrantinnen zu verstehen (vgl. Seitz, 2020a). Im Rahmen der Flüchtlingsdebatte hat sich der Erzählstrang innerhalb der Lindenstraße verändert: Handlungen und Figuren rund um das Thema Flüchtlinge finden in einzelnen Lindenstraße-Episoden Anwendung. In Folge 1594 „Gute Ernte“ der Lindenstraße steht der aus Syrien geflüchtete Jamal (gespielt von Mohammed Issa) vor der Wohnungstür von Antonia, die ihm helfen möchte. Jamals Eltern (Neyla und Yussuf) sind nach einer Flucht aus Tunesien in Österreich bei einem Unglück verschwunden. Die Familie schafft es in München anzukommen und sich in der Lindenstraße niederzusetzen. Doch Heimat in Deutschland zu finden scheint nicht leicht für die Familie zu sein: Sprachbarrieren, sowie das Zusammenkommen und die Integration mit der und in der deutschen Bevölkerung sind Hürden, die zu überwinden sind (vgl. Lindenstraße, 2020).

Die deutsche Bevölkerung hat sich zu einer vielfältigen Gesellschaft entwickelt. Neben Einwanderer, Spätsiedler*innen und Asylsuchende gibt es auch Menschen, die in Deutschland geboren sind und aufgrund ihrer Eltern einen Migrationshintergrund haben. Diese Menschen erfassen ein neues Bild von Deutschland: Heimat, Identität und Kultur ist für Migranten/innen zu einer neuen Bedeutung geworden. Es hat sich eine Generation entwickelt, die sich in Deutschland als Teil der Gesellschaft fühlt, aber dennoch den Bezug zur Herkunft nicht verlieren möchte: „Eine Generation, die ein neues Bewusstsein hat für soziale Gerechtigkeit, für Privilegien, für Chancengleichheit auf allen Ebenen des Lebens und Fragen stellt nach ihrer eigenen Identität“ (Jeftic und Assman, 2020, 00:25:57-00:26:08). Der Wandel wird immer größer. Es stellt Deutschland vor die Herausforderung sich der Realität zu fügen und Integration als gesellschaftliche Aufgabe zu betrachten. Die Medien spielen dabei eine wichtige Rolle, denn sie tragen zum gesellschaftlichen Verständnis von Menschen mit Migrationshintergrund und zur Etablierung von Integration bei (vgl. oertner, 2007, S. 5).

5 Diversitätsdimensionen

Menschen mit Migrationshintergrund haben ihren Platz in der Bundesrepublik Deutschland gefunden. Neben der Türkei, sind es auch Menschen aus dem Kontinent Afrika, die seit Jahrhunderten in Deutschland leben. Die Migrationsbewegungen veranlassen ein neues Umdenken hinsichtlich der Sichtbarkeit und Definition von Diversität im deutschen Fernsehen. Diversität, auch als Vielfalt benannt, bezeichnet die Existenz und Anerkennung der Unterschiede der Individuen der Bevölkerung, die sich durch Ethnie, Alter, Geschlechts, Religion und sozialer Status kennzeichnen. Die Beschreibung von Diversität stößt innerhalb der Gesellschaft auch auf Probleme, da nicht mehr die Individualität, sondern die Kategorisierungen und verallgemeinernde Bilder von Gruppen im Vordergrund stehen, die sich in Form von Stereotypen äußern (vgl. Krell, 2004, S. 42). Die Medien tragen in Bezug zum sozialen Wandel, der Veränderung in der Bevölkerungszahl der Bundesrepublik, und der Wertschätzung von unterschiedlichen Menschen in der Gesellschaft eine wichtige Rolle. Die Repräsentation sowie die Wahrnehmungen ethnischer, kultureller und geschlechtlicher Identität werden durch die Medien dargestellt. Besonders Menschen aus der afrikanischen Diaspora fühlen sich unzureichend wahrgenommen in der deutschen Gesellschaft. Laut dem Rassismus Forscher und Vorsitzenden des Vereins „Each One Teach One“, Daniel Gyamerah leben aktuell über 1 Million Menschen aus der afrikanischen Diaspora in der Bundesrepublik Deutschland. Ihre Lebensrealitäten und vor allem Rassismuserfahrungen werden nicht wahrgenommen und behandelt. Zusammen mit weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen hat der Verein „Each One Teach One“ das Projekt AFROZENSUS gestartet. Das Projekt AFROZENSUS ist eine Onlinebefragung, welche die Lebensrealitäten Schwarzer Menschen in Deutschland zählt und im Anschluss darstellen möchte. Neben der Lebensrealitäten von Menschen aus der afrikanischen Diaspora sollen auch Engagement innerhalb der Gesellschaft sowie das Vertrauen in Institutionen mittels der Befragung ermittelt werden, um Informationen zu Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu generieren. Die Idee zum Projekt entstand aus der Inspiration von der bereits

durchgeführten Onlinebefragung in den USA, der „Black Census“, bei dem im Jahre 2018 30.000 Schwarze Menschen aus den USA teilgenommen haben (vgl. Gaul und Vooren, 12. Juni 2020, S.1f.).

5.1 Diversitätsstrategien im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

Der Auftrag der Öffentlich-Rechtlichen ist die Bereitstellung von Medien für die Gesellschaft, um sie mit Informationen zu versorgen und die Teilhabe an der Demokratie möglich zu machen. Mit den festgesetzten Richtlinien der Rundfunkanstalten bekennen sich die Öffentlich-Rechtlichen als eine Organisation für Jeden. Alle Menschen sollen einen Zugang zu den Medien und somit auch zur freien Meinungsbildung haben. Dabei ist die Frage nach Programmangeboten, die die Wahrnehmung der Gesellschaft widerspiegeln unabdingbar/spielt eine zentrale Rolle. Nach dem Geschäftsmodell der BBC richtet sich die Organisationsform der Öffentlich-Rechtlichen an dem Public Value. Der Public Value beschreibt den Wert der Programmangebote für die Öffentlichkeit (vgl. Troxler und Gonser, 2011, S. 213). Neben dem Public Value gilt auch die Diversität als wichtiger Faktor für das Gemeinwohl der Gesellschaft. Alle Menschen anzuerkennen und zu respektieren spielt eine bedeutende Rolle und steht stets im „Diskurs über den Auftrag und die Legitimation des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland (vgl. Schiller und Mohr, 2020, S. 2).

Mit der Mitgliedschaft der Rundfunkanstalten in die Initiative Charta der Vielfalt, bekennen sich die Öffentlich-Rechtlichen als Sender, welche Diversität fördern und in ihre Werte integrieren.

Die Initiative Charta der Vielfalt fokussiert sich auf die Auseinandersetzung mit Diversität. Hierfür werden Studien, Projekte, Informationen und Konferenzen zu zahlreichen Themen im Rahmen der Diversität bereitgestellt. Arbeitgeber haben die Möglichkeit der Mitgliedschaft beizutreten, um bei der Förderung von Diversität und Vielfalt in der Arbeitswelt unterstützt zu werden. Seit 2010 ist die Initiative als Verein eingetragen und auch die Bundeskanzlerin Angela Merkel unterstützt seit 2011 die Charta der Vielfalt tatkräftig mit. Über 3400 Unternehmen berufen sich auf die Charta der Vielfalt, um die Wertschätzung von Menschen, unabhängig des Alters, Geschlechts, Herkunft, Religion oder des sozialen Status mit den richtigen Maßnahmen zu erzielen (vgl. Schiller und Mohr, 2020, S. 4).

Die Förderung und Integration von Diversität in den Rundfunkanstalten werden in verschiedenen Aufgabenbereichen verteilt und durchgesetzt. Dies kann zum Beispiel durch unterschiedliche Strategien in der Unternehmungsplanung mit Hilfe von Beauftragten, die sich auf das Themenspektrum Diversität spezialisieren, erfolgen. Die Fokussierung auf die Themen Vielfalt und Integration wird sowohl theoretisch, in Form eines stetig fachübergreifenden Austauschs, als auch in der Praxis, mit Hilfe von „Weiterbildungsangebote (Conscious/Unconscious Bias Training, Sensibilisierung), journalistische Praktikumsprogramme (z.B. WDR Gastspiel), Diskussionsveranstaltungen (z.B. SWR Medienforum Migration) und Maßnahmen zur Personalentwicklung und -rekrutierung“ (Schiller und Mohr, 2020, S. 4), erzielt. Eine besondere Wertschätzung der Diversität und Vielfalt in der Gesellschaft widmen die Rundfunkanstalten durch die Teilnahme an dem Diversity-Tag, gegründet von der Charta der Vielfalt. Auch in diesem Jahr wurden die Programme der Rundfunkanstalten am 26.Mai 2020 divers gestaltet, um ein Symbol für Vielfalt in der Arbeitswelt zu kreieren. Eva-Maria Michel, Vorsitzende des Diversity Beirates des WDR betont die Vielfalt als Programm-Auftrag der ARD: ‚Vielfalt ist unser Auftrag. Die ARD macht Programm für alle Menschen in Deutschland‘ (ARD.de, 2020).

Generell bekennt sich das Erste Deutsche Fernsehen als ein Sender, der Vielfalt nicht nur abbildet, sondern gezielt und strukturell im Programm verinnerlicht: „Wir leben mit den unterschiedlichsten Menschen zusammen, hören ihnen zu und geben ihnen eine Stimme“ (ARD-Bericht 2017/18 und Leitlinien 2019/20 für Das Erste sowie für die Telemedien, S. 6). Der Programmleiter des Ersten Deutschen Fernsehens Volker Herres beschreibt den Auftrag der ARD im Rahmen der Programmangebote als ein wichtiger „Bestandteil für

die Meinungsbildung und Integration der Gesellschaft“ (*ARD-Bericht 2017/18 und Leitlinien 2019/20 für Das Erste sowie für die Telemedien*, S. 3). Der Sender ist sich seiner Funktion und Wirkung auf die Gesellschaft bewusst. So wird im Bericht der ARD der Jahre 17/18 auf wichtige Grundsätze geschaut, um für die Jahre 2019 und 2020 neue Leitlinien zu bilden. Dabei ist der Fokus unter anderem auf die Integration der Gesellschaft. Wichtige Fragen hierbei sind: Welche Themen und Herausforderungen bewegen die Gesellschaft? Wie können die Programmangebote der ARD künftig an die Bedürfnisse der Menschen angepasst werden? Die Integration der Gesellschaft fördert das Erste Deutsche Fernsehen durch die Ermöglichung der Teilhabe aller Menschen im gesellschaftlichen Diskurs. Unter der Bezeichnung alle Menschen werden die Aspekte Alter, Religion, Herkunft und Geschlecht verstanden.

Der NDR schafft auf der Kundenwebseite einen umfassenden Einblick in die Werte des Unternehmens. Ein Arbeitsumfeld, das sich auf Respekt und Wertschätzung beruht: „Alle Mitarbeiter*innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“. Zusätzlich setzt der NDR Zukunftsmaßstäbe: Chancengleichheit im Rahmen von Geschlechtsdebatten, Integration, Menschen mit eingeschränkter Gesundheit und die Unterstützung von kultureller Diversität. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Lebensgeschichten der Zuwanderer gelegt. Denn diese sollen sichtbar gemacht und gefördert werden. Der NDR sieht die Darstellung und damit Informationsvermittlung von unterschiedlichen Menschen als gesellschaftliche Pflicht (vgl. Ndr, o.J.).

Um den demokratischen, kulturellen und sozialen Auftrag entgegenzukommen, haben die Rundfunkanstalten die sogenannte Public-Value-Aktion gestartet. Die im Jahre 2018 gegründete Aktion zeigt besondere Momente in Form von TV-Spots, wie zum Beispiel bewegende Fußballspiele oder die reichweitstärksten Sendungen. Unter dem Motto „Wir sind deins“ soll Zusammenhalt in der Gesellschaft gefördert werden sowie auch ein regelmäßiger Diskurs seitens des Publikums und des Öffentlich-Rechtlichen Fernsehens stattfinden. Das Ziel ist die stärkere Berücksichtigung des Publikums und der Beitrag zum Gemeinwohl in der Gesellschaft (vgl. Schiller und Mohr, 2020, S. 5).

5.2 Diversitätsdimension Geschlecht

Es bestehen soziale Vorstellungen und Rollenentwürfe von Geschlechtern in der Gesellschaft. Im Laufe der Frauengeschichte in Deutschland wurden Frauen von Jahr zu Jahr immer mehr Teil der Gesellschaft. Dennoch steht die Frage der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in der Gesellschaft im Raum: „Wir leben in einer Welt, die nachhaltig von patriarchalen Strukturen geprägt ist, das heißt, dass Menschen männlichen Geschlechts in all diesen Gefügen traditionell mehr Entscheidungen, Möglichkeiten und letztlich auch Machtpositionen zukommen“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 30). Mit der Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ wurde bewiesen, dass die Sichtbarkeit von Frauen im deutschen Fernsehen deutlich unterrepräsentiert ist.

Die Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ wurde 2016 von der MaLisa Stiftung ins Leben gerufen. Analysiert wurden über 3.000 Stunden TV Programme des Jahres 2016 sowie auch 800 Kinofilme aus Deutschland, die in den letzten sechs Jahren produziert wurden sind. Das Ziel der Studie ist die Feststellung der Darstellung von Frauen und Männer in audiovisuellen Medien. Für die Ermittlung/Erreichung des Ziels wurden die weiblichen und männlichen Rollen in fiktionalen Produktionen und in Unterhaltungsformaten analysiert (vgl. Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 1). Zusätzlich erfolgte die Untersuchung im Rahmen der „Platzierung und Darstellung als Experten bzw. Expertinnen bei journalistischen und dokumentarischen Beiträgen“ (Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 1). Für Dr. Maria Furtwängler, die Initiatorin der Studie ist die Untersuchung von großer Bedeutung. Denn die letzte repräsentative Studie der Darstellung von männlichen und weiblichen Rollen im deutschen Fernsehen

und Kino liegt innerhalb einer Zeitspanne von über 20 Jahren zurück (Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 1).

Laut Prommer und Linke erlangt das deutsche Fernsehen und Kino an Reichtum, wenn die Gesellschaft in vollständiger Vielfalt dargestellt wird. Und auch, wenn sie einen Raum zur Darbietung von Vorbildern schaffen, die allen Menschen neue Perspektiven ermöglichen. In Ihrer Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ fand Furtwängler im Jahre 2016 heraus, dass es negative Unterschiede in den Geschlechterdarstellungen im deutschen Fernsehproduktionen und im Kino gibt (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 11).

TV Vollprogramm - Alle Sendungen HauptakteurInnen und ProtagonistInnen Geschlechterverteilung nur Dt./ dt. Beteiligung (n= 11144)

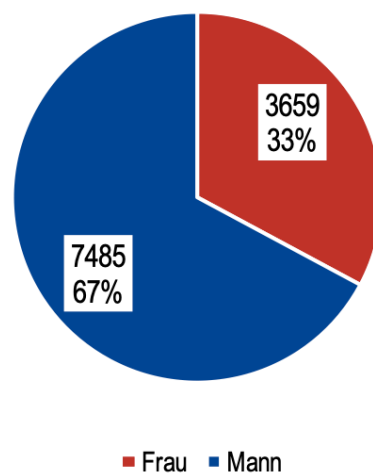


Abbildung 5: „TV Vollprogramm – Alle Sendungen HauptakteurInnen und ProtagonistInnen Geschlechterverteilung“ Quelle: (Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 9)

Für die Analyse aller Sendungen im deutschen Fernsehen wird deutlich, dass Männer als Protagonisten im Vordergrund (siehe Abbildung 17) des deutschen Fernsehens stehen. In fiktionalen Sendungen, wie zum Beispiel Fernsehserien ist eine hohe Sichtbarkeit der Männer-Rollen zu beobachten. Denn 60% der Männer sind in deutschen Fernsehserien, laut Prommer und Linke (2019, S. 51) im Jahre 2016 Protagonisten gewesen. Auch der Anteil an Nebenrollen beweist eine Unterrepräsentanz von Frauen in deutschen Fernsehserien: „Fassen wir Nebenrollen und Hauptrollen zusammen, so hat eine fiktionale Fernsehsendung durchschnittlich 5,7 weibliche und 8,4 männliche Rollen“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 52). Zusätzlich werden Frauen im deutschen Fernsehen mit Themen, wie Partnerschaft und Beziehung häufig in Verbindung gesetzt (vgl. Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 11). Die Sichtbarkeit der Berufe, die Frauen in fiktionalen Fernsehproduktionen bedienen, weisen einen Unterschied zu den Berufen von Männern auf. Frauen werden häufig in niedrigeren Berufspositionen eingesetzt und ihre Berufe sind nur bis zu 93% erkennbar (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 53).

Neben anderen Partnern im Film- und Fernsbereich, haben auch die öffentlich-rechtlichen und privaten Sender ARD, ZDF, RTL und ProSiebenSat.1 die Studie der MaLisa Stiftung gefördert und unterstützt. Mit einer Umstrukturierung der Drehbuchentwicklung durch die Filmeinkaufsgesellschaft der ARD, Degeto sollen Schritte auf die Diversität zugegangen werden. Eine sogenannte Check-Liste in den Drehbüchern der Produktionen, in der Frauen in Fernsehfilmen, Serien und Unterhaltungsformaten hinsichtlich ihrer Repräsentation und ihres Alters viel mehr berücksichtigt werden, ermögliche eine Abbildung der Realität im deutschen Fernsehen (vgl. ARD.de, 2017).

Die Entwicklung der Sichtbarkeit und Vielfalt von Frauen in fiktionalen Produktionen weist eine positive Veränderung auf. Von 1990 bis 2016 ist ein Anstieg des Frauenanteils um acht Prozent in deutschen fiktionalen Produktionen zu beobachten (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 53). Dies wird besonders bei fiktionalen Sendungen, wie Telenovelas und Soap-Operas deutlich: Die Häufigkeit der Frauen in Telenovelas und Soap-Operas beträgt 52%. Auch in Bezug auf den beruflichen Status von Männern und Frauen setzen die fiktiven Produktionen positive Akzente. Der Frauenanteil von Frauen, die in fiktiven Sendungen berufstätig sind entspricht der Realität. Laut des statistischen Bundesamtes haben 75% der Frauen einen Beruf. In fiktionalen Fernsehproduktionen sind es 74% der Frauen, die berufstätig sind. Zusätzlich wird mit dem Thema Sexismus behutsam in fiktionalen Produktionen umgegangen. Die Frau wird durch ihrer Vollbekleidung im deutschen Fernsehen nicht als Sexobjekt dargestellt, sondern als vollwertige Person (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 53).

Auch die Geschlechterverteilung hinter der Kamera kann einen Anstieg des Frauenanteils im deutschen Fernsehen erhöhen. Die Drehbuchautorin Susanne Schneider hat für viele deutsche Serien, unter anderem der Serie „Tatort“ des Senders ARD, Geschichten geschrieben. Sie sieht die Begründung für den geringen Anteil an Frauen als Drehbuchautorin in die Rollenverteilung innerhalb des Genres. „Das liegt auch am Genre. Wir haben beim Verband der Drehbuchautoren auch schon die Geschlechterverteilung ausgewertet. Bei den klassischen Freitagabend-Herz-Schmerz-Formaten ist der Frauenanteil wesentlich höher. Es heißt dann oft, Frauen interessierten sich eben nicht so sehr für Krimis. Ich kann mir das nicht vorstellen“ (Weissenburger, 2017).

Im Gegensatz dazu werden Männer, laut Susanne Schneider aufgrund ihres selbstsicheren Auftretens in der Sichtbarkeit im deutschen Fernsehen und auch in Positionen hinter der Kamera bevorzugt: „Was man auf jeden Fall feststellen kann: Männer treten anders auf. Sie agieren in der Regel mit einer viel größeren Selbstverständlichkeit, verteidigen ihre Arbeit, ihre Ideen vehement. Männer kommunizieren eher: „Beweise du mir mal, dass das, was ich geschrieben habe, nicht gut ist. Sie verkaufen sich schlichtweg besser“ (Weissenburger, 2017).

Die Unterrepräsentanz von Frauen hinter der Kamera ist auch Teil der Studie „Audiovisuelle Diversität. Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland“. Die Autorinnen Linke und Prommer (2019, S. 111) fanden als Ergebnis heraus, dass nur 12% der Frauen im Jahre 2016 in fiktionalen Sendungen Regie führten. Doch einen bemerkenswerten Aufstieg war in der Produktion. Denn dort liegt der Prozentanteil bei 48%, bei der Fernsehredaktion bei 73% (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 111).

Prommer und Linke nennen eine weitere Diversitätsdimension, die im deutschen Fernsehen noch mehr beleuchtet werden sollte: Die Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Gesellschaft besteht aus Menschen mit unterschiedlichen Lebensgeschichten und verschiedener Herkunft. Als Leitmedium der Gesellschaft ist die Aufgabe des deutschen Fernsehens Vielfalt abzubilden, um die Realität wahrheitsgetreu darzustellen. Jedoch ist die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Fernsehen geringer, als sie in der Gesellschaft tatsächlich vorhanden sind (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 60).

5.3 Machtstrukturen

Fiktionale Produktionen sind Geschichten, die erfunden worden sind und nicht immer der Realität entsprechen müssen (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 67). Doch die Idee der Geschichten und die entstehenden Rollen werden von den programmverantwortlichen kreiert, geprüft und zur Produktion bereitgestellt. Die Geschlechterverteilung hinter der Kamera kann eine entscheidende Wirkung auf die Fernsehproduktion und besonders auf die Darstellung von Frauen im deutschen Fernsehen haben. Neben der Einführung der Quote, ist ein besonderes Augenmerk auf die Position der Geschlechter hinter der Kamera wichtig, um Veränderungen zu schaffen. Doch wer genau bestimmt die Inhalte, Geschichten und Rollen der Sendungen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen?

Männer erklären die Welt – der Verein ProQuote Medien hat festgestellt, dass eine geringe Anzahl an Frauen in den Chefetagen der Redaktionen in Deutschland sitzen. Im Jahre 2012 betrug der Frauenanteil in Chefredaktionen in Deutschland 2%. Mit dem Verein ProQuote sollen Frauen in Machtpositionen gezielt sichtbar gemacht und gefördert werden. Hierfür werden, neben anderen Strategien, zweimal jährlich der Anteil von Frauen in redaktionellen Führungspositionen deutscher Print-Leitmedien (seit 2012) und deutscher Online-Leitmedien (seit 2015) gezählt und mit einer Forderung von 50 Prozent Frauen in Führungspositionen, geprüft (vgl. Garmissen von und Biresch, 2018, S. 4).

Für die Erhebung des Anteils an Frauen und Männer in Führungspositionen der deutschen Online-Medien entwickelte die Organisation ProQuote eine Studie, in der die Geschlechterverteilung in Hierarchieebenen der Online-Medien im Jahre 2017 überprüft wurden ist: Dabei schneiden der NDR mit 40,1% und der ZDF mit 39,4% gut ab. Allerdings beträgt der Frauenanteil im privaten Fernsehen deutlich niedrigere Zahlen: 21,4% Frauen sind bei der RTL-Mediengruppe in Spitzenpositionen und 19,8% bei ProSiebenSat.1. Auch im Jahr 2019 ist ein kleiner Anstieg zu beobachten: Der Frauenanteil in Führungspositionen des Senders NDR betrug im Jahre 2019 41% (vgl. NORDDEUTSCHER RUNDFUNK, 6. März 2020, S. 5). Der Frauenanteil des Senders ZDF stieg auch um circa 1%: „In Leitungspositionen liegt der Frauenanteil aktuell bei 40,4% (Stand: 31.12.2019). Zum Vergleich: 2000 waren es nur 19,7 %“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5). Besonders in programmverantwortlichen Führungsebenen und den Kontrollgremien der Öffentlich-Rechtlichen ist der Männeranteil hoch. Denn der durchschnittliche Frauenanteil in den Verwaltungsräten beträgt 38,5 Prozent (vgl. Garmissen von und Biresch, 2018, S. 74).

Die Autorinnen Prommer und Linke (2019, S. 118) betonen die Wichtigkeit der Geschlechterverteilung hinter der Kamera, denn diese entscheide über den Anteil an Hauptfiguren im öffentlich-rechtlichen Fernsehen. Die Ungleichheit hinter der Kamera zeigt geschlechterspezifische Barrieren auf, die sich im deutschen Fernsehen in Form von stereotypischen Bildern zeigen: „Für eine Industrie, die sich selbst als künstlerisch und kreativ bezeichnet, sind die vorherrschenden Geschlechterbilder erschreckend stereotyp, traditionell und wenig fortschrittlich. Dabei spielt es eine große Rolle, wer unser Fernsehen macht“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 118).

Auch der geringe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in entscheidenden Schlüsselpositionen, wie den Rundfunkrat und den von ihm ausgewählten Verwaltungsrat und Intendant/in, ist ein Aspekt dafür, dass die Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationshintergrund gering ist. Laut Jetic und (2020, 00:30:49-00:31:17) sind von 350 Redakteuren, Vorstandsmitglieder und Fördergremien im Jahre 2020(?) nur 10 Menschen, die ein Migrationshintergrund haben.

Die Gründe der geringen Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in der Entwicklungsgeschichte der Gesellschaft. Bereits zu Zeiten des Kolonialismus haben Menschen mit weißer Hautfarbe die Vorherrschaft an sich gezogen, um Macht gegenüber Minderheiten zu demonstrieren. Das Bild

des weißen Menschen als Entscheidungsträger und Norm der Menschheit hat sich in die Gesellschaft etabliert (vgl. Hobuß, 2008, S. 205). Besonders im medialen Bereich wird die weiße Hautfarbe als Norm eine bedeutende Rolle zugeschrieben. So wurden Experimente im fotografischen Bereich, wie technische Ausrichtungen, Licht und Kameragröße als besonders erfolgreich eingestuft, wenn sie das „Weiße Gesicht möglichst naturgetreu und rassialisiert eindeutig wiedergaben. Bis heute wird daher das Filmen von Schwarzen oft als Problem angesehen“ (G. Fox, 2008, S. 115).

6 Stereotype

Wir leben in einer Gesellschaft, in der Informationen durch Meinungen, Bilder, Plattformen und Diskurse leicht zugänglich gemacht wird. Das Einsetzen und die Darstellung von Menschen im Fernsehen spiegeln Werte, Verhaltensweisen und die Demokratie wieder. Die vermittelten Verhaltensmuster und Werte können das Miteinander in der Gesellschaft stärken oder auch spalten (vgl. Berger, 2008, S. 11). Die Darstellung von Menschen im Fernsehen kommt demnach eine große Bedeutung hinzu. Die Entscheidungsträger des deutschen Fernsehens entscheiden inwieweit und mit welcher Intensität Stereotype im Fernsehen angewendet werden.

6.1 Definition und Entstehung

In der Gesellschaft werden Personen Merkmale, sogenannte „Stereotype“, zugeschrieben, die ihren Wesenszug beschreiben. Diese Merkmale erscheinen entweder in positiver oder in negativer Form (vgl. Thiele, 2015, S. 29). Der Begriff Stereotyp wird häufig als Synonym für Klischee und Vorurteil verwendet. Die Bedeutung von Stereotypen liegt in der Annahme, dass bestimmte Verhaltensweisen in geringem Maße zur Realität passen (vgl. Thiele, 2015, S. 29). Die Verwendung von Stereotypen entscheidet über die Wahrnehmung, Beurteilung und Steuerung von bestimmten Gruppen in der Gesellschaft (vgl. Sommer, 2015, S. 28). Denn sozialschwächere Gruppen werden durch die Meinungen anderer Menschen kategorisiert. Die Entstehung von Stereotypen erfolgt aus unterschiedlichen Gründen: „Erfahrungen und durch den Kontakt mit anderen Menschen und Gruppen, aber auch aus vermitteltem Wissen, Weltbildern und Überzeugungen“ (Sommer, 2015, S. 75). Eine weitere Möglichkeit der Entstehung von Stereotypen liegt in der Aufnahme von Erfahrungen und Berichterstattungen anderer Menschen. Dieser Prozess erfolgt im Laufe des Lebens und kann zu immer wieder neuen Stereotypdefinitionen führen. Besonders Kinder erlernen durch soziale Muster im Leben die Bedeutung und der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen (vgl. Thiele, 2015, S. 50).

Zusätzlich ist die Anwendung von Stereotypen auch eine Möglichkeit das individuelle Selbstbild positiv hervorzuheben. Auch der Wunsch nach einer Gruppenzugehörigkeit gehört zu den Gründen der Entstehung von Stereotypen (vgl. Sommer, 2015, S. 75). Dabei erfolgt eine auf Gruppen bezogene Bewertung, die suggeriert, dass die Eigengruppe (=Ingroup) besser ist als die andere Gruppe (=Outgroup). Dementsprechend ist die andere Gruppe diejenige, deren Wesenszügen Stereotype zugeordnet werden. Dieses Wechselspiel begründet der Autor Thiel (2015, S. 30) in der Ausprägung der unterschiedlichen Stereotyp-Definitionen: Auto-, Hetero- und Metastereotyp. Der Autostereotyp bezeichnet das Selbstbild eines Individuums, während der Heterotyp ein Fremdbild zusätzlich entwickelt hat. Durch das Heterotyp entsteht eine deutliche Sichtbarkeit von gegensätzlichen Gruppen, die das Fremde vermehrt mit negativen Eigenschaften in Verbindung setzen. Ein Gegenstand dazu bildet der Metastereotyp, denn dieser beruht auf Annahmen. Es wird angenommen, dass die andere Gruppe (=Outgroup) ein bestimmtes Bild der Eigengruppe (=Ingroup) hat. Aus dieser Annahme werden Verhaltenszüge der Eigengruppe bestimmt (vgl. Thiele, 2015, 30f.).

Besonders Minderheiten in der Gesellschaft erleben einen Zuwachs an Klischees, Vorurteilen und Stereotypen. Die Zuweisung von Stereotypen können eine hemmende Wirkung auf Minderheiten haben, indem die Identität oder bestimmte Verhaltensweisen durch die häufige Zuweisung von Stereotypen beeinflusst werden. So sieht

die Schwarze Schauspielerin Liz Baffoe die Begründung der Zuweisung von Stereotypen zur Schwarzen Bevölkerung in der Geschichte des Kolonialismus (vgl. Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1). In der Geschichte der Kolonialzeit wurden Bevölkerungen und Menschen unter Machtstrukturen versklavt und zerstört. Die Europäer wollten ihr mächtiges Selbstbild durch die Unterdrückung anderer Menschen vorantreiben (vgl. Ogette, März 2017, S. 34). Zu der Zeit des Kolonialismus entstand ein eindeutiges Bild: „Die Weltordnung stimmt, Ausbeutung durch Versklavung oder Kolonialismus ist gerechtfertigt, denn die einen sind dazu geboren zu herrschen, die anderen dazu, beherrscht zu werden“ (Ogette, März 2017, S. 40). Die daraus resultierenden Minderheitsgruppen begegnen Rassismus Erlebnisse im Alltag. Die Autorin Tupoka Ogette beobachtet im Zeitalter des 20. Jahrhunderts Machtverhältnisse, die aus der Kolonialzeit entstanden sind. Dabei sei die weiße Bevölkerung, die aus Deutschland kommt die Norm und die andere Gruppe (=Othering) die Anderen: „Othering geschieht immer dann, wenn es eine vermeintliche Norm, einen vermeintlichen Standard gibt und die Person of Color oder die Schwarze Person als Abweichung dargestellt wird“ (Ogette, März 2017, S. 59). Deutschland klassifiziert sich als Standard und müsse zum Erhalt dieser Position die Othering Gruppe definieren. Die Definition der Othering Gruppe erfolgt durch die Reproduktion von Bildern und unterschiedlichen Meinungsvarianten zu sozialen Gruppen/Minderheiten. Diese Bilder können in Form von Stereotypen in unterschiedlichen Plattformen und Situationen dargestellt werden (vgl. Ogette, März 2017, S. 59).

6.2 Stereotype und Medien

Die Medien spielen eine zentrale Rolle, denn durch die Darstellung von Minderheiten in stereotypischer Form und dem damit vermitteltem Wissen, werden bestimmte Identitätswürfe geschaffen, die von der Gesellschaft als Realität wahrgenommen werden können. Eine Machtposition haben dabei die Medien, denn sie bestimmen, wie Menschen in ihren Rollen dargestellt werden sollen (vgl. Sommer, 2015, S. 76). Neben Informationssendungen sind es fiktionale Produktionen, die eine individuelle Meinungsbildung durch die Vermittlung von Werten, Verhaltensmustern und Bildern fördern und möglich machen. Bereits im frühen Alter erlenen Menschen soziale Bedeutungsmuster im Fernsehen kennen. Thiel (2015, S. 52) definiert die Nutzung der Medien als ein negativer Sozialisationsprozess, da die Bilder, die vermittelt werden negative Stereotype aufweisen. Als Minderheitsgruppe können zum Beispiel Schwarze Kinder, die im Fernsehen häufig Schwarze Erwachsene in stereotypischen Rollen sehen, das vermittelte Bild im Gedächtnis aufnehmen und im Lebensprozess auch glauben. Zusätzlich kann die Identifikation als Othering-Gruppe zu traumatischen und verletzenden Erfahrungen und Glaubenssätzen führen (vgl. Ogette, März 2017, S. 62). Die Darstellung von Schwarzen Menschen als Othering-Gruppe in Form von Stereotypen in den Medien kann ein Identitätskonflikt in Schwarzen Individuen auslösen. Die Schwarze Schauspielerin Dayan Kodua hat sich in den Anfängen ihrer Schauspielkarriere in Deutschland verloren gefühlt, da sie nicht sie selbst sein konnte. Aus diesem Identitätskonflikt heraus floh sie nach Amerika, in der Hoffnung ihre Identität als vollwertige Schauspielerin finden zu können (vgl. Kodua, 5. August 2020a). Die Sichtbarkeit im Fernsehen wird durch die Verwendung von Stereotypen als Unsichtbarkeit empfunden, weil der Kern der Person nicht zur Geltung kommt. Ogette beschreibt die Entstehung der Othering-Gruppe neben der Hervorhebung eines positiven Selbstbildes der Ingroup, als eine „Vorstellung davon wie wir (die Anderen) sind < und > was wir können < und > wer wir sind. Gleichzeitig bin ich unsichtbar, weil mein wahres Ich – also meine individuelle Persönlichkeit von der Projektion oft verdeckt wird“ (Ogette, März 2017, S. 63). Fernsehprogramme haben die Macht die Spaltung zwischen In- und Outgroup aufzulösen: „Sie wirken dem Entstehen von auseinanderdriftenden Parallelgesellschaften ohne gemeinsamen Wissens- und Erfahrungshintergrund und gemeinsame Werte entgegen (Berger, 2008, 11f.).

6.3 Aktivierung von Stereotypen und Intersektionalität

Die wiederholte Aktivierung von Stereotypen können Vorurteile bewirken (vgl. Thiele, 2015, S. 52). Vorurteile entstehen, wenn Menschengruppen klassifiziert und damit eingeordnet werden. Thiel (2015, 35f.) definiert Vorurteile als einer negativen Einstellung zu einzelnen Menschen, Gruppen und Gegebenheiten, die neben existierenden positiven Vorurteilen dominieren. Die Verallgemeinerung durch die Klassifizierung eines Mitglieds wird auf die gesamte Gruppe übertragen. Vorurteile dienen als Verbindung zu fremden Menschen, die aber im Umkehrschluss nicht zur Realität passen (vgl. Ogette, März 2017, 81f.)

Die Geschichten in fiktiven Sendungen müssen in der Regel nicht realitätsnah sein (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 67) Doch die Entscheidung der Darstellung von Stereotypen in fiktiven Sendungen ermöglicht die Annahme, dass die stereotypischen Rollen doch der Realität entsprechen. Die zeitliche Komponente der Anwendung von Stereotypen ist ein wichtiges Merkmal für die feststehenden Überzeugungen von Weltbildern. Der Wandel der Gesellschaft ist ausschlaggebend für die Kreierung von neuen Stereotypen: „So haben sich Einstellungen und Meinungen über Geschlechter- und Berufsrollen oder Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen verändert“ (Thiele, 2015, S. 54). Die Aktivierung, Dauer, Beständigkeit und Veränderung der Anwendung von Stereotypen liegt in der Verantwortung der Entscheidungsträger von Medienplattformen (vgl. Thiele, 2015, S. 54). Sie entscheiden welcher Stereotyp in den Medien aktiviert wird. Dafür werden Menschen in unterschiedlichen sozialen Rollen eingeordnet. Die Schauspielerinnen Liz Baffoe wird in ihrer Schauspielkarriere häufig als Frau und als Schwarze Frau kategorisiert (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1). Die sozialen Rollen, denen Menschen mit Migrationshintergrund ausgesetzt sind, beinhalten die Ethnie, das Geschlecht, die soziale Position, das Alter und die berufliche Rolle. Mit der Intersektionalität werden die Verhältnisse sozialer Differenzierungen festgestellt und analysiert (vgl. Winker und Degele, 2009, S. 8). Erste Ansätze der Intersektionalität fanden in den USA statt. Bereits in den 1970er Jahre war eine Unterdrückung hinsichtlich mehrerer Faktoren sichtbar: Geschlecht, Ethnie und soziale Position (vgl. Winker und Degele, 2009, S. 12). Zu dieser Zeit waren es besonders Schwarze Frauen, die sich den Ungleichheitsdimensionen stellen mussten. Die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw führte mit ihrer Analyse zur Verflechtung von Ungleichheiten den Begriff „intersectionality“ (Winker und Degele, 2009, S. 12) in den 1990er Jahren ein. Ihr Ziel war es auf die Ungleichheitsfaktoren, wie Geschlecht, Ethnie und soziale Position Schwarzer Arbeiterinnen aufmerksam zu machen (vgl. Thiele, 2015, S. 79). In Deutschland gewann der Begriff Intersektionalität seit 1990 an Bedeutung. Es beschreibt: „Mehrfachdiskriminierungen, die das Geschlecht, aber eben auch Ethnie, soziale Stellung und weitere Formen von ‚Otherness‘ betreffen“ (Thiele, 2015, S. 80). Die Intersektionalität wird vor allem in den Kategorien der unterschiedlichen Stereotyparten sichtbar. So erhalten bestimmte Bevölkerungsgruppen, wie zum Beispiel Menschen aus Afrika, die als Schwarze bezeichnet werden, wertende Eigenschaften, die ihren Wesenszug beschreiben. Auch das Geschlecht wird mit bestimmten Eigenschaften verbunden, die in der Gesellschaft als real wahrgenommen werden. Hierbei wird zwischen traditionellen und neu hinzukommenden, die sogenannten Substereotype unterschieden. Während die Eigenschaften als Mutter, Hausfrau oder Sekretärin die traditionellen Stereotypen des weiblichen Geschlechts bezeichnen, sind es Kombinationen des Geschlechts und verschiedener Kategorien, die den Beruf, das Alter, die Ethnie und die Religion mit einschließen (vgl. Thiele, 2015, S. 235).

6.4 Die Schwarze Frau

Die Entwicklung des Bildes der Schwarzen Frau begann in der Zeit der Sklaverei in den USA. Die versklavte Frau diente als Mutter und Hausfrau im Haus ihres Herrschers. Die Rolle als Mutter wurde der Schwarzen Frau dennoch schnell entrissen. Denn Kinder und Männer der Schwarzen Frau mussten schnell von der Mutter getrennt werden (Dominierend galt der Stereotyp der Schwarzen Frau als Matriarchat. Ihre Familienlinie ist ausschlaggebend und müsse erhalten bleiben) (vgl. Kelly, 2019, 22f.). Noch heute erleben Schwarze Frauen Ungleichheitsdimensionen in Form von Unterdrückungen, die sich in Sexismus, Missbrauch, ungleicher Bezahlung und weiteren Unterdrückungen zeigen. Kelly (Kelly, 2019, S. 127) stellt fest, dass der Mythos der freien Schwarzen Frau, die keinerlei Unterdrückungen mehr erlebt, besteht. Das Resultat ist die Assoziation der Schwarzen Frau mit der Eigenschaft stark und dominant. Aber auch als Gegensatz die immer wiederkehrende Verbindung mit der Versklavung und dem Bezug zur Minderheit: Hilfe suchend und fremd (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1). Als Lösungsansatz für die Stereotype der Schwarzen Frau benennt die Autorin Kelly (Kelly, 2019, S. 221) die Selbstbestimmung. Schwarze Frauen sollen sich die Macht ergreifen ihre Identität selbst zu bestimmen: „Wenn wir Schwarze Frauen uns definieren, lehnen wir eindeutig die Annahme ab, dass Personen in Positionen, die ihnen die Befugnis zur Interpretation unserer Realität gewähren, dazu berechtigt wären“ (Kelly, 2019, S. 222). Die Autorin Kelly (Kelly, 2019, S. 226) plädiert für eine feministische Bewegung Schwarzer Frauen. Hierfür schaffen Unabhängigkeit und der Kampf gegen die Reproduzierung der Bilder von Schwarzen Frauen Veränderung.

Eine Auflösung von Stereotypen in den Medien sei laut Thiel (2015, S. 53) schwierig, da der Diskurs um Stereotype als fiktive Personen und der wahrgenommenen Realität sehr stark im Fokus stehe. Grund hierfür ist die Annahme, dass es sich bei der Aktivierung von Stereotypen um Einzelfälle handle, die nicht die Gesamtheit betrifft (vgl. Thiele, 2015, S. 53).

7 Wissenschaftliche Methode

7.1 Qualitative Forschung

Anhand der qualitativen Forschung wurden unterschiedliche Aspekte zu dem Thema: „Die Schwarze Frau im deutschen Fernsehen“ untersucht. Im Rahmen fiktionaler Produktionen gilt es herauszufinden, wie die Darstellung, Entwicklung und Veränderung Schwarzer Frauen im deutschen Fernsehen sind. Zusätzlich wird mittels der qualitativen Forschung auch die Diversitätsdimension Geschlecht als Einfluss auf die Repräsentation im deutschen Fernsehen sowie auch mögliche Lösungen und Strategien seitens des öffentlich-Rechtlichen Fernsehens, um Diversität und die Sichtbarkeit von Menschen im deutschen Fernsehen zu fördern, zur Untersuchung herangezogen. Grundlage der wissenschaftlichen Methode ist die empirische Untersuchung. Die Begriffsabstammung der Empirie hat ihren Ursprung in Griechenland. Es handelt sich um die Erfahrungswissenschaft (vgl. Bortz und Döring, 2006, S. 2).

Die Gründe der Auswahl einer qualitativen Forschung für diese Arbeit bestehen in einer unzureichenden Verfügbarkeit von Literatur für aktuelle Informationen zum Anteil und der Darstellung von Schwarzen Frauen in deutschen fiktionalen Sendungen. Mit Hilfe der Erfahrungen und Meinungen ausgewählter Experten kann der Forschungsgegenstand qualitativ, transparent und aussagekräftig untersucht werden.

7.2 Das Erhebungsinstrument

Das Experteninterview ist eine Methode, die ihren Ursprung aus der empirischen Sozialforschung hat. Befragt

werden sogenannte „Experten“, die einen speziellen Wissensstand zu einem bestimmten Thema besitzen (vgl. Meuser und Nagel, 2009, S. 466). Kontaktiert wurden 12 Experten per Mail und, aufgrund der schwierigen Erreichbarkeit, auch auf Instagram. Von 12 Experten haben 5 zugesagt, 3 die Anfrage ignoriert und 4 aus zeitlichen Gründen das Interview abgesagt. Die Auswahl der Experten erfolgte über eine gründliche Recherche von Schwarzen Schauspielerinnen, die besonders in fiktionalen Fernsehserien eine Rolle gespielt haben. Zusätzlich wurden auch Experten, die im Bereich des Öffentlich-Rechtlichen Fernsehens agieren oder zu dem Thema Geschlecht eine besondere Wissensmacht aufweisen, kontaktiert. Zu der Recherche der einzelnen Expertinnen wurden zur Datengenerierung auch Vorgespräche mit den Expertinnen geführt und für den Aufbau des Interviewleitfadens verwendet.

Als Expertinnen wurden Folgende Frauen aus der afrikanischen Diaspora interviewet:

1. Dayan Kodua.

Dayan Kodua ist eine Schwarze Schauspielerin mit ghanaischen Wurzeln, die im deutschen Fernsehen in vielen fiktionalen Fernsehserien zu sehen war. Anhand ihrer Biographie ist festzustellen, dass sie zahlreiche Erfahrungen als Schauspielerin in Deutschland und Amerika gesammelt hat.

2. Liz Baffoe

Eine weitere Expertin ist Liz Baffoe, eine Schwarze Schauspielerin, die ghanaische Wurzeln hat und eine Legende der schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen ist. Bekannt wurde sie vor allem in der Lindestraße im Jahre 1995 in ihrer Rolle als Mary Sarikakis.

3. Karmela Shako

Auch Karmela Shako, die Schwarze Schauspielerin aus Kongo hat eine klare Meinung zu dem Thema: „Die Darstellung der Schwarzen Frau im deutschen Fernsehen“. Durch das Spielen unterschiedlicher Rollen in fiktionalen Serien hat Karmela das Wissen, um als Expertin die Untersuchung zum vorliegenden Forschungsgegenstand zu unterstützen.

4. Rebecca Slegers

Zusätzlich wurde als Expertin Rebecca Slegers, eine Schwarze Schauspielerin aus Äthiopien gewählt. Nicht nur im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, sondern auch im Theater hat sie ihren Platz gefunden. Um die Förderung von Diversität voranzutreiben hat sie eine Petition und eine Sendung „RESpect StudiU“ gestartet.

5. Der letzte Experte ist Dr. Thomas Bellut. Er ist Intendant des öffentlich-rechtlichen Senders ZDF. Mit seinem fundierten Wissen aus einer langjährigen Erfahrung in der Medienbranche und die Verantwortung als Intendant im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, ist Dr. Thomas Bellut eine Bereicherung für das Interview und ein Experte, der die Seite der Öffentlich-Rechtlichen beleuchtet.

Die Interviewdurchführung erfolgte durch mich, eine Studentin der Hochschule für Angewandte Wissenschaften des Studiengangs „Medien und Information“. Als Frau, die in Deutschland aufgewachsen ist, ihre Wurzeln aber in Ghana hat, sehe ich eine Wichtigkeit für Themen, wie diese.

7.3 Aufbau des Interviewleitfadens

Gestützt wird das Experteninterview am häufigsten durch einen Leitfadeninterview (vgl. Meuser und Nagel, 2009, S. 466). Mit Hilfe eines Leitfadeninterviews können qualitative Daten erfasst werden. Für die Durchführung wird ein Fragebogen erstellt, der sogenannte Leitfaden. An diesem Fragebogen kann sich der

Interviewer stets orientieren. Dabei können die Fragenaspekte variieren: „(Erzähl-) Aufforderungen, explizit vorformulierte Fragen, Stichworte für frei formulierbare Fragen und/oder Vereinbarungen für die Handhabung von dialogischer Interaktion für bestimmte Phasen des Interviews“ (Helfferich, 2019, S. 669).

Für den Aufbau des Interviewleitfadens wurde zunächst größtenteils die Theorie der Bachelor-Arbeit geschrieben, um anschließend genügend Vorkenntnisse zu haben, um diese dann im Interviewleitfaden einzubinden. Der Aufbau der Interviews erfolgte halbstrukturiert, sodass Freiraum für individuelle Antworten vorhanden war. Mit Hilfe eines Leitfadens konnte die Reihenfolge der Fragen verändert und je nach Interviewsituation variiert werden. Im Fokus stand der Forschungsgegenstand, der mittels Erfahrungen, persönliche Meinungen zu bestimmten Themen und reale Beispiele umfassend und detailliert untersucht werden sollte. Da jede einzelne Expertin eine individuelle Geschichte hinsichtlich ihrer Rolle als Schwarze Schauspielerin im öffentlich-rechtlichen Fernsehen sowie in Bezug auf die Themen Diversität, Geschlecht und Stereotype hat, wurden mit 4 Expertinnen ein Vorgespräch geführt. Mit Hilfe der bereits recherchierten Kenntnisse aus der Theorie in Verbindung mit den vorgefertigten Hypothesen im Exposé und des Vorgesprächs der Experten wurden die Fragen formuliert. Der Interviewleitfaden verlief teilweise in einer anderen Reihenfolge, da andere Fragen während des Interviews jeweils früher oder später passten. Die Teilnahme an den Interviews erfolgte freiwillig. Jede Expertin konnte mit einer unterschriebenen Einverständniserklärung die Freiwilligkeit bestätigen.

7.4 Datenerhebung

Die Interviews wurden zwischen dem 02. Und 10. August 2020 geführt. Die Durchführung der Interviews erfolgte via Zoom. Aufgenommene Video- und Tonaufnahmen galten als Stütze, für den Fall, dass technische Probleme auftreten. Anschließend wurden die Interviews transkribiert und je nach Bedarf sprachlich angepasst. Die Transkription dient zur Verschriftlichung von gesprochenen Inhalten, die für die Auswertung bereitgestellt werden. Dabei können neben dem Gesprochenen auch non-verbale und verbale Äußerungen mit Hilfe der Verschriftlichung kenntlich gemacht werden (vgl. Fuß und Karbach, 2019, S. 17). Non-verbale und verbale Äußerungen der Expertinnen innerhalb der Interviews sind für diese Arbeit nicht verschriftlich wurden.

8 Datenauswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Die Auswertung qualitativer Daten kann mittels unterschiedlicher Verfahren durchgeführt werden. In der Sozialwissenschaft gab es bereits viele empirische Untersuchungen, die eine effektive Analyse qualitativer Daten herauszufinden versuchte. Der Kommunikationsforscher Kracauer setzte erste Ansätze zur Umsetzung und Ergänzung der qualitativen Inhaltsanalyse. Im ersten Schritt stellte Kracauer fest, dass die qualitative Inhaltsanalyse eine Erweiterung der quantitativen Inhaltsanalyse ist. Darauffolgend plädiert Kuckartz in seiner Kommunikationsforschung der qualitativen Inhaltsanalyse auf die Dokumentierung und Beschreibung einzelner Analyseschritten (vgl. Kuckartz, 2016, 22f.). Der Autor Mayring definiert die Inhaltsanalyse als das Bearbeiten von Materialien, die aus unterschiedlichen Kommunikationssituationen stammen. Aber auch als eine Analyse, die neben dem Inhalt von Kommunikation auch die Formalität der Kommunikation behandelt (vgl. Mayring, 2015, S. 11). Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist, laut Mayring, das Analysieren und Verstehen von Entwicklungen, Verbindungen und Abläufe innerhalb der zu untersuchenden Materialien (vgl. Mayring, 2015, S. 11). Hierfür wird das zu untersuchende Material in einzelne Abschnitte gegliedert und mit Hilfe von Analyseregeln systematisch interpretiert und bearbeitet (vgl. Mayring, 2015, S. 50).

Der Autor Kuckartz definiert die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode, die das Verständnis und die Interpretation eines Textes zentralisiert (vgl. Kuckartz, 2016, S. 26).

Als Kernpunkt der qualitativen Inhaltsanalyse benennt Kuckartz fünf Punkte:

- „1. Die Kategorienbasierte Vorgehensweise und die Zentralität der Kategorien für die Analyse.
2. Das Systematische Vorgehen mit klar festgelegten Regeln für die einzelnen Schritte.
3. Die Klassifizierung und Kategorisierung der gesamten Daten und nicht nur eines Teils derselben.
4. Die von der Hermeneutik inspirierte Reflexion über die Daten und die interaktive Form ihrer Entstehung.
5. Die Anerkennung von Güterkriterien, das Anstreben der Übereinstimmung von Codieren“

(Kuckartz, 2016, S. 26).

Der Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse erfolgt in unterschiedlichen Schritten. Zu Beginn erfolgt die Planung. In dieser Phase wird die Forschungsfrage benannt, analysiert und mittels Hypothesen gestützt. Auch die Auswahlinheit muss getroffen werden. Als Auswahlinheit beschreibt Kuckartz (2016, S. 30) die Gesamtheit eines Materials. Es ist zu benennen welche Materialien zu analysieren sind. In der Entwicklungsphase gilt es Kategorien zu definieren, die anhand von Regeln, die sogenannten Kodierregeln, übereinstimmen müssen (vgl. Kuckartz, 2016, S. 31). Die Strukturierung von Materialien innerhalb eines Kategoriensystem durch das Formulieren von Kategorien ist das Kernstück der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring, 2015, S. 97).

Laut Kuckartz (2016, S. 33) sind Kategorien das Resultat einer Klassifizierung von Einheiten. In der Forschung der Empirie gibt es keine genaue Einigkeit darüber, wie eine Kategorie definiert werden sollte. Vielmehr besteht eine Vielfalt an Kategorien-Definition, die je nach Untersuchung und Analyse individuell entschieden werden kann (vgl. Kuckartz, 2016, S. 33). Dennoch unterscheidet Kuckartz (2016, S. 34) folgende Kategorien: Fakten-Kategorien, Thematische Kategorien, Evaluative Kategorien, Analytische Kategorien, Natürliche Kategorien und Formale Kategorien (vgl. Kuckartz, 2016, S. 35). Die Kategorienbildung in der qualitativen Inhaltsanalyse wird immer mit Rückbezug zur Forschungsfrage definiert (vgl. Kuckartz, 2016, S. 63). Kuckartz unterscheidet zwischen zwei Faktoren: die deduktive Kategorienbildung und die induktive Kategorienbildung (vgl. Kuckartz, 2016, S. 64; 72).. Bei der deduktiven Kategorienbildung werden die Kategorien vor der Analyse erstellt. Die Kategorienbildung kann durch Theorie oder der Fragen des Interviewleitfadens erfolgen (vgl. Kuckartz, 2016, S. 64). Die Herangehensweise der induktiven Kategorienbildung ist das Entwickeln der Kategorien am Material. Für die wissenschaftliche Untersuchung dieser Arbeit sollen die Kategorien sowohl deduktiv, als auch induktiv gebildet werden. Grund hierfür ist, dass die Gewichtung auf die Erfahrungen der Interviewerinnen liegt, welches sich am Material herauslesen lässt. Die abschließende Phase der qualitativen Inhaltsanalyse beinhaltet die Ergebnisdarstellung, die sowohl im Fließtext als auch als Abbildung interpretiert werden kann.

8.1 Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz

Für die Auswertung des Erhebungsinstruments hat sich die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse von Udo Kuckartz am besten angeboten, da die Mischform von deduktiven und induktiven Kategorien eine häufige Anwendung dieser Analyse ist (vgl. Kuckartz, 2016, S. 97). Der Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse von Kuckartz erfolgt in sieben Phasen. Die erste Phase ist die initiiierende Textarbeit. Diese Phase wird durch sorgfältiges Lesen und Bearbeiten der einzelnen Textstellen gekennzeichnet. Besonders wichtige Textstellen werden markiert und Anmerkungen in Form von Memos gespeichert. Anschließend erfolgt in der zweiten Phase die inhaltliche Strukturierung mittels der Bildung von Haupt- und Subkategorien (vgl. Kuckartz, 2016, S. 101). Mit dem ersten Kodierungsprozess in der dritten Phase werden den Kategorien

Textstellen zugeordnet. Dafür muss ein gesamter Textdurchlauf des Materials durchgeführt werden. Hierbei können Textstellen auch mehreren Kategorien angehören. Eine Betrachtung der Textstellen auf die Mögliche Beantwortung der Forschungsfrage ist notwendig. Denn im Falle von, für die Forschungsfrage nicht relevanter Textstellen, ist eine Unkodierung möglich (vgl. Kuckartz, 2016, S. 102). Anschließend folgt in der vierten Phase die Zusammenfassung aller Textstellen, die mit der gleichen Kategorie codiert wurden sind. In der Phase fünf werden ausgewählte Hauptkategorien mittels Subkategorien ausdifferenziert. Zusätzlich erfolgt in der Phase fünf die Zuordnung der Subkategorien am Material (vgl. Kuckartz, 2016, S. 106). Wurden Haupt- und Subkategorien formuliert und am Material jeweils angepasst, ist nun ein zweiter Durchlauf des Materials notwendig. Innerhalb des zweiten Kodierprozesses der sechsten Phase werden nun alle Textstellen dem ausdifferenzierten Kategoriensystem zugeordnet und angepasst (vgl. Kuckartz, 2016, S. 110). Mit der sechsten Phase ist die Strukturierung des Materials abgeschlossen. Die Auswertung der Ergebnisse in der siebten Phase kann beliebig präsentiert werden (vgl. Kuckartz, 2016, S. 111).

Für diese Arbeit wurden die sieben Schritte des Ablaufmodells der inhaltlichen qualitativen Strukturierung von Udo Kuckartz angewendet. Im ersten Schritt erfolgte mittels der Software MAXQDA das Bearbeiten der einzelnen Textstellen der vier Interviews. Wichtige Textstellen wurden markiert und zusätzlich zusammenhängende Themen entwickelt und im Programm als Randnotiz gespeichert. Die Ergebnisse der Phasen 2-7 werden im Folgenden vorgestellt und interpretiert.

8.2 Ergebnisse der Auswertung

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden nach dem Ablauf der inhaltlichen Strukturierung von Kuckartz 6 Hauptkategorien und die zugehörigen Subkategorien gebildet. Die Hauptkategorien sind gekennzeichnet mit dem Kürzel „HK“ und das Kürzel SK für die Subkategorien. Im Laufe des Vorgehens des Ablaufmodells der inhaltlichen Strukturierung von Udo Kuckartz wurden die Phase zwei und Phase drei in mehreren Durchläufen näher betrachtet, um eine Präzise Formulierung der Haupt- und Subkategorien mit passenden Textstellen zu bilden. Somit wurden vorher formulierte Hauptkategorien, die sich aus dem Interviewleitfaden und dem Exposé ergaben gekürzt und teilweise als Subkategorie eingeordnet. Die Kategorienbildung erfolgte sowohl deduktiv, als auch induktiv. Es wurden die besonders wichtigen Textstellen einer Kategorie in den Ergebnisteil interpretiert und mit kursiver Schrift gekennzeichnet. Es wurden nicht alle Subkategorien im Fließtext aufgenommen, da Überschneidungen der Textstellen der jeweiligen Subkategorien vorhanden waren, sodass überflüssige Textstellen und ihre dazugehörige Subkategorie wegfallen mussten. Die vollständigen Tabellen der Haupt- und Subkategorien befinden sich im Anhang dieser Arbeit.

HK 1: Das öffentlich-rechtliche Fernsehen

Am Beispiel des öffentlich-rechtlichen Senders ZDF wird geprüft inwieweit das öffentlich-rechtliche Fernsehen ihrem gesellschaftlichen Auftrag nachkommen. Mit Hilfe der Subkategorien werden die einzelnen Aspekte geordnet und kategorisiert.

SK 1.1: Auftrag des öffentlich-rechtlichen Fernsehens

Innerhalb dieser Kategorie werden die Aufgaben des öffentlich-rechtlichen Fernsehens benannt. Die Aufgaben der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten beinhalten drei zentrale Funktionen: Demokratie-, Kultur- und Integrationsfunktion:

„Das ZDF ist – im Unterschied zu kommerziellen Medienangeboten wie RTL, Netflix, YouTube oder Facebook - dem Gemeinwohl verpflichtet. Unser Auftrag ist im Rundfunkstaatsvertrag festgeschrieben. Er umfasst die objektive, ausgewogene Berichterstattung zur Meinungsbildung (Demokratiefunktion), die Darstellung der kulturellen Vielfalt und Achtung der kulturellen Werte Europas (Kulturfunktion) sowie die Förderung der

Zusammengehörigkeit und der Verständigung (Integrationsfunktion). Wir machen persönlich und gesellschaftlich relevante Inhalte für alle Menschen in Deutschland. Das ist unser Anspruch“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).

SK 1.2: Werte des öffentlich-rechtlichen Fernsehens

Innerhalb dieser Kategorie werden die konkreten Werte des öffentlich-rechtlichen Fernsehens erwähnt. Der Intendant des Senders ZDF Dr. Thomas Bellut bezieht sich dabei auf die Charta der Vielfalt, ein Verein, das sich mit Diversität auseinandersetzt. Ziel ist es Diversität in Unternehmen zu fördern. Zahlreiche Arbeitgeber sind Mitglied der Charta der Vielfalt (vgl. Schiller und Mohr, 2020, S. 4).

*„Im Kern geht es um die verfassungsrechtlich verankerten Grundwerte wie Humanität, Freiheit, Gleichheit, Pluralität, Rechtsstaatlichkeit. Praktischen Ausdruck finden diese Werte beispielsweise in der Charta der Vielfalt. Das ZDF war 2007 einer der ersten Unterzeichner*Innen der Charta der Vielfalt in der Arbeitswelt. In diesem Jahr hat das ZDF zudem unter dem Leitbild „Vielfalt leben und zeigen“ eine ZDF-eigene Unternehmens-Charta verabschiedet mit dem nachdrücklichen Bekenntnis zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit im ZDF. Das gilt für alle Bereiche – vor und hinter der Kamera“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).*

SK 1.3: Repräsentation der Gesellschaft im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

Unter dieser Kategorie wird das Gemeinwohl der Gesellschaft näher beleuchtet. Zu beantworten ist, ob das öffentlich-rechtliche Fernsehen die Gesellschaft widerspiegelt. Der Sender ZDF setzt sich mit aktuellen Themen der Gesellschaft auseinander. Diese werden in der Berichterstattung sichtbar. Durch Momentaufnahmen innerhalb gesellschaftlicher Veränderungen bemüht sich der Sender ZDF stets dabei zu sein, so Dr. Thomas Bellut im Interview:

*„Ganzes unterliegt kontinuierlicher Veränderung mit wachsender Geschwindigkeit – wie zuletzt die Corona-Pandemie eindrücklich gezeigt hat. Auch die Me-too-Debatte oder die Black-Lives-Matter-Bewegung haben neue Aspekte ins Bewusstsein gebracht und das gemeinsame Miteinander verändert. Wichtige Voraussetzung im ZDF ist deshalb, dass wir unseren internen Redaktions- und Leitungsrunden immer wieder genau diese Fragestellungen zum Thema machen und unsere Angebote weiterentwickeln. Diesen kritischen Diskurs führen wir auch mit unseren externen Produktionspartner*innen, im Fernsehrat mit den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen oder mit Bürger*innen (z.B. Moma vor Ort). Es bedarf eines kontinuierlichen Wirklichkeitsabgleichs“ (Bellut, 8. September 2020).*

SK: 1.4: Vielfalt in der Programmgestaltung

Die Subkategorie „Vielfalt in der Programmgestaltung“ umfasst die Sichtbarkeit von diversen Persönlichkeiten im Programm des öffentlich-rechtlichen Senders ZDF. Der Experte Dr. Thomas Bellut nennt einige Fernsehserien, in denen Menschen mit Migrationshintergrund vorkommen:

„Auch im Fiktionalen ist es wichtig, die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden, wie z.B. bei den langjährigen und erfolgreichen Formaten „Nachtschicht“ und „Letzte Spur Berlin“ oder in den Serien „Dr. Klein“, „Blutige Anfänger“, „Bettys Diagnose“, „Bruder – Schwarze Macht“, „Deutscher“, „Liebe. Jetzt!“, „Lena Lorenz“ oder „Druck“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).

SK: 1.5: Strategien und Maßnahmen

Konkrete Strategien und Maßnahmen sind innerhalb dieser Kategorie zu finden. Im Sender ZDF wird strukturell Diversity Management betrieben, um die Werte und dem Auftrag des öffentlich-rechtlichen Fernsehens nachzukommen, sowie Fernsehen diverser zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen sind

Veränderung besonders im Management- und Personalbereich notwendig, laut Dr. Thomas Bellut. Zusätzlich werde Organisationen beauftragt, die gezielt das Thema Diversität im Unternehmen behandeln:

„Es wird über die Balanced-Score-Card auf Bereichs- und Projektebene heruntergebrochen. Die Umsetzung erfolgt z.B. durch die organisatorische Verankerung (Gleichstellungsbeauftragte/Diversitätsbeauftragte*, Schwerbehindertenbeauftragte*, bereichsübergreifende Arbeitsgruppe Diversität, AGG-Beschwerdestelle sowie Ansprechpartner*innen bei Beschwerden zu sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing) oder gezielte Personalmaßnahmen – etwa Diversität als fester Bestandteil der Führungskräfte-Ausbildung. Angestrebt werden perspektivisch gemischte Teams auf der Arbeitsebene“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).*

Somit ist die zentrale Strategie des Senders ZDF, um Diversität im deutschen Fernsehen zu fördern der Balanced-Score-Card. Das Balance-Score-Card ist ein Management-Instrument, mit dem vorformulierte Ziele und ihre Erfüllungen meßbar gemacht werden. Innerhalb eines Unternehmens werden Ziele formuliert, die Umsetzung zur Erreichung dieser Ziele organisiert und im Anschluss Entscheidungen getroffen. Mittels Kennzahlen wird nun sichtbar inwieweit die Ziele erreicht worden sind (vgl. InterQuality Service AG, Januar 2005)

Auch die gezielte Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Diversitätsdimensionen ist Teil der Maßnahmen des öffentlich-rechtlichen Senders ZDF, um Diversität zu fördern.

„Seit 2014 veranstaltet das ZDF zudem jährlich einen Diversity-Tag für die Mitarbeitenden z.B. monothematisch zu „Alter“, „Behinderung“, „sexuelle Orientierung“ oder „Unconscious Bias“. Gerade aktuell haben wir einen Leitfaden für gendergerechte Sprache für alle Mitarbeitenden herausgegeben. Seit kurzem gibt es auch ein Netzwerk queerer Mitarbeitenden im ZDF“ (Baur und Blasius, 2019, Bellut, 8. September 2020).

*„Gegen Stereotype generell hilft vor allem der Blick auf die eigenen blinden Flecken. Das ZDF hat im Nachgang zum hausinternen Diversity-Tag zum Thema „Unconscious Bias“ eine Roadshow durch die Landesstudios begonnen damit die Journalist*innen direkt vor Ort – die dann auch über diese Themen berichten - für mögliche unbewusste Diskriminierungen sensibilisiert sind. Dieses Projekt soll weitergeführt und mit entsprechenden Veranstaltungen in den Direktionen des ZDF ausgebaut werden“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).*

HK 2: Diversitätsdimension Geschlecht

In meiner Arbeit fokussiere ich mich auf das weibliche Geschlecht. In der Gesellschaft wird dem weiblichen Geschlecht aufgrund von Rollenzuschreibungen und Barrieren Schranken vor Karriere und das Leben als Frau gestellt. Trotz einer bewegenden Geschichte der Frau in der deutschen Gesellschaft, bestehen noch traditionelle Rollenentwürfe von Männern und Frauen. Innerhalb dieser Kategorie werden Hinweise, die auf eine spezifische Rolle und auf Barrieren der Frau in der Gesellschaft zielen, die von den Eigenschaften des männlichen Geschlechts abweichen, aufgeführt.

SK 2.1: Rolle der Frau in der Gesellschaft

In der Gesellschaft sind es die konstruierenden Bilder, die Menschen von Frauen haben, die ein Verständnis von der Rolle der Frau in der Gesellschaft leichter machen. Es besteht ein soziales Konstrukt, das deutlich macht, wie mit der Frau umzugehen ist (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 30). Vier von fünf Interviewpersonen nennen Sexismus als eine Rolle der Frau in der Gesellschaft.

„Die Frau muss immer gut aussehen, ein gewisses Sex-Appeal haben. Denn sie werden immer so über das Äußere bewertet und nie, wenn man auch was im Kopf hat. Das ist, glaube ich, nicht immer so gefragt. Aber es hat sich ja auch einiges geändert durch die Me-too-Kampagne, dass man dann respektvoller miteinander umgeht. Manchmal merken glaube ich Leute nicht, was für Sprüche man bringt, die nicht angebracht sind“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Ein besonderer Fokus wird auf die Me-too-Debatte gelegt, deren Bewegung durch die Vorwürfe mehrerer Frauen im Jahre 2017 sexuell von dem Filmproduzenten Harvey Weinstein belästigt worden zu sein, initiiert wurde. Durch das Ausschreiben des Hashtags Me-too startete die Schauspielerin Alyssa Milano eine Aktion auf Twitter, die weltweit Aufmerksamkeit erhielt. Mit diesem Hashtag trauten sich seitdem immer mehr Frauen ihre Erfahrungen in Bezug auf sexueller Belästigung zu teilen. Im Zuge der Me-too-Debatte sind es häufig Filmproduzenten, die als Täter der Frauenbelästigung benannt werden (vgl. ZEIT für die Schule, 2018, S. 2). Dennoch wird durch die #METOO Debatte deutlich, dass sexuelle Übergriffe nicht nur in der Filmbranche zu beobachten sind, sondern auch im Alltag (vgl. ZEIT für die Schule, 2018, S. 2). Die Schauspielerin Karmela Shako betont im Interview sexuelle Übergriffe die sowohl in der Fernseh- und Filmbranche als auch im Alltag existieren:

„Ja, Sexismus. Deswegen gab es ja auch die Me-too-Debatte, die ist bis heute noch aktuell. Es fängt bei den Gehältern an. Und dann über sexuelle Übergriffe, nicht ernst genommen werden. Im Beisein von jungen und alten Frauen sexistische Sprüche ständig ablassen und wirklich nicht wertzuschätzen. Das kriegt man in der Branche schon krass mit. Und deswegen gab es ja vor zwei Jahren von Hollywoods Frauen diesen Aufruf, weil es ein enormes Problem ist. Es ist glaube ich nicht nur in unserer Branche so. Es ist in der kompletten Gesellschaft so. Ob du jetzt Marketing machst. Ob du bei DM arbeitest. Wir Frauen sind da noch nicht so ganz gleichgestellt“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Die Erfahrungen der vier Interviewpersonen zeigen, dass die Frau als eine dem Mann unterwürfig und hörig dargestellt wird. Ihr Wert wird in vielen Fällen, besonders in Berufen, in denen Sichtbarkeit essenziell ist, auf ihr Äußeres beschränkt.

„Wie gesagt dieses unterwürfige und Hilfsbedürftige und Opferrollen. Das entspricht ja nicht die Wahrheit. Nicht jede Frau ist ein Opfer“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

SK 2.2: Patriarchale Strukturen

Männer haben in der Gesellschaft Machtpositionen, die einen Einfluss auf die Rolle der Frau in der Gesellschaft und ihrem Berufsleben haben können (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 30). In der deutschen Fernsehwelt sind es die Männer die in den Chefetagen an Oberhand gewinnen und Entscheidungen treffen. Zwei Interviewpersonen bestätigen, dass es hauptsächlich Männer sind, die an traditionellen Strukturen festhalten und der Frau wenig Chance zur Führung geben. Dabei berichtet die Schauspielerin Rebecca Slegers von ihrem Praktikum, in dem sie patriarchale Strukturen beobachtet hat:

„Aber wenn es dann um Ausschüsse ging oder um die Haushaltswochen dann haben das große Sagen doch schon die Männer. Und auch bei Institutionen, wo ich war habe ich ähnliches beobachtet. Ich habe bei RTL auch ein Praktikum gemacht. Da merkt man auch, umso höher die Chefetagen gingen, obwohl damals, 2016, war die Anke Schäferkordt noch CEO, die aber dann auch 2018 gegangen ist. Oder 2019 war es dann glaube ich. Und die war natürlich schon eine Dame in sehr hohen Positionen. Aber die Position dazwischen, also der CFO bei RTL oder auch andere in großen Positionen waren alles Männer“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Die Schauspielerin Karmela Shako betont die Repräsentanz von Männern sowohl hinter als auch vor der Kamera:

„Aber die, die da ganz oben sitzen, die Produzenten, das sind Männer. Und es stimmt, dass die Hauptrollen meistens Männer bekommen“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

SK 2.3: Frauenanteil im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

Unter dieser Kategorie wird vor allem die Entwicklung des Anstiegs der Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen bestätigt oder negiert. Drei von vier Interviewpersonen haben einen Aufstieg des Frauenanteils im deutschen Fernsehen beobachtet. Die Schauspielerin Rebecca Slegers sieht in der Fernsehserie „Tatort“ aktuell einen Anstieg des Frauenanteils:

„Was man aber im Film und Fernsehen gerade bei Tatort sieht, finde ich, dass schon geguckt wird bei Besetzungen, dass ein Kommissar und eine Kommissarin da ist oder dass man jetzt mal eine Doppelspitze mit zwei Frauen nimmt. Wenn man tendenzielle in die Geschichte zurückgeht oder in den 19er Jahren, waren es oftmals zwei Männer. Die haben dann zwei Kommissare gespielt: Der gute Bulle und der schlechte Bulle und es waren eher weniger Frauen. Die waren dann eher so die Sekretärin“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Besonders durch die Einführung der Frauenquote im Jahre 2014 haben sich laut der Schauspielerin Rebecca Slegers eine Entwicklung hinsichtlich des Anstiegs der Frauen im deutschen Fernsehen getan:

„Ich kann es jetzt nicht an Zahlen oder Statistiken nachweisen, aber ich glaube, dass seitdem die Frauenquote im Jahre 2014 oder 2015 anfing, dass sich da schon was getan hat. Nämlich in den Medien, aber auch in Unternehmen“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Trotz des Anstiegs des Frauenanteils seit 2014, der Einführung der Frauenquote im deutschen Fernsehen, müsse laut der Schauspielerin Liz Baffoe noch weiterhin an einem größeren Anstieg gearbeitet werden:

„Aber es hat sich schon einiges geändert. Ich finde, wir sind schon weit gekommen. Aber wir müssen immer dran arbeiten. Es darf nicht einschlafen“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

HK 3: Die Schwarze Frau im deutschen Fernsehen

Neben dem langsamen Anstieg des Frauenanteils im deutschen Fernsehen, ist zu betrachten, ob besonders Frauen mit Migrationshintergrund im öffentlich-rechtlichen Fernsehen sichtbar werden. Da ich mich in dieser Arbeit auf Schauspielerinnen, die aus der afrikanischen Diaspora kommen konzentriere, wird mit dieser Kategorie die Entwicklung der Schwarzen Frau im öffentlich-rechtlichen Fernsehen untersucht.

SK 3.1: Entwicklung der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen

Mittels dieser Subkategorie werden genaue Hinweise und Zeitangaben, die eine Entwicklung der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, in diesem Fall fiktiven Sendungen, darstellen, untersucht. Die Subkategorie „Stereotype als Aufklärungsinstrumente“ gilt als Verknüpfung zu dieser Subkategorie, da innerhalb der Formulierung der Subkategorien und des erneuten Durchgangs des Kodierprozesses Überschneidungen deutlich wurden.

Die Schauspielerin Liz Baffoe spielte im Jahre 1995 die Rolle „Mary Sarikakis“ in der fiktiven Fernsehserie „Lindenstraße“ des Senders ARD. Innerhalb dieses Jahres waren bereits viele Menschen mit

Migrationshintergrund nach Deutschland gekommen, um entweder als Gastarbeiter in Deutschland zu arbeiten oder von ihrer Heimat zu flüchten.

Der Fall der Berliner Mauer im Jahre 1991 schaffte Wege, um Spätsiedler, Arbeitskräfte und weitere Menschen die Einreise nach Deutschland zu ermöglichen (vgl. Butterwegge und Hentges, 2009, S. 7). Dabei stieg die Anzahl der Migranten und Migrantinnen in Deutschland durch weitere Einreisende, wie zum Beispiel Asylbewerber. In den Medien wurde versucht Menschen aus dem Ausland, als sogenannte Fremde, in Assoziation mit ihrer Herkunft, Ethnie, Geschlecht und Religion in den Medien zu repräsentieren (vgl. Thiele, 2015, S. 188). Liz Baffoe spielte als Mary Sarikakis eine Frau, die aus ihr Heimatland Nigeria nach München in die Lindenstraße flüchtet und dort aber auf Schwierigkeiten stößt: zwei gescheiterte Asylanträge, Konflikte, Flucht, Verluste und Heimatlosigkeit (Seitz, 2020b). Demnach fand die Einsetzung von Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen zum 20. Jahrhundert vereinzelt aufgrund der Gesellschaftssituation zu der herrschenden Zeit der Asylreisenden statt.

„Das war damals so ein Riesenthema in Deutschland, dass sehr viele Asylanten nach Deutschland kamen, um Hilfe zu suchen oder ein besseres Leben zu finden. Die Mary war eine sehr sympathische Figur und sie hat unheimlich aufgeklärt in der Lindenstraße, und die Leute haben das dann anders empfunden. Von Menschen, die wirklich in so einer Situation waren“ (Baffoe, 10. August 2020), siehe Anhang 1).

Auch im 21. Jahrhundert gab es wenige Rollenangebote für Schwarze Schauspielerinnen im deutschen Fernsehen. Bereits in Castings wurden die Fronten klargestellt/deutlich gemacht:

„2004 habe ich eine Schauspielausbildung in Berlin absolviert und damals war es für mich ziemlich mager. Ich hatte kaum Castings. Es hat auch nicht wirklich viel stattgefunden für Menschen mit dunkler Hautfarbe. Insgesamt wenig für Menschen mit Migrationshintergrund. Für Schwarze Menschen war es noch weniger. Und damals habe ich mir dann gedacht, ich möchte mal eine Auslandserfahrung sammeln. Und bin dann nach 2004 nach Los Angeles gegangen, weil wie gesagt hier habe ich nichts gehabt“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Ein Unterschied zum 20. Jahrhundert befand sich aber doch im 21. Jahrhundert. Denn nun waren nicht nur teilweise mehr Schwarze Frauen sichtbar, sondern sie bekamen auch zum Teil Rollen, die keine Stereotype beinhalteten. Dies zeigt die persönliche Erfahrung von der Schauspielerin Dayan Kodua innerhalb ihrer beruflichen Karriere. Die Schauspielerin Dayan Kodua ist aufgrund der unzureichenden Besetzung von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen nach Amerika geflüchtet. Angekommen in Deutschland, ist sie sehr überrascht, denn im Jahre 2009 bekam sie mehr Rollen:

„Ich bin 2009 zurückgekommen. Fünf Jahre war ich insgesamt in Los Angeles. Und 2009 bin ich zurückgekommen. Hauptsächlich, weil ich dann tatsächlich ganz viele Angebote bekam. Und dann bin ich immer hin und her geflogen. Los Angeles und Berlin zum Casting und zurück. Und dann bekam ich eine Serie Dr. Molly & Karl. Das lief auf Sat.1 und dann dachte ich so: cool. Es ist toll, da passiert ja was. Denn es ist eine tolle Rolle gewesen, und danach kam auch gleich eine Produktion für ZDF. Und dann bin ich hier geblieben 2009“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

„Die Rollen sind nach wie vor immer noch wie damals. Der Unterschied ist jetzt passiert viel, viel mehr als damals. Aber ich empfinde es als eine Verbesserung, jetzt auch 2009. Weil mehr Kolleginnen und Kollegen gespielt haben und das waren Rollen, die nicht so sehr immer die Klischeerollen waren. Und dann habe ich gesehen wow, da passiert etwas. Es ist zwar sehr, sehr langsam. Aber ich habe eine Veränderung gesehen. Und natürlich kamen immer noch diese ganzen Klischeerollen-Anfragen“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Dennoch ist die Schauspielerin Dayan Kodua kein repräsentatives Beispiel für alle Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen bzw. in fiktiven Fernsehserien. Die Schauspielerin Karmela Shako beobachtet auch einen Anstieg der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen im 21. Jahrhundert. Begründet dies aber in der zu der Zeit herrschenden Situation: Mit der Flüchtlingskrise im Jahre 2014 stieg die Zahl der Asylsuchenden. *„Es war 2014, 2015 ein riesen Unterschied. 2014 konnte man sich ja nicht so wirklich vorstellen, Schwarze Frauen in der Agentur aufzunehmen. Warum auch immer. Keine Rollenangebote, man wollte nicht“* (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

„2015 wahrscheinlich auch durch die Flüchtlingswelle. Das weiß ich nicht, was sich da alles verändert hat in der Filmwelt, dass man dann eher bereit war zu sagen: ‘Probieren es trotzdem mal mit einer Schwarzen Schauspielerin‘“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Auch eine Veränderung der zu spielenden Rollen von Schwarzen Frauen sieht die Schauspielerin Karmela Shako nicht. Sie hat hinsichtlich der Vergabe von stereotypischen Rollen bereits am Anfang ihrer Zusammenarbeit mit Agenturen persönliche Erfahrungen gemacht: *„Du musst verstehen, Karmela, jetzt bist du in einer Agentur. Aber ich kann dir stereotypen Rollen nicht vorenthalten, die wirst du bekommen. Du musst sie nicht annehmen. Aber wir leben halt in Zeiten, wo noch so gedacht wird, wo noch in Schubladen gedacht wird“* (Shako, 06.08.20).

Aber wie sieht es um die Sichtbarkeit der Schwarzen Frau in fiktiven Fernsehserien im Jahre 2020 aus? Zwei der vier Interviewpersonen ist der Meinung, dass die Sichtbarkeit von Schwarzen Schauspielerinnen in fiktiven Fernsehserien im Laufe der Jahre einen Anstieg hatte, aber dennoch unzureichend ist.

„Anfang der 2000er Jahre. Da war alles noch nicht so offen, dass man mit aufs Titelblatt kommt als Schwarze oder dass man so offen einfach besetzt wird und sagt das ist normal, Das finde ich ist ein Fortschritt. Es geht voran“ (Sleggers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

„Ja, ich sehe schon mehr. Also nicht viel leider in den Serien. Es ist ab und zu mal da besetzt, aber jetzt eine gängige, musst du mich korrigieren, habe ich in keiner Serie bis jetzt gesehen. Ich war ja 12 Jahre Jemand, der, es war ja außergewöhnlich, dass eine dunkelhäutige so lange in einer Serie spielt und so präsent ist. Es kommt mal vor. Aber eine gängige Rolle in Serien in Deutschland sehe ich selten“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Subkategorie 3.2: Lösungen für einen Anstieg der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen

In dieser Subkategorie werden konkrete Lösungen zu mehr Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen erwähnt. Für einen Anstieg der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen sieht die Schauspielerin Karmela Shako als einzige Lösung die Eigenständige Erzählung von Geschichten im deutschen Fernsehen. Dies bedeutet, dass Schwarze Frauen vor allem hinter der Kamera als Produzentinnen und Entscheidungsträgerinnen agieren sollten:

„Aber ich habe aufgegeben, Erwartungen an irgendwen zu haben. Ich bin fest davon überzeugt, es einfach selber zu machen. Ich habe diese Frage, ob ich Wünsche hätte, quasi gegenüber der Branche verworfen. Ich erwarte von der Branche gar nichts mehr, denn ich weiß, die Branche wird sich nicht ändern, wenn wir es nicht ändern. Es liegt in unserer Hand“ (Shako, 06.08.20), siehe Anhang 2.

Auch die Schauspielerin Rebecca Sleggers ist sich sicher, dass Eigenständige Produktionen und die Unabhängigkeit von deutschen Produzenten einen Anstieg der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen begünstigen würde. Sie erwähnt unterschiedliche Organisationen, die bereits vieles tun, um für mehr Diversität in den Medien zu sorgen:

„Es gibt super viele Organisationen. Jeder macht in seiner Ecke was. Zum Beispiel das „Each One Teach One“, die es schon länger, gibt. Auch schon vor Black-Lives-Matter. Und es sind viele kleine Institutionen, die sich zusammentun, und ich glaube dadurch und auch durch Social-Media, kommen wir da auf jeden Fall viel, viel weiter, als wir vielleicht manchmal annehmen“ (Sleegers, 6. August 2020, siehe Anhang 2).

Mittels der Crowdfunding Plattform „Startnext“ und einer neuen Sendung will die Schauspielerin Rebecca Sleegers der geringen Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen entgegenwirken. Konkret kämpft die Schauspielerin Rebecca Sleegers gegen die unzureichende Diversität im öffentlich-rechtlichen Fernsehen. Dabei handelt es sich um Moderatoren, Nachrichtensprecher und Schauspieler. Ziel, der am 14.07.2020 gestarteten Crowdfunding Aktion, ist die Realisierung ihrer Talk-Sendung“ RESpect StudiU“. Die Sendung soll die Vielfalt Schwarzer Menschen in den Medien zeigen. POC Menschen aus Sport, Wirtschaft und Kultur sollen eingeladen werden, um über Themen rundum Diversität, Vielfalt und Zukunft gemeinsam gestalten zu sprechen. Die Pilotsendung fand vor der Kreierung des Crowdfundings statt. Mit Hilfe ihrer Freundin Sara Milena Imhoff, die mittels ihrer Produktionsfirma „Imhoff Organisation“ die Projektkoordination übernimmt, ist die Gestaltung und Produktion der Sendung entstanden. Für eine Fortsetzung der Talk-Sendung hofft die Schauspielerin Rebeccas Sleegers auf ein Format, dass auf ihre Sendung aufmerksam wird (Sleegers, 6. August 2020).

Das Ziel des Crowdfundings war 10.000 Euro, jedoch wurden bis zum 30.08.2020 6.190 erzielt (Realisation, 2020).

HK 4: Stereotype im deutschen Fernsehen

Unter dieser Kategorie werden konkret Stereotype benannt, die Schwarze Schauspielerinnen besonders in fiktiven Fernsehserien gespielt haben. Als Stereotyp werden Merkmale bezeichnet, die den Wesenszug einer Person beschreiben. Dabei können die Merkmale entweder positiv oder negativ sein (vgl. Thiel 2015:30). Meinungen über Minderheiten Gruppen werden in Form von Kategorisierung, die sich in Stereotypen äußern, gefestigt (vgl. Sommer, 2015, S. 28). Besonders Minderheiten in der Gesellschaft erleben einen Zuwachs an Klischees, Vorurteilen und Stereotypen. Die persönlichen Erfahrungen der Schauspielerinnen zeigen deutliche Stereotype, aber auch die Wirkung, die stereotypische Rollen auf ihre Identität und der Gesellschaft haben. Diese Hauptkategorie und die dazugehörigen Subkategorien sind ein wichtiger Bestandteil zur Beantwortung des Forschungsgegenstandes und des Erkenntnisinteresse, nämlich die Darstellung der Schwarzen Frau in fiktionalen Fernsehproduktionen zu untersuchen.

Auffällig war, dass die Interviewpersonen teilweise gleiche Stereotype nannten. Erwähnt wurden die Stereotype:

- Flüchtling
- Prostituierte
- Putzfrau
- Opferrolle
- Sprachbarriere
- „The Angry Black Woman“

Dabei wurde die Rolle als Flüchtling am meisten benannt. Drei von vier Interviewpersonen haben innerhalb ihrer Schauspielkarriere mehrmals die Rolle als Flüchtling spielen müssen.

„Ich habe mal eine Geflüchtete gespielt, die dann innerhalb kürzester Zeit umgebracht worden ist. Mache ich nicht nochmal. Also wenn, dann muss ihre Geschichte zu Ende erzählt werden“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

„Und du wirst Angebote bekommen, wie Putzfrau und Prostituierte und Flüchtlingskind. Oder jemand, der nicht so gut Deutsch kann. Denn wir sind einfach in Deutschland noch nicht so weit, dir zuzumuten, dass du eine Kommissarin spielen kannst oder Professorin oder Ärztin. Und dementsprechend waren die Rollen zugegeben, nicht alle, aber die Angebote gab es ganz viel“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

„Es muss ja immer irgendwie einen Grund geben, warum ist er mit ihr zusammen? Ja, weil sie aus Afrika geflüchtet ist. Warum müsst ihr immer so eine Geschichte erzählen? Es kann doch einfach nur Liebe gewesen sein. Punkt. Fertig. Aus“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Auch der Stereotyp als eine Schwarze Frau, die die Sprache Deutsch nicht vollständig aufgrund der Herkunft kann und somit eine Sprachbarriere besitzt, wird laut zwei Interviewpersonen oft besetzt:

„Aber die Rolle, die ich da gespielt habe mit einem französischen Akzent und dass ich kein Deutsch kann. Das ist halt dann doch manchmal schon sehr typisch auf den Sender“ (Sleegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

„Es gab Angebote, wo es wirklich hieß Ghanaische Putzfrau mit ghanaischem Akzent, und ich weiß nicht, was der ghanaische Akzent sein soll. Ich habe sehr viele ghanaische Freunde, die haben Sprachen, ganz viele unterschiedliche Sprachen. Und da fängt es an, wenn man sich mit dem Land und die Kultur nicht mal auseinandersetzen will. Einfach sagt: Das ist jetzt ghanaisch. Und ich sage, ich komme ja nicht mal aus Ghana. Doch, dann sprich doch irgendwas. Kann ich ja nicht spielen, denn ich habe Freunde. Ich habe Leute aus Ghana, die würden doch verstehen, dass ich kein Twi da spreche“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Bemerkenswert ist, dass ein Gegensatz der Stereotype zu beobachten ist. Die Schwarze Frau wird mit dem Stereotyp „The Angry Black Woman“ als dominant, aber auch aggressiv und frech dargestellt (Shako, 06.08.20).

„The Angry Black Woman“. Ich weiß nicht woher das kommt, wahrscheinlich aus dem amerikanischen Raum. Das ist so, wenn sie etwas spielt, dann muss sie immer so latent aggressiv sein. Dann muss es immer so eine Diva, eine Zicke sein. Ein Mensch, den man nicht gut bändigen kann, der immer Kontra geben muss. Das spricht überhaupt nicht für alle Schwarzen Frauen. Selbst du und ich komme aus zwei ganz verschiedenen Ländern, haben ein ganz verschiedenen kulturellen Hintergrund. Man kann es nicht mischen. Man kann nicht sagen, die sind ja alle gleich. Es funktioniert nicht mehr. Man sagt ja auch nicht zu einem Rumänen er funktioniert, wie ein Finne. Das sind verschiedene Länder“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Der Stereotyp „The Angry Black Woman“ hat ihre Wurzeln in den sogenannten „Minstrel-Shows“ des 19. Jahrhunderts. In diesen Shows bemalen weiße (ist das politisch korrekt?) Menschen ihre Gesichter mit schwarzer Farbe und demonstrieren, Charakterzüge von Schwarzen Menschen in Form von Stereotypen. Ausgangspunkt waren die „Jim-Crow-Gesetze, die innerhalb der Rassentrennung in Amerika aufzeigten, wie Schwarze Menschen getötet und in Gewahrsam genommen worden sind. Sie galten somit als Menschen, die schwer zu bändigen sind, sodass sie stets eingesperrt werden müssen. Als Reaktion darauf wurden sie mit einer Urgestalt, der sogenannten Saphire und einer frechen Mutter in Verbindung gesetzt, die eine schreiende Schwarze Frau mit einer Faust darstellte (Prasad, 2018).

Im Jahre 1950 wurde in der amerikanischen Radio Show „Amos ,n‘ Andy“ der Stereotyp The Angry Black Woman wieder aufgerollt. Schwarze Frauen wurden als frech und herrschend dargestellt (Asare Gassaman, 2019).

Im Gegensatz zum Stereotyp The Angry Black Woman wird die Schwarze Frau mit dem Stereotyp der Opferrolle: hilflos und schwach in Verbindung gebracht. Die Schauspielerin Liz Baffoe betont im Interview,

dass sie noch nie eine Person gespielt hat, die stark ist:

„Es waren halt immer Rollen, wo ich nie eine starke Person gespielt habe“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

„Man muss ja nicht immer die Hilfe suchende, dunkelhäutige Frau sein, die immer abhängig ist“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

SK 4.1: Gründe für das Verwenden von Stereotypen

Angesichts der Feststellung, dass die Interviewpersonen alle stereotypischen Rollen gespielt haben, gilt nun festzustellen wieso stereotypische Rollen an Schwarze Menschen vergeben werden. Unter dieser Kategorie werden alle Gründe benannt, die einen möglichen Grund für die Zuschreibung von Stereotypen an Schwarzen Menschen erläutern kann.

Die Antworten der Interviewpersonen zeigen drei Dimensionen:

1. Die Geschichte des Kolonialismus und ihre Folgen

Die Schauspielerin Liz Baffoe nennt als eine Begründung der Zuschreibung von Stereotypen, die den Wesenszug Schwarzer Menschen beschreiben sollen, in der Geschichte des Kolonialismus:

„Vielleicht hat es mit der Geschichte noch zu tun. Durch den Kolonialismus und alles Mögliche, dass es irgendwie noch behaftet ist. Wir merken ja alle einen Wandel. Leider durch diese schreckliche Geschichte in Amerika. Leider brauchen Dinge Zeit“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

In der Geschichte der Kolonialzeit wurden Bevölkerungen und Menschen unter Machtstrukturen versklavt und zerstört. Die Europäer wollten ihr mächtiges Selbstbild durch die Unterdrückung anderer Menschen vorantreiben (vgl. Ogette, März 2017, S. 34). Zu der Zeit des Kolonialismus entstand ein eindeutiges Bild: „Die Weltordnung stimmt, Ausbeutung durch Versklavung oder Kolonialismus ist gerechtfertigt, denn die einen sind dazu geboren zu herrschen, die anderen dazu, beherrscht zu werden“ (Ogette, März 2017, S. 40). Die daraus resultierenden Minderheitsgruppen begegnen Rassismus Erlebnisse im Alltag. Zusätzlich dazu wird das Bild dieses Machtverhältnisses in Form von Stereotypen unter anderem in den Medien verbreitet (vgl. Ogette, März 2017, S. 59).

2. Prägende Weltbilder

Für die Schauspielerin Karmela Shako ist es die Unwissenheit derjenigen, die stereotypische Rollen vergeben:

„Ich gehe von Unwissen aus, wenn man sich mit anderen Kulturen nicht auseinandersetzen will. Wenn man nicht dazu lernen möchte. Wenn man davon ausgeht, dass es so ist, wenn man es irgendwo gesehen hat, aus irgendwelchen vorigen Filmen, vom Hören sagen. Es ist einfach Unwissen. Anders kann ich es wirklich nicht erklären. Wie gesagt, ich bin ja Schwarz. Ich frage mich ja selber Wie kommt dieser weiße Regisseur, dieser weiße Produzent darauf uns so ablichten zu wollen. Und da ich in einer ganz anderen Haut stecke, fällt es mir schwer zu verstehen, wie er darauf kommt. Ignoranz, denke ich mal“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Die Autorin Tupoka Ogette beobachtet im Zeitalter des 20. Jahrhunderts Machtverhältnisse, die aus der Kolonialzeit entstanden sind. Dabei sei die weiße Bevölkerung, die aus Deutschland kommt die Norm und die andere Gruppe (=Othering) die Anderen: „Othering geschieht immer dann, wenn es eine vermeintliche Norm, einen vermeintlichen Standard gibt und die Person of Color oder die Schwarze Person als Abweichung

dargestellt wird“ (Ogette, März 2017, S. 59). Deutschland klassifiziert sich als Standard und müsse zum Erhalt dieser Position die Othering Gruppe definieren. Die Definition der Othering Gruppe erfolgt durch die Reproduktion von Bildern und unterschiedlichen Meinungsvarianten Minderheiten. Diese Bilder können in Form von Stereotypen in unterschiedlichen Plattformen und Situationen dargestellt werden (vgl. Ogette, März 2017, S. 59).

3. Machtpositionen und -strukturen

Die entwickelten Stereotypen, die durch die Kolonialzeit und der Kategorisierung von der schwarzen Bevölkerung seitens der Gesellschaft entstanden sind, haben sich in Institutionen in Form von Strukturen gefestigt. Menschen aus der afrikanischen Diaspora werden größtenteils in stereotypischen Rollen besetzt, um das Verständnis der Welt und der einzelnen Menschen mit ihren Wesenszügen zu vereinfachen. Die Schauspielerinnen Rebecca Slegers nennt als Begründung die Quote, an denen sich die Sender richten. Steigen die Prozentzahlen des Zuschauermarktanteils aufgrund von immer wiederkehrenden Geschichten, die zum Beispiel Schwarze Menschen in stereotypischer Form zeigen, ist das Streben nach dem konstanten Bleiben der Quote unabdingbar.

„Es liegt natürlich auch in den Sendern, die sind oft auf Quote aus. Sie besetzen dann lieber klischeehaft, weil sie denken, die Gesellschaft ist auch so“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Auch die Expertin Karmela Shako ist sich sicher, dass die Sender im öffentlich-rechtlichen Fernsehen an Gewohnheiten verbunden sind, die sie als Sender jeweils kennzeichnen.

„Man beruht sich auf das, was man kennt. Das sind dann meistens Krimiserien, Familiengeschichten, Nachkriegsgeschichte. Und das läuft ja bei einer bestimmten Zielgruppe. Aber dass zum Beispiel die Jugend mittlerweile nur noch Netflix oder YouTube da, da sind sie noch nicht so up to date“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

„Es ist mir mal passiert, dass sie mich auf einem Titelblatt tun wollten und dann haben sie hin und her überlegt: "Ja das können wir nicht machen. Das verkauft sich nicht“ “ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Das strikte festnageln an Strukturen kann auch bedeuten, dass eine gewisse Angst vor Veränderung besteht. Laut der Schauspielerin Karmela Shako ist die Angst der Entscheidungsträger im deutschen Fernsehen, die eine langsame bis keine Veränderung zu mehr Diversität im deutschen Fernsehen begünstige.

„Es liegt daran, dass sie Angst haben. Angst vor Veränderung. Merkt man ja auch in der Politik. Alles, was neu ist, was man nicht kennt, davor hat man ja Angst“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

SK 4.2: Wirkung der Aktivierung von Stereotypen

Die Zuweisung von Stereotypen können eine hemmende Wirkung auf sozialschwächere Gruppen haben, indem die Identität oder bestimmte Verhaltensweisen durch die häufige Zuweisung von Stereotypen beeinflusst werden. Die Subkategorie „Wirkung der Aktivierung von Stereotypen“ beinhalten Aussagen über die Folgen, die stereotypische Rollen auf Schwarze Frauen haben können. Aber auch, welche Wirkung das häufige Sehen von Stereotypen insbesondere bei Schwarzen Menschen auf die Gesellschaft hat. Auch hier ist eine Überschneidung mit den Textaussagen der Subkategorie „Identitätskonflikt“ im späteren Verlauf festgestellt worden, sodass diese nicht mit einem extra Punkt aufgeschrieben, sondern in dieser Subkategorie in verknüpfter Version dargestellt und interpretiert wird.

Zwei von vier Interviewpersonen bemerken einen Identitätskonflikt durch vermehrte stereotypische Rollen. Da die Schauspielerin Dayan Kodua am Anfang ihrer Schauspielkarriere im Jahre 2004 kaum Rollen-Angebote bekommen hat, ist sie nach Amerika gereist, mit der Hoffnung dort wahrgenommen zu werden.

„2004 habe ich eine Schauspielausbildung in Berlin absolviert und damals war es für mich ziemlich mager. Ich hatte kaum Castings. Es hat auch nicht wirklich viel stattgefunden für Menschen mit dunkler Hautfarbe. Insgesamt wenige für Menschen mit Migrationshintergrund, für Schwarze Menschen war es noch weniger. Und damals habe ich mir dann gedacht ich möchte mal eine Auslandserfahrung sammeln. Und bin dann nach 2004 nach Los Angeles gegangen, weil wie gesagt hier habe ich nichts gehabt“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Angekommen in Amerika stellte Dayan Kodua fest, dass es hier zahlreiche Rollen-Angebote für Menschen aus der afrikanischen Diaspora gibt. In Amerika verspürt die Schauspielerin ein Zugehörigkeitsgefühl, welches sie in Deutschland nicht erlebt habe, denn dort wurde nicht an ihre Fähigkeit geglaubt:

"Also die Fragen, die ich hier bekam: Was machst du? Schauspielerin? Kann man davon leben? Die hatte ich eben dort nicht. Das heißt, hier sind alle one big family. Und jeder möchte hier das Gefühl von wir gehören zusammen, wir wollen alle etwas erreichen und wir kämpfen. Das hat mir sehr, sehr gut gefallen, weil ich mich nicht so sehr verloren gefühlt hatte damals. Es war eine andere Freiheit als eine Schwarze Frau. Einfach da zu sein“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Doch auch in Amerika stößt die Schauspielerin auf Vorstellungen der Gesellschaft, die innerhalb der Schwarzen Gemeinschaft Kategorisierungen aufstellen. Für Dayan ist dies aber eine Chance neue Dimensionen kennenzulernen und ihre Identität neu zu stärken.

„Ach, du bist aus Ghana, aber du siehst ja gar nicht aus wie eine Ghanaerin. Du siehst aus wie eine aus New York. Aber da habe ich gesagt: ‚Ja, wie sollen denn die Ghanaer aussehen?‘ Also das ist wieder diese andere Mentalität von Schwarz Amerikaner, weil die gar keine Vorstellung haben, wie die Afrikaner sein sollen. Für mich war es eine andere Kultur, um schon wieder etwas anderes dazulernen. Die mich wiederum gestärkt hat, ich zu sein“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Die Sehnsucht nach Zugehörigkeit und Heimat in Deutschland kann sich in unterschiedlichen Formen äußern. Dayan Kodua möchte trotz ihres Berufs als Schauspielerin, auch ihre Identität zum Vorschein bringen. Während sie sich ungeachtet von vermehrten stereotypischen Rollen, die nicht ihrer Identität entsprechen, ihrem Karriereziel weiterhin zuläuft, gibt es Schwarze Menschen im Medienbereich, die durch ihren Identitätskonflikt ihre Hoffnung auf einen Aufstieg in der Medienbranche aufgegeben.

„Man wünscht sich das immer, aber man muss natürlich, also das Berufsbild muss dann auch passen. Es müssen natürlich dann Menschen im Bereich Medien auch gehen mit diversem Background und dann natürlich auch die Karriereleitern hoch gehen, dass man dann sagt man hat das. Das ist ja nicht so, dass man dann sagt Ok wir holen jetzt jemand von der Schule, und den setzen wir dann dahin, sondern es ist immer ein Geben und Nehmen. Natürlich, wenn Bewerbungen, nicht reinkommen von PoCs, dann fragt man sich das auch“ (Sleegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Zwei Interviewpersonen benennen die Wirkung von der Aktivierung stereotypischer Rollen auf die Gesellschaft. Laut der Schauspielerin Liz Baffoe bleiben die Stereotype in dem Gedächtnis der Menschen, die häufig Stereotype in Verbindung mit Schwarzen Menschen sehen, haften.

„Ja, dass es im Bewusstsein der Menschen erhalten bleibt, dass dunkelhäutige Menschen immer bemitleidet sind oder immer irgendwie Hilfe brauchen“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass die Definition von fiktionalen Sendungen auf Geschichten beruht, die in der Regel nicht der Realität entsprechen. Die zu handelnden Personen sind fiktive Figuren, die im Drehbuch ausgedacht worden sind. Die Personen, die das Drehbuch schreibt kann dennoch auswählen zwischen einer wahrheitsgetreuen Geschichte und einer Geschichte basierend auf Fantasie (Haage et al., Dezember 2009). Dennoch können wiederholende Aktivierung von Stereotypen, in denen sozialschwächere Gruppen denselben Wesenszügen häufig zugeschrieben wird, die Wahrnehmung von der Realität beeinflussen und Vorurteile bewirken (vgl. Thiele, 2015, S. 52). Werden in fiktionalen Sendungen, sowie auch im gesamten deutschen Fernsehen Schwarze Frauen vermehrt in stereotypischen Rollen gezeigt, so wird nicht die reale Gesellschaft abgebildet, laut der Schauspielerin Rebecca Slegers:

„Und wenn man nur 50 Prozent der ganzen Gesellschaft abbildet, dann kriegt man natürlich ein Klischeebild im Kopf, was hängenbleibt. Und wenn das dann noch in Rollen besetzt, in Filmen besetzt und irgendwie allgemein in der Medienwelt nicht schafft. Moderatoren, die dunkelhäutig sind oder einfach eine buntere Vielfalt in den Medien abzubilden. Dann kommt natürlich ein Bild zustande, das man denkt Ja, alle Schwarzen Frauen sind wahrscheinlich Putzfrauen, die haben keinen anderen Job hier“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Subkategorie 4.3: Ungleichheitsdimensionen

Die genannten Subkategorien 3-3.2 zeigen, dass bestimmte Bilder und Meinungen von Menschen aus der afrikanischen Diaspora bestehen, die Stereotype hervorrufen. Schwarze Menschen erleben mit der Aktivierung von Stereotypen zum Teil einen Identitätskonflikt und Barrieren im Berufsleben als auch im Alltag, aufgrund ihrer Ethnie, soziale Stellung oder das Geschlecht. Unter dieser Kategorie fallen alle Aussagen, die als Ungleichheitsdimension innerhalb der Aussagen der Interviewpersonen identifiziert werden. Ungleichheitsdimensionen betreffen die Dimensionen Ethnie, soziale Stellung und Geschlecht. Diese können in der Gesellschaft zu sozialer Ungleichheit führen, weil bestimmte gesellschaftliche Gruppen aufgrund dieser Dimension Ungleichheit und Diskriminierung erfahren.

Die Aussagen der Subkategorie „Intersektionalität“ umfassen dieselbe Bedeutung wie die der Subkategorie Ungleichheitsdimensionen und werden somit in dieser Kategorie übernommen.

Alle Schauspielerinnen haben in vielen Aussagen im Interview die stereotypische Besetzung im deutschen Fernsehen entweder in der Begründung ihrer Herkunft oder in der Kolonialgeschichte beschrieben. Zwei von vier Interviewpersonen haben konkret die Ethnie und das Geschlecht als Barriere benannt, die den Beruf als Schauspielerin erschweren.

„Eine Normalität, einfach eine Normalität ohne, dass es immer ein großartiges Thema ist, dass man dunkelhäutig ist oder nicht. Ist es ein guter Typ, oder ist es kein guter Typ. Ende“ (Slegers, Rebecca Experteninterview, 06.06.2020, siehe Anhang 4).

„Aber dann, später in der Schauspielschule habe ich dann auch gemerkt, dass ich irgendwie anders bin. Das wurde mir auch immer gesagt: „Rebecca es kann sein, dass du später Probleme hast, wenn du einen Job kriegst nach der Ausbildung, wegen deiner Hautfarbe und deine Besetzung“ (Slegers, 6. August 2020, siehe ANhang 4).

Die Hürden im Alltag und im Berufsleben aufgrund der Herkunft, des Geschlechts oder der sozialen Stellung können auch als Mehrfachdiskriminierungen, die sogenannte Intersektionalität bezeichnet werden.

„Ja, natürlich. Leider muss ich sagen natürlich, man wird immer irgendwie so direkt kategorisiert als Frau und auch als dunkelhäutige Frau“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

„Es ist ja sowieso manchmal ein Problem, als Frau schon Karriere zu machen und dann noch als Schwarze Frau“ (Sleegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Subkategorie 4.4: Realität

Wie wollen Schwarze Frauen im deutschen Fernsehen dargestellt werden? Was genau bedeutet Realität in fiktionalen Fernsehsendungen? Die Expertinnen Dayan Kodua und Liz Baffoe äußern den Wunsch, dass Frauen nicht nur auf stereotypische Rollen beschränkt werden, sondern dass sie die Möglichkeit haben eine Vielzahl von Rollen zu spielen, die keine Stereotype enthalten.

„Mein Wunsch ist es tatsächlich, dass Schwarze Frauen alles sein dürfen, was sie sein wollen“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

„Man kann ja so viele Geschichten erzählen, und ich habe Freundinnen, die sind Ärzte. Sie sind alle dunkelhäutig. Oder sogar Architekten. oder Rechtsanwälte. Wieso besetzt ihr so was nicht mal“ (Baffoe, 10. August 2020).

Als Realität bezeichnet Dayan Kodua zusätzlich eine Welt, in der Schwarze Frauen viel mehr die Möglichkeit haben hinter der Kamera ihre Geschichte selbst zu erzählen, um ein anderes Bild von Schwarzen Frauen zu schaffen.

„Dass wir die Möglichkeit bekommen, diese auch zu zeigen, dass wir in unsere Kraft kommen, Dinge auch selbst zu verändern, dass wir die Stärke haben, unsere eigenen Geschichten, Projekte umzusetzen und nicht immer auf die anderen zu warten. Wie heißt es so schön von Tyler Perry: ‚While you waiting for them to invite you, I am building my own table and I invite them‘. Ich glaube, dass es das was so schön wäre, wenn wir unseren eigenen Tisch bauen könnten. Genug Stühle und die anderen einladen können unsere Geschichten sich anzugucken“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Eine andere Meinung hat aber die Schauspielerin Rebecca Sleegers. Stereotypische Rollen für Schwarze Schauspieler sind zwar klischeebehaftet, doch in der Realität gibt es Menschen aus der afrikanischen Diaspora, die vermehrt Jobs im Bereich der Reinigung tätigen.

„Ich glaube, es ist ein Teil. Es ist es nicht nur Klischee. Ich meine, wenn man sich wirklich umguckt, ist es ja oft so, wenn man auf Partys geht. Reinigungskräfte, die ich sehe, oder auch beim Sport, das sind oft dunkle oder Schwarze Menschen“ (Sleegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4)

Die Expertin Karmela Shako setzt den Fokus auf die Geschichten in fiktionalen Sendungen. Fiktionale Sendungen sollen in der Regel nicht der Realität entsprechen, sondern einen Erzählstrang haben. Die Drehbuchautoren entscheiden, ob sie eine Geschichte erzählen, die realitätsnah ist. So können Geschichten von historischen Ereignissen handeln, die für Aufklärung sorgen sollen. Dies bedeutet, dass die Realität nicht zu hundert Prozent heißen muss, dass keine Stereotype im Fernsehen zu sehen sind.

„Also du musst das Ganze als Gesamtkonstrukt sehen, wenn das Drehbuch rund ist, wenn es einen roten Faden gibt, und die Geschichte hat einen historischen Hintergrund zum Beispiel, dann macht es nichts aus das Slave

Girl zu spielen, denn es ist eine wichtige Rolle“ (Shako, Karmela Experten Interview, Hamburg, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Subkategorie 4.5: Keine Stereotype im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

Diese Subkategorie beinhaltet die Bestätigung, dass die Schauspielerinnen nicht nur Stereotype im öffentlich-rechtlichen Fernsehen gespielt haben. Für Schwarze Frauen im deutschen Fernsehen gibt es auch Rollen, die realitätsnah und für die Wahrnehmung von Diversität besonders wichtig sind. So berichten 3 von vier Schauspielerinnen, dass sie zum Teil auch Rollenangebote bekommen haben, die keine Stereotypen gleichen.

Die Schauspielerin Liz Baffoe spielt seit 2007 eine Lehrerin in der Fernsehserie Schloss Einstein. (Schloss Einstein Wiki, 2. August 2020).

„Ansonsten bin ich ja bei der Kinderserie Schloss Einstein. Da spiele ich eine Lehrerin. Und das ist ja auch schon eine Entwicklung, dass man sieht sie hat studiert. Sie ist Lehrerin unterrichtet Kinder und die Kinder finden das einfach sehr cool“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Auch Dayan Kodua hat nach ihrer Auslandserfahrung im Jahre 2009 vereinzelt Rollen gespielt, die keine Stereotype waren.

„Aber es gibt auch gute Anfragen, wo man denkt: Cool. Wenn man das Drehbuch bekommt, was bin ich? Und dann sieht man: Wow ich heiße Jasmin. Ich heiße nicht mehr Fatima, die gerade geflüchtet ist. Es verbessert sich. Es ist zwar sehr langsam, aber es passiert etwas“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Die Schauspielerin Karmela Shako betont Rollen, in denen sie als Charakterfigur mehr ernstzunehmend war, als in stereotypischen Rollen. Es handelt sich hierbei um Rollen, die eine wichtige Bedeutung für die Handlung der Geschichte waren.

„Ich mochte aber auch sehr gerne "Über die Grenze", wo ich die verdeckte Ermittlerin spiele. Das war mal so eine ernstzunehmende Rolle. Ich durfte ein bisschen Action zeigen. Die Frau an sich nicht als Opfer dastehend, sondern als Jemand mit einer Aussage, die weiß, was sie will. Ich mochte aber auch bei „Alarm für Cobra 11“, dass ich Präsidentin spielen durfte in einem fiktiven Land. Ich meine, einfach mal so eine Präsidentin zu spielen und hinter ihr eine Männer Kolonne und das Sagen zu haben. Ich mag, wenn Frauen nicht als unterwürfig dastehen. Frauen sollte starke Rollen haben. Das finde ich wichtig, auch als Message für all unsere Girls da draußen.“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Ein besonderes Beispiel für eine Rolle, die die Schwarze Frau nicht in Stereotype zeigt, ist die der Kommissarin Anaïs, die von der Schauspielerin Florence Kasumba gespielt wird. Florence Kasumba ist eine deutsche Schauspielerin, die durch ihre Rolle als die Kriegerin Ayo im Hollywood Marvel-Film Black Panther berühmt wurde. Seit Anfang 2019 spielt die Schauspielerin, neben der deutschen Schauspielerin Maria Furtwängler, als erste Schwarze eine Kommissarin der Fernsehserie „Tatort“ im öffentlich-rechtlichen Fernsehen (Roß, 4. Februar 2019).

„Ich finde Florence Kasumba zum Beispiel ist für mich ein großes Vorbild“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

HK 4: Machtstrukturen

In den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sind es die Aufsichtsgremien, die an der Hierarchie der

öffentlich-rechtlichen Organisationsstruktur stehen. Sie entscheiden über die Umsetzung der Ziele und Wünsche der einzelnen Sender (vgl. Ludwig, 2009b, S. 22). Die Aufsichtsgremien bestehen aus den Rundfunk- und Verwaltungsräten. Dabei ist der Rundfunkrat das erste Aufsichtsgremium, das die Interessen der Gesellschaft vertritt (vgl. Plog, 1994, S. 101).

Die Hauptkategorie „Machtstrukturen“ umfasst gemeinsam mit der Subkategorie „Lösungen für mehr Sichtbarkeit im deutschen Fernsehen durch Institutionen im deutschen Fernsehen“ Machtstrukturen, die verantwortlich für die Inhalte und Bilder, die wir im Fernsehen sehen sind. Und sie beinhalten auch Lösungen, um mehr Diversität im Fernsehen zu fördern.

Subkategorie 5.1: Lösungen für mehr Sichtbarkeit durch das öffentlich-rechtliche Fernsehen

Innerhalb dieser Kategorie werden Forderungen an Medieninstitutionen (in diesem Falle innerhalb des öffentlich-rechtlichen Fernsehens) gestellt, die eine Lösung für die geringe Sichtbarkeit von Frauen und Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen sein können.

Die Schauspielerin Rebecca Slegers und zwei weitere Expertinnen fordern besonders die Aufsichtsräte auf, sich mehr auf die Interessen der Allgemeinheit zu stützen. Als Argument erwähnt sie, dass zahlreiche Menschen, welche auch Menschen aus der afrikanischen Diaspora betreffen, GEZ Gebühren zahlen. Aus diesem Grund müsse mehr Diversität im deutschen Fernsehen zu sehen sein.

„Also ich würde auf jeden Fall sagen, wo man anfangen kann, ist beim Medienrat. Es gibt ja ein Medienrat in Deutschland und in den öffentlich-rechtlichen Sendern, wo der Aufsichtsrat oder der Medienrat sitzt, da könnte man zum Beispiel anfragen, denn wir zahlen ja auch alle GEZ. Alle PoCs aber auch nicht PoCs in Deutschland zahlen GEZ. Und ich finde halt, wenn man GEZ bezahlt, kann man vielleicht darüber nachdenken, ob man sich nicht an der Programmgestaltung beteiligen kann“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

„Derjenige, der da oben sitzt sollte sich mal öffnen und modernisieren“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

Außerdem bemängeln die Expertinnen Rebecca Slegers, Karmela Shako und Liz Baffoe die unzureichende Besetzung von Menschen mit Migrationshintergrund in Entscheidungspositionen der Medien.

„Oder warum kann man nicht Menschen aus der Gesellschaft mit in den Medienrat mit reinnehmen. Das heißt, Menschen mit Behinderung sollten darin vertreten sein, vielleicht auch POCS. Dann Personen, die über 60 sind. Es müssen ja nicht 60-jährige deutsche weiße Männer oder Frauen sein. Es können ja auch über 60-jährige Schwarze und Türken, Araber oder wie auch immer sein. Sie sind ja alle bei uns in der Gesellschaft vertreten. Wenn man es oben in den Machtstrukturen schon ein bisschen bunter hat und vielfältiger gestaltet, hat man auch Entscheidungsträger, die anders ausfallen für die Programme“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

„Das kann eine Frau machen, eine homosexuelle Frau - jemand, der einfach up to date ist. Der versteht, was das Publikum braucht. Man kann ja nicht nur sich auf eine Studie basieren von Tatort Zuschauern. Meine Freunde gucken auch Tatort. Das ist meine Generation. Da kann man doch ruhig ein bisschen divers denken. Ich rede nicht von Black und White. Ich rede auch von Behinderten, Homosexuellen. Ich rede von alles, was Minderheiten sind und die Struktur da oben, muss sich verändern“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

„Aber es muss im Bewusstsein geändert werden. Und da sage ich auch mal zu den Medien: „Ihr müsst das ändern, denn Fernsehen hat so eine Strahlkraft. Oder auch Zeitungen“. Man sieht so wenig dunkelhäutige Menschen auf Titelblättern“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Als weiteren Punkt nennt die Expertin Rebecca Slegers die Kooperation mit internationalen Produktionen, die mehr Diversität im deutschen Fernsehen sichtbar machen kann.

„Ich glaube, wenn man dann oben anfängt und es dann wie so eine Pyramide runtergeht, dann passiert Etwas. Die Programmgestaltung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten könnte zum Beispiel sagen: „Wir kaufen vielleicht auch Filme mal ein, die aus Indien kommen oder wir machen, Programmgestaltung aus Deutschland, die wir diverser besetzen“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Rebecca Slegers selbst hat ihre eigene Pilotsendung, in der sie über Diversität und Vielfalt mit PoCs spricht, gestartet. Ihre Hoffnung ist es, dass die Entscheidungsträger des öffentlich-rechtlichen Fernsehens auf ihre Sendung aufmerksam werden, um mit ihr zu kooperieren.

„Die Wirkung erhoffe ich mir dadurch, dass es auf so guter Qualität gedreht wurde, mit dieser Medienproduktionsfirma „Imhoff-Organisation“ heißen die, hier aus Köln, dass Fernsehsender darauf aufmerksam werden und vielleicht das als Format oder auch als Sendung einkaufen. Also, dass man nicht nur meckert und sagt: „Naja, es gibt ja nichts“, sondern ich möchte gerne Jemand sein, die den Sendern Etwas anbietet und mit denen eine Kooperation, eine Zusammenarbeit eingeht. Um dann zu sagen, man kann Fernsehen vielfältiger, diverser gestalten. Gerade in Talk- und Moderationsrunden ist dies wichtig. Man sollte nicht, jeden Abend nur Maischberger und Maybrit Illner sehen. Oder hart aber fair“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Im öffentlich-rechtlichen Fernsehen arbeiten Produzenten, Regisseure und Drehbuchautoren eng zusammen. Die Idee zur Geschichte schreiben Drehbuchautoren. Jedoch fallen die Entscheidungen für die Umsetzung der Idee die Kontrollgremien der einzelnen Sender des öffentlich-rechtlichen Fernsehens. (vgl. Weissenburger, 2017). Susanne Schneider, die Drehbuchautorin für viele deutsche Serien erzählt in einem Interview mit der deutschen Tageszeitung taz von Machtstrukturen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, die innovative Ideen wenig Chance geben:

„Bei den Öffentlich-Rechtlichen eine Serie durchzubringen ist ein wahrer Gremienstaffellauf. Wahnsinnig viele Leute reden mit. Bei der ARD zum Beispiel werden aus allen Sendeanstalten Vorschläge eingereicht, die miteinander konkurrieren und die im großen Kreis diskutiert werden. Bis ein Projekt dann den Zuschlag bekommt, hat meistens ein Abschleifungseffekt stattgefunden. Man sucht eben nach dem gemeinsamen Nenner. Das heißt, dass das radikal Andere kaum eine Chance hat“ (Weissenburger, 2017).

Die Drehbuchautorin bemängelt zusätzlich die Hierarchien im öffentlich-rechtlichen Fernsehen. Mächtige Positionen haben oft das Sagen und bieten Drehbuchautoren wenig Freiraum.

„Wir haben hier ein redaktionelles System. Die Sender sagen: Wer bezahlt, hat den Hut auf, wir geben die Richtung vor. Anstatt dass man denen, die etwas von ihrem Fach verstehen, also den Autoren und Regisseuren, vertraut und ihnen einen kreativen Freiraum schafft, will man auf Nummer sicher gehen. Das geht bis zur Musikauswahl und zur Besetzung. In den USA sind Autoren oft auch Koproduzenten; dadurch können sie mitbestimmen, und das bewährt sich. Natürlich tragen sie dadurch auch ein Risiko mit“ (Weissenburger, 2017).

Im Interview nennt die Expertin Dayan Kodua dieses Defizit als Argument für die unzureichende Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Solange die Drehbuchautoren nicht offen für neue Geschichten sind, werde sich auch nicht viel verändern.

„Ich glaube, das beginnt alles mit dem Drehbuchschreiben. Also jetzt gerade, was mit Produktionen oder Frauen in TV-Serien, Kinofilmen zu tun hatte. Ich glaube, es beginnt damit, dass die Menschen, die dann die ersten Sätze, irgendwo niederschreiben, wissen sollten, dass wir existieren. Dass Frauen mit Migrationshintergrund, dass Schwarze Frauen, arabische Frauen, muslimische Frauen, japanische Frauen, dass sie existieren. Dass wir in diesem Land leben. Dass wir GEZ Gebühren bezahlen, dass wir Steuern bezahlen. Die müssen das wissen, um dann uns einzubauen“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

„Und dann glaube ich natürlich, das hängt dann mit den Entscheidern zusammen, die dann offen sein müssen, weil ich glaube, wenn ich eine Drehbuchautorin wäre, obwohl ich meine, ich habe ja schon ein Buch geschrieben, der gerade irgendwo in der Produktionsfirma liegt, und ich habe keine Ahnung, ob das genommen wird oder nicht. Aber die Tatsache ist, dass, wenn die Entscheider die Sachen immer ablehnen, traut sich ein Drehbuchautor nicht eine Schwarze einzubauen“ (Kodua, 5. August 2020, siehe Anhang 3).

Die Schauspielerin Dayan Kodua nennt eine konkrete Strategie, die öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten innerhalb ihrer Programmgestaltung anwenden können.

„Ja, das nennt sich Charta Vier. Und Charte vier ist quasi ein Inklusions- Vertrag, die zum Beispiel Channel four mit den ganzen Produktionsfirmen hat. Das heißt, wenn ich als Produzent einen Film machen möchte und ich brauche Geld, dann muss ich diese Liste aufzeigen von Menschen, die anders aussehen. Das heißt Inklusion. Das beinhaltet Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Kopftüchern, also verschiedene Facetten. Und die müssen vor oder hinter der Kamera involviert sein“ (Kodua, Dayan Experteninterview, 05.08.20, siehe Anhang 3).

Eine weitere Lösung könne die gezielte Konzentration auf den Markt und ihre Innovationen sein, so die Schauspielerin Karmela Shako. Mit den Streaming-Angeboten Netflix und co. Werden vor allem die jüngere Zielgruppe angesprochen. Dabei handelt es sich um Serien und Filme, die international und besonders divers sind.

„Ich glaube mit Eintritt von Amazon, Netflix. Ich glaube auch 4Blocks. Das waren so Vorreiter. Da, wo man dann gemerkt hat intern: „Oh, Produzenten, Regisseure, Redakteure verstehen, dass der Markt so groß ist“. Man muss umdenken. Viele gucken ja schon gar kein Fernsehen mehr. Viele gucken Privat-TV. Die holen sich ihre Box, weil man uns da noch mal ganz anders ablichtet. Weil die Geschichten viel mehr divers sind, anstatt das, was man bei ZDF, ARD, RTL sieht. Und da habe ich schon verstanden, dass die Branche umdenken muss“ (Shako, 06.08.20, siehe Anhang 2).

HK 6: Diversität

Mit dieser Hauptkategorie wird abschließend zusammengefasst wieso Diversität für das deutsche Fernsehen wichtig ist. Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften ihrer Person sind Teil der Gesellschaft und definieren Bevölkerung. Die Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen bedeutet, dass Diversität mehr gefördert und im Fernsehen zu sehen sein sollte. Denn es geht um die afrikanische Diaspora, die sich zwar von Menschen aus einer anderen Ethnie unterscheiden, aber dennoch Individuen sind, die wie jeder andere Mensch auch behandelt und respektiert werden sollten.

Subkategorie 6.1: Gründe für die Wichtigkeit von Diversität

Die Gesellschaft wird in jedem neuen Zeitalter komplexer und verändert sich. Damit Gesellschaft funktioniert, sind zwischenmenschliche Beziehungen und das Zusammenleben unterschiedlicher Menschen unabdingbar. Stereotype, Kategorisierungen, Vorurteile, Klischees und Meinungen über Menschen erleichtern zwar unser Verständnis von Gesellschaft und bestimmten sozialen Gruppen. Die einzelnen Unterschiede von Menschen

können aber auch eine große Bereicherung für das Miteinander leben sein. Die Schauspielerin Liz Baffoe unterstreicht im Interview die Wichtigkeit von Diversität in der Gesellschaft:

„Wir sind eine multikulturelle Gesellschaft, und das muss auch gezeigt werden, ein Mischmasch von allen Farben. Schöner geht es ja gar nicht. Wir lieben die Vielfalt von Blumen, aber wir lieben nicht die Vielfalt von den Menschen. Das ist doch bescheuert. Das muss sich in den Köpfen ändern“ (Baffoe, 10. August 2020).

„Ich hatte mal so einen Wunsch, dass man Sex in the City mit Nationalitäten macht. Eine Dunkelhäutige, eine Italienerin, eine Deutsche und eine Türkin. Und jeder bringt seine Kultur rein. Das wäre total spannend, dass mal so zu erzählen“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Die Bilder und Inhalte, die wir täglich im deutschen Fernsehen sehen prägen unsere Wahrnehmung von der Gesellschaft. Das deutsche Fernsehen hat neben anderen Aufgaben einen Bildungsauftrag. Dies bedeutet auch Menschen unterschiedliche Kulturen näher zu bringen, damit sie diese Informationen langfristig speichern. Denn Menschen gewöhnen sich an das, was sie sehen:

„Ihr müsst doch irgendwann anfangen. Die Leute gewöhnen sich dran. Menschen sind Gewohnheitstiere. Und wenn sie nie damit anfangen, sieht man immer, sorry, immer das Blonde und Weiße und so. Aber das ist nicht mehr diese Gesellschaft. Wir sind eine multikulturelle Gesellschaft, und das muss auch gezeigt werden“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

„Es ist ja sowieso manchmal ein Problem, als Frau schon Karriere zu machen und dann noch als Schwarze Frau. Auch wünsche ich mir, dass es mehr Moderatoren gibt. Die Dunja Hayali, die macht ja auch zum Beispiel jetzt eine Sendung auf ZDF. Es ist doch super. Es ist eine Deutsche mit türkischen Wurzeln, und sie macht einen super Job auf ZDF. Aber es macht ein anderes Bild, als wenn man da fünfmal weiße Menschen sitzen hat, die alle das Gleiche machen. Ich finde, darum geht's, ein Bild divers zu verkörpern“ (Slegers, 6. August 2020, siehe Anhang 4).

Das öffentlich-rechtliche Fernsehen kann mit den Inhalten und Bildern, die sie im Fernsehen zeigen Demokratie und vor allem das Miteinander gestalten und langfristig fördern.

„Und ich glaube, es wird immer eine Bereicherung sein, wenn wir uns besser kennenlernen würden und immer im Dialog miteinander sind. Ich denke schon, dass es auf jeden Fall mehr bringen würde“ (Baffoe, 10. August 2020, siehe Anhang 1).

Auch der Intendant, des öffentlich-rechtlichen Fernsehens Dr. Thomas Bellut sieht die kulturelle und diverse Berichterstattung als besonders wichtig, um Zusammenhalt und Demokratie zu stärken.

„In Deutschland, wie auch in anderen Ländern, nehmen die Spannungen zwischen den einzelnen gesellschaftlichen Gruppen zu bis hin zu Populismus und gesellschaftlicher Fragmentierung. Aktuell braucht es mehr denn je gesicherte Fakten, eine ausgewogene, objektive Berichterstattung sowie viele verschiedene Sichtweisen auf den gesellschaftlichen Diskurs zur Meinungsbildung und zur Förderung des Zusammenhalts. Hier kann das ZDF als öffentlich-rechtlicher Sender jedem jeder Einzelnen und der Gesellschaft als Ganzes Angebote machen“ (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5).*

9 Mögliche Maßnahmen und Strategien

Die letzte Studie zur Untersuchung der Geschlechterdarstellungen im deutschen Film- und Fernsehen liegt über zwanzig Jahre zurück. (vgl. Linke und Prommer, 12. Juli 2017, S. 1). Eine Veränderung in den deutschen Film- und Fernsehindustrie muss gut durchdacht und schnell durchgeführt werden, denn eine Planung von Fernsehproduktionen wird laut Prommer und Linke (2019, S. 154) zwei bis drei Jahre vor der Ausstrahlung der zu zeigenden Inhalte entwickelt. Strategien und Maßnahmen müssen somit getroffen und ausprobiert werden. In Deutschland sind seit der Bekanntmachung der Studie Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland Strategien zur Sichtbarkeit von Frauen im deutschen Film- und Fernsehen viel mehr im Diskurs. Mit der Idee eines Gender-Monitorings soll für eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf dem Bildschirm gesorgt werden. Hierfür wird bereits beim Drehbuchlektorat die Anzahl, die Rolle und das Alter der Frauen in der Produktion geprüft. Weitere Redaktionen sehen als eine mögliche effektive Strategie zur ausgewogenen Geschlechterverteilung ein Besetzungsinstrument, das vor allem in Bezug auf Nebenrollen und kleineren Rollen Anwendung findet. Das sogenannte Neropa wurde von der Schauspielerin Ruth Stevie gegründet. Es zielt darauf ab, dass neutrale Rollen, die im Verlauf der Geschichte unveränderlich bleiben jeweils abwechselnd mit einer Frau und mit einem Mann besetzt wird (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 155). Auch der „Bechdel-Wallace-Test“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 154) steht als Strategie für die Sichtbarkeit von Frauen, ohne stereotypische Muster, im Diskurs. Die Comic-Zeichnerin Alison Bechdel stellte in ihrem Comic den Bechdel-Wallace-Test durch eine Zeichnung dar. Dieser Test besteht aus drei Regeln, die in Filmen vorhanden sein müssen. Nämlich erstens das Vorkommen von mindestens zwei Frauen in Filmproduktionen. Zweitens muss ein Gespräch zwischen den beiden Frauen stattfinden und drittens ist es wichtig, dass der Inhalt des Gespräches beider Frauen nicht der Mann ist. Dieser Test wurde in der Filmbranche anerkannt und angewendet, um das Vorkommen und die Darstellung der Frau im Film zu untersuchen (Rutkowski, 7. April 2020). Das sind mögliche Maßnahmen, die im öffentlich-rechtlichen Fernsehen zur Anwendung treten könnten, um gezielt die Sichtbarkeit und die Darstellung von Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen zu fördern.

Doch Strategien und Maßnahmen zur Untersuchung und strukturellen Behebung von Genderspezifischen Barrieren in Film- und Fernsehen gibt es laut den Autorinnen Prommer und Linke (2019, S. 118) nicht. Diese Feststellung wurde von den Autorinnen Linke und Prommer für das Jahr 2017-2019 festgestellt. Aktuell wird sichtbar, dass sich sehr viel verändert hat.

Es gibt zahlreiche Studien, die auf Diversity Management in Unternehmen zielen, wie zum Beispiel die PageGroup Studie der Charta der Vielfalt, die im September 2018 durchgeführt wurden ist. Hierbei wird die Existenz und Anwendung von Diversity Management in Unternehmen der Industrie- und Dienstleistungsbranche untersucht (vgl. Charta der Vielfalt, 2018, S. 2). Mit Diversity Management wird mittels einer vielfältigen Belegschaft ein diverses Programm gestaltet, dass alle Menschen der Gesellschaft erreichen soll (vgl. Schiller und Mohr, 2020, S. 2). Das öffentlich-rechtliche Fernsehen fokussiert sich hierbei auf die Bekämpfung von Diskriminierung und die Auseinandersetzung mit der Diversität durch eine neue Strukturierung in der Belegschaft und der Unternehmenskultur. Als Mitglied der Charta der Vielfalt werden die Öffentlich-rechtlichen bei der Umsetzung von Diversity Management in ihren Sendern unterstützt. Mittels Strategien in der Unternehmensplanung, wie zum Beispiel „Weiterbildungsangebote (Conscious/Unconscious Bias Training, Sensibilisierung), journalistische Praktikumsprogramme (z.B. WDR Gastspiel), Diskussionsveranstaltungen (z.B. SWR Medienforum Migration) und Maßnahmen zur Personalentwicklung und -rekrutierung“ (Schiller und Mohr, 2020, S. 4), wird Diversity Management im öffentlich-rechtlichen Fernsehen betrieben. Ein Beispiel für die konkrete Veränderung der Sichtbarkeit von Frauen im deutschen Fernsehen bietet der öffentlich-rechtliche Sender ZDF. Mit der Strategie eines Gendermonitorings seit 2016 wird die Geschlechterverteilung in Fernsehproduktionen und Gewerken überprüft. (Zweites Deutsches Fernsehen, 2019). Zusätzlich wendet der Sender einen sogenannten „8-Punkte-Plan“ für die Frauenbesetzung hinter der Kamera an, um Geschichten von weiblichen Regisseurinnen sichtbar zu machen. Der 8-Punkte-Plan

beinhaltet zum Beispiel Förder- und Mentoringprogramme, die weibliche Medienschaffende in den Vordergrund stellen. Quelle vom Interview Zusätzlich wird weiterhin die Quote als eine effektive Strategie für die Veränderung der Belegschaft in öffentlich-rechtlichen Sendern genutzt, die im Umkehrschluss für diverse Geschichten sorgen sollen. Das ZDF hat mittels der Quote einen hohen Anteil an Frauen in Entscheidungspositionen erreicht: „In Leitungspositionen liegt der Frauenanteil aktuell bei 40,4% (Stand: 31.12.2019). Zum Vergleich: 2000 waren es nur 19,7 %. (Bellut, 8. September 2020, siehe Anhang 5). Das Ziel ist nach wie vor, 50% an Frauen in Führungspositionen zu haben.

9.1 Inspirationen aus Amerika - gezielte Maßnahmen für mehr Sichtbarkeit

Die Autorinnen Linke und Prommer nennen Strategien, die vor allem in den USA für eine deutliche Sichtbarkeit von Frauen, aber auch Schwarzen Frauen in Film- und Fernsehen sorgen.

1. Inclusion Rider

Übersetzt handelt es sich um einen Inklusions-Vertrag, bei dem die Produktionsfirmen eine Klausel unterschreiben, in der das Engagement von diskriminierenden Bevölkerungsgruppen, gesichert ist (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 138). Die Idee zum „Inclusion-Rider“ wurde von Stacy L. Smith, eine Forscherin, die an der Universität in South Carolina die Medienforschungsgruppe „Anneberg Inclusion Initiative“ gründete, ins Leben gerufen (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S.142). Durch die Dankes-Rede der Schauspielerin Frances McDormand in der Oscar Verleihung am 04. März 2018 gewann der Inklusions-Vertrag öffentliche Aufmerksamkeit (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 138).

2. Forschungsgruppen und Organisationen

In den USA gibt es Organisationen, die sich gezielt mit der Repräsentanz von Frauen vor und hinter der Kamera beschäftigen. Die Schauspielerin Geena Davis gründete 2004 das „Geena Davis Institute on Gender in Media“. Das Institut hat zum Ziel systematische Gleichheit zu fördern und Vielfalt in Film- und Fernsehen zu erreichen. Dazu werden zusätzlich auf der Webseite Bildungsangebote für Medienfirmen angeboten sowie wichtige Informationen passend zum Thema bereitgestellt (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 141).

Weitere Forschungsgruppen befinden sich in der University of South Carolina: Die Annenberg Inclusion Initiative, bei der das bekannteste Konzept zur Förderung von Diversität der Inklusions-Vertrag ist (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 141). Auch die Forschungsgruppe „Center for the Study of Women in Television & Film“, die sich an der San Diego State University befindet forscht zur Diversität und Vielfalt im Medienbereich. Der Fokus der einzelnen Konzepte liegt hierbei um die: „Repräsentation von Frauen und sowohl vor wie auch hinter der Kamera“ (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 142).

Der Hollywood Diversity Report, eine Analyse der University of California Los Angeles verfolgt dasselbe Ziel. Denn es werden jährlich die Sichtbarkeit von Frauen und sozialschwächere Gruppen, konkret Minderheiten in aktuelle Serien-, Filme- und Fernsehproduktionen aus dem US-amerikanischen Raum untersucht (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 142).

Einen besonderen Fokus auf PoC Menschen (People of Colour) legt die Organisation „Die Multicultural Media Correspondents Association“ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 143). Studien und aktuelle Geschehnisse sowie Debatten werden auf der Webseite der Organisation bereitgestellt. Zusätzlich verfügt die Organisation über einer Datenbank, die Stellenangebote und Profile von Medienschaffenden (anderes Wort) of Color beinhaltet. Ziel der Organisation ist die Förderung der gleichberechtigten Repräsentation von PoCs in den Medien (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 143).

Auch Schwarze Frauen selbst können Strategien entwickeln, um die Repräsentation von Schwarzen Frauen im

Fernsehen zu erhöhen. Dabei ist die Eigenständigkeit ein wichtiges Merkmal, um eine Steigerung der Sichtbarkeit zu erreichen. In den USA haben mit den Jahren viele Frauen ihre eigene Produktionsfirma gegründet. Hierbei produzieren sie nicht nur die Filme und Serien, sondern spielen selbst die Hauptrolle. Mit der Unabhängigkeit von männlichen Produzenten sollen auch weibliche Inhalte viel mehr in den Vordergrund gerückt werden (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 144). Ein bekanntes Beispiel ist die Produzentin und Drehbuchautorin Shonda Rhimes. Gemeinsam mit ihrer Produktionsfirma Shondaland werden Serien entwickelt, die einen besonders starken Frauen- und PoC-Anteil haben. Zusätzlich werden stereotypische Rollen stark vermieden und in den Serien nicht verwendet (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 146).

9.2 Das Aufbrechen von Stereotypen im deutschen Fernsehen

Für die Verhinderung der stereotypischen Rollen im deutschen Fernsehen müssen Wahrnehmungen und Urteile in Bezug auf Minderheiten durch neue Bilder und durch neues Wissen rekonstruiert werden. Vorurteile entstehen nicht immer bewusst. Durch voreingenommene Vorurteile von sozialen Gruppen in der Gesellschaft werden stereotypische Rollenmuster weiterhin beeinflusst (vgl. Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 156). Die Voreingenommenheit von Vorurteilen wird auch ‚unconscious bias‘ (Prommer, Linke und Furtwängler, 2019, S. 156) genannt. Um Stereotype im deutschen Fernsehen aufzubrechen, sind weiterhin Schulungen, Weiterbildungsangebote und gendergerechtes Erzählen notwendig, um ein Bewusstsein von Vorurteilen sichtbar zu machen. So haben zum Beispiel Schwarze Frauen die Möglichkeit sich zu äußern und ihre Erfahrungen kundzugeben. Zusätzlich ist die Bereitschaft neues zu lernen und sich zu bilden ein wichtiger Punkt. Hierbei können Geschichte von Minderheiten helfen eine Vorstellung von Stereotypen zu bekommen (Asare Gassaman, 2019). Mit dem Aufbruch von stereotypischen Rollenmuster im deutschen Fernsehen sollen somit Vorurteile von Minderheiten verringert sowie auch die künstlerische Fähigkeit in den Vordergrund gerückt werden.

10 Fazit

Diese Bachelorarbeit hat sich ausführlich mit der Entwicklung der Darstellung von Schwarzen Frauen in Fernsehserien des öffentlich-rechtlichen Fernsehens beschäftigt, um das Vorkommen und die Anwendung von stereotypischen Rollen für Schwarze Schauspielerinnen in Fernsehserien zu überprüfen.

Fernsehserien sind fiktive Geschichten, die einen Realitätsbezug haben können. Die regelmäßige Abfolge von Fernsehserien im deutschen Fernsehen schaffen eine Vertrautheit mit Themen, Handlungen und Figuren. Dem Fernsehen kommt durch die Darstellung von Menschen in Rollen eine entscheidende Position zu. Die vermittelten Bilder und Inhalte im Fernsehen ermöglichen den Zuschauern einen Einblick in die Lebensweisen und Wesenszügen von unterschiedlichen Gruppen in der Gesellschaft. Durch das Fernsehen wird das gesellschaftliche Bild geprägt und geformt. Dabei können die Zuschauer bis zu einem bestimmten Grad entscheiden, inwiefern sie die Darstellung der Rollen im Fernsehen Glauben schenken. Dennoch ist die Abgrenzung zwischen Wirklichkeit und Fiktion ein Reflexionsvermögen, dass sich erst mit dem Alter entwickelt.

Das Kapitel Stereotype macht deutlich, dass die Entstehung von Stereotypen in Bezug auf Menschen aus der afrikanischen Diaspora in der Geschichte des Kolonialismus liegt. Dabei werden die Menschen aus Afrika als Othering Gruppe identifiziert, die sich von der mächtigen Gruppe, die weiße Bevölkerung, unterscheidet. Die Beschreibung der Othering Gruppe entsteht unter anderem durch die Reproduktion von Bildern und unterschiedlichen Meinungsvarianten von Minderheiten. Diese Bilder können in Form von Stereotypen in unterschiedlichen Plattformen dargestellt werden.

Die Ergebnisse der Methodik mittels der qualitativen Inhaltsanalyse zeigen, dass eine Entwicklung der Sichtbarkeit und Darstellung der schwarzen Frau im deutschen Fernsehen vorhanden ist. Alle vier Frauen bestätigen, dass sie stereotypische Rollen im deutschen Fernsehen, besonders Fernsehserien gespielt haben. Es handelte sich um Stereotype, die häufig mit Schwarzen Menschen in Verbindung gesetzt werden und ihre Rolle als andere Gruppe kenntlich machen. Die häufig erwähnten Charaktereigenschaften sind dabei aggressiv, hilflos, schwach, unsicher und nicht integriert. Die Schwarze Schauspielerin Liz Baffoe verdeutlicht mit ihrer Rolle als Asylantin in der Lindenstraße im Jahre 1995, dass Stereotype auch ein Aufklärungsinstrument sein können. Auch die Schwarze Schauspielerin Karmela Shako erwähnt die Rolle als Flüchtling im Jahre 2014 als angemessen, da zu dieser Zeit viele Flüchtlinge nach Deutschland kamen. Dennoch deuteten die Ergebnisse der Studie auch auf die geringe Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen, welche besonders durch Machtstrukturen der Entscheidungsträger des deutschen Fernsehens ausgelöst werden. Stützend dazu erzählen zwei Schwarze Schauspielerinnen (Karmela Shako und Dayan Kodua) von ihren negativen Erfahrungen in Castingagenturen. Alle Expertinnen sind sich sicher, dass feststehende Strukturen und überzeugende Bilder von Minderheiten Veränderungen in Bezug auf die Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen und der Diversität im Allgemein, im deutschen Fernsehen verhindern. Es handelt sich vor allem um patriarchale Muster, die Frauen den Weg versperren und die Unterrepräsentanz von Frauen begünstigen. Deutlich wurde auch, dass Schwarze Frauen nicht nur aufgrund ihres Geschlechts unterrepräsentiert sind, sondern ihre Ethnie und Herkunft eine wichtige Rolle zur Auswahl und Aktivierung von Stereotypen im deutschen Fernsehen spielen. Die vier Expertinnen sind nicht repräsentativ für alle Schwarze Schauspielerinnen im deutschen Fernsehen. Dennoch zeigen sie mittels ihrer persönlichen Erfahrungen, dass stereotypische Rollen in Fernsehserien im 21. Jahrhundert noch vorhanden sind.

Als Wunsch erwähnen alle Expertinnen, dass sie die Realität spielen wollen. Reale Diversität zeigt sich, indem das gesamte Abbild einer sozialen Gruppe der Gesellschaft dargestellt wird. Anhand der Statistik zur Zählung der Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland ist eine Unterrepräsentanz der Menschen aus der afrikanischen Diaspora zu beobachten. Für den Anteil der Menschen aus der afrikanischen Diaspora werden zur Zählung der Bevölkerungsanzahl die Länder Marokko, Algerien, Libyen, Tunesien und Ägypten herangezogen. Die reale Darstellung Afrikas, ein Kontinent, das aus 54 unterschiedlichen Ländern besteht, findet in diesen Statistiken unzureichend Platz. Auch im Fernsehen wird nicht die gesamte Realität der Menschen aus der afrikanischen Diaspora dargestellt. Diversität bedeutet die Unterschiede der Menschen anzuerkennen und sie mit in die Gesellschaft zu integrieren. Für die Expertinnen bedeutet dies, dass sie Rollen spielen, indem sie stark, ernstzunehmend und sie selbst sein können.

Die Darstellung der Diversität ist eine Aufgabe des öffentlich-rechtlichen Fernsehens, das zeitgemäß angepasst werden muss. Die Anpassung des öffentlich-rechtlichen Fernsehens zur aktuellen Zeit ist ein wichtiges Kriterium, um die Sichtbarkeit von Diversität im Fernsehen weiterhin zu ermöglichen. Das öffentlich-rechtliche Fernsehen hat sich mit der Gesellschaft im Laufe der Jahre mit entwickelt. So betont der Intendant der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt ZDF die Strategie des Diversity-Managements, mit dem gezielt Diversität im deutschen Fernsehen gefördert und erhöht wird.

Das Diversity-Management ist ein guter Ansatz, um der Kultur- und Integrationsfunktion des öffentlich-rechtlichen Fernsehens nachzukommen.

Für die Zukunft könnten die vorgeführten Strategien in Kapitel 9 herangezogen werden, um die Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen zu erhöhen. Eine effektive Strategie ist meiner Meinung nach der Inclusion-Rider, eine Vertragsklausel, in der mit einer Unterschrift das Engagement von Minderheiten sichergestellt wird. Auch der Hollywood Diversity Report ist ein gutes Mittel, um die Sichtbarkeit von Frauen und sozialschwächeren Gruppen zu untersuchen. Denn mit Hilfe einer jährlichen Untersuchung der Darstellung

und Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen, können neue Geschichten und Rollen entwickelt werden. Einen wichtigen Einfluss auf die vorgeführten möglichen Strategien in Kapitel 9 hat die Qualitätssicherung im deutschen Fernsehen. Der Zuschauermarkt-Anteil sollte nicht als einziges Qualitätskriterium gelten. Für langanhaltende Ergebnisse muss die Qualität aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und analysiert werden. Einen guten Ansatz dazu bietet das Verfahren von Hasebrink und Herzog. Denn der Auftrag der Integrations- und Kulturfunktion durch die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten muss regelmäßig überprüft und kontrolliert werden.

Die Schwarze Schauspielerinnen Florence Kasumba zeigt den Höhepunkt der Entwicklung und Darstellung von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen. Als erste Schwarze Tatort Kommissarin im öffentlich-rechtlichen Fernsehen im Jahre 2019 bricht sie jegliche stereotypische Vorstellungen der Schwarzen Frau in der deutschen Gesellschaft. Durch dieses Bild entsteht eine Rekonstruktion der Rollenmuster von Schwarzen Frauen im deutschen Fernsehen. Die Gesellschaft ist bunt, vielfältig und multikulturell. Die Darstellung von Menschen mit unterschiedlichen Wesenszügen ist eine Bereicherung und eine Möglichkeit für stetigen Zusammenhalt. Aus diesem Grund muss die Darstellung der Diversität im deutschen Fernsehen weiterhin beobachtet und anhand unterschiedlicher Strategien analysiert werden, um dem Gemeinwohl zu dienen.

11 Literaturverzeichnis

- AGF VIDEOFORSCHUNG GMBH, August 2020. *AGF Videoforschung - MARKTANTEILE* [online]. *Top 15 Sender: Zuschauer Gesamt*. 11. September 2020 [Zugriff am: 11. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www.agf.de/daten/tvdaten/marktanteile/>
- AMSTUTZ, N. und C. MÜLLER, 2013. Diversity Management. In: T. STEIGER und E. LIPPMANN, Hg. *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 775-796. ISBN 978-3-642-34356-8.
- ANGELA MERKEL, Juli 2007. *Der National Integrationsplan* [online]. *Neue Wege – Neue Chancen* [Zugriff am: 5. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/441038/acdb01cb90b28205d452c83d2fde84a2/2007-08-30-nationaler-integrationsplan-data.pdf?download=1>
- ARBEITSGEMEINSCHAFT DER ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN RUNDFUNKANSTALTEN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, Hg., 2019. *Qualität und Quote* [online] [Zugriff am: 31. Juli 2020]. Verfügbar unter: <https://www.daserste.de/specials/ueber-uns/qualitaet-und-quote-2019-102.pdf>
- ARD.DE, 2017. *ARD stellt Weichen für mehr Diversität* [online] [Zugriff am: 10. August 2020]. Verfügbar unter: https://www.ard.de/home/die-ard/presse/pressearchiv/ARD_stellt_Weichen_fuer_mehr_Diversitaet/4484138/index.html
- ARD.DE, 2020. *Diversity-Tag: Gemeinsam für mehr Vielfalt* [online] [Zugriff am: 30. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.ard.de/home/die-ard/presse/pressearchiv/Diversity_Tag__Gemeinsam_fuer_mehr_Vielfalt/6115616/index.html
- ARD-Bericht 2017/18 und Leitlinien 2019/20 für Das Erste sowie für die Telemedien* [online]. Verfügbar unter: <https://www.daserste.de/specials/ueber-uns/ard-leitlinien-2018-2019-100.html>
- ASARE GASSAMAN, A., 2019. *Overcoming The Angry Black Woman Stereotype* [online] [Zugriff am: 29. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2019/05/31/overcoming-the-angry-black-woman-stereotype/#274de89e1fce>
- BAFFOE, L., 10. August 2020. Experteninterview.
- BAUR, N. und J. BLASIUS, Hg., 2019. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 2. Aufl. 2019. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. ISBN 978-3-658-21308-4.
- BELLUT, T., 8. September 2020. Experteninterview.
- BERGER, V.J.F., 2008. *Der deutsche Fernsehmarkt* [online]. Paderborn: Fink. UTB Medienwissenschaft, Medienwirtschaft. 3129. ISBN 978-3-8252-3129-3. Verfügbar unter: http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=3115347&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- BORTZ, J. und N. DÖRING, 2006. *Forschungsmethoden und Evaluation. In den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. Aufl. Berlin.
- BREUNIG, C., 1999. Programmqualität im Fernsehen [online]. Entwicklung und Umsetzung von TV-Qualitätskriterien. *Media Perspektiven*, (3), 94-110. *Media Perspektiven* [Zugriff am: 25.07.20]. Verfügbar unter: https://www.ard-werbung.de/fileadmin/user_upload/media-perspektiven/pdf/1999/03-1999Breunig.pdf
- BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG, 2010. *60 Jahre ARD | bpb* [online]. 7. Juni 2010 [Zugriff am: 30. Juni 2020]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/69082/60-jahre-ard-09-06-2010>
- BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG, 2011. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: bontype media AG.

- BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG, 2020. *Öffentlich-rechtlicher Rundfunk: von der Gründung der ARD bis heute | bpb* [online]. 8. Juni 2020 [Zugriff am: 25. Juni 2020]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/311191/die-gruendung-der-ard>
- BUTTERWEGGE, C. und G. HENTGES, 2009. *Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik*. 4., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Interkulturelle Studien. 5. ISBN 9783531160863.
- CHARTA DER VIELFALT, Hg., 2018. *Diversity Management Studie. Aktuelle Entwicklungen, Zielsetzungen und Ausblicke für Unternehmen in Deutschland* [online]. PageGroup [Zugriff am: 5. September 2020]. Verfügbar unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_dreipccdvdiversity/Diversity%20Studie%202018.pdf
- DASCHMANN, G., 2009. Qualität von Fernsehnachrichten: Dimensionen und Befunde [online]. Eine Forschungsübersicht. *Media Perspektiven*, (257-265). Media Perspektiven [Zugriff am: 25. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.ard-werbung.de/fileadmin/user_upload/media-perspektiven/pdf/2009/05-2009_Daschmann.pdf
- DIE MEDIENANSTALTEN, 2019. *Staatsvertrag für Rundfunk und Telemedien(Rundfunkstaatsvertrag -RStV)* [online] [Zugriff am: 20. Juni 2020]. Verfügbar unter: https://www.die-medienanstalten.de/fileadmin/user_upload/Rechtsgrundlagen/Gesetze_Staatsvertraege/Rundfunkstaatsvertrag_RStV.pdf
- FUß, S. und U. KARBACH, 2019. *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung*. 2. Auflage. Toronto: Barbara Budrich Publishers. utb Sozialwissenschaften. ISBN 978-3-8252-5074-4.
- G. FOX, C., 2008. Hände Hoch! Sie sind entlarvt! Eine Whiteness-kritische Analyse der Krimi-Reihe "Der Alte". In: U. WISCHERMANN und T. THOMAS, Hg. *Medien - Diversität - Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 107-124. ISBN 978-3-531-15385-8.
- GARMISSEN VON, A. und H. BIRESCH, 2018. *Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen* [online]. Teil I: Rundfunk. November 2018 [Zugriff am: 5. September 2020]. Verfügbar unter: https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2018/11/ProQuote_Medien_Monitoring_online_1.pdf
- GAUL, S. und C. VOOREN, 12. Juni 2020. Afrozensus: Endlich sichtbar [online]. *Die Zeit* [Zugriff am: 15. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www.zeit.de/gesellschaft/2020-06/afrozensus-rassismus-deutschland-aufklaerung-schwarze-community>
- GEIßLER, R., 2014. *Migration und Integration | bpb* [online]. 16. Dezember 2014 [Zugriff am: 30. Juni 2020]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/izpb/198020/migration-und-integration>
- GERLINDE FREY-VOR, 2017. Qualitäts- und Erfolgsmessung in einem öffentlich-rechtlichen Medienhaus [online]. Herleitung und empirische Umsetzung eines Modells am Beispiel des MDR. *Media Perspektiven*, (2), 106-119. Media Perspektiven [Zugriff am: 27. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.ard-werbung.de/fileadmin/user_upload/media-perspektiven/pdf/2017/0217_Frey-Vor.pdf
- GOEKE, S., 2020. *"Wir sind alle Fremdarbeiter!". Gewerkschaften, migrantische Kämpfe und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik Deutschland der 1960er und 1970er Jahre*. Paderborn: Ferdinand Schöningh. Studien zur historischen Migrationsforschung. Band 36. ISBN 3657702954.
- HAAGE, A., A. HOLLER, I. FRIESE, A. LEHMANN-ECHTERNACHT und E. SIMON, Dezember 2009. *Grundwissen Fernsehen Kinder über ihr liebstes Medium wissen sollten. Arbeitspaket mit Unterrichtsmaterialien für die Klassen 3 bis 5* [online]. Köln [Zugriff am: 03.07.20]. Verfügbar unter: https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/grundwissen_fernsehen100.pdf

- HANS W. GEIßENDÖRFER, BARBARA PIAZZA, 2015. *Frohes Fest* [online]. 23. Dezember 2015 [Zugriff am: 10. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www1.wdr.de/daserste/lindenstrasse/folgen/1985/folge-frohes-fest-100.html>
- HASEBRINK, U. und ANJA HERZOG, Mai 2009. *Die Sicht der Zuschauer. Vorstudie zu einem regelmäßigen Monitoring der wahrgenommenen Qualitäten des Fernsehens* [online]. Hamburg. Verfügbar unter: <https://www.hans-bredow-institut.de/uploads/media/Projekte/cms/media/4ccb5decf37acf43dd1a493737df708c213d6ebc.pdf>
- HELFFERICH, C., 2019. Leitfaden- und Experteninterviews. In: N. BAUR und J. BLASIUS, Hg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. 2. Aufl. 2019. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 669-686. ISBN 978-3-658-21308-4.
- HERRMANN, K., 2013. *Der öffentlich-rechtliche Rundfunk in Deutschland: Bedeutung, Finanzierung und Reformoptionen* [online]. Berlin. 1 [Zugriff am: 15. Juli 2020]. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/85330/1/770673376.pdf>
- HOBUEß, S., 2008. "Weiße Bilder" in der Werbung. Zur Stabilisierung und Destabilisierung von Whiteness als unsichtbare Norm. In: U. WISCHERMANN und T. THOMAS, Hg. *Medien - Diversität - Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 203-222. ISBN 978-3-531-15385-8.
- INTERQUALITY SERVICE AG, Hg., Januar 2005. *MANAGEMENTBRIEF. Infos zum Management von Organisationen* [online]. Augsburg. 12 [Zugriff am: 15. September 2020]. Verfügbar unter: http://interquality.linux9.webhome.at/fileadmin/userdaten/Bilder/Produkte/managementbrief_12_01-2005.pdf
- JEFTIC, M. und D. ASSMAN, 2020. *Kino Kanak- Warum der deutsche Film Migranten braucht* [online]. 12. September 2020 [Zugriff am: 12. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www.3sat.de/kultur/kulturdoku/kino-kanak-100.html>
- KELLY, N.A., 2019. *Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte*. Münster: Unrast. ISBN 978-3-89771-317-8.
- KEPPLER, A., 1995. Person und Figur. [online]. Identifikationsangebote in Fernsehserien. *Zeitschrift für Theorie und Geschichte audiovisueller Kommunikation*, 85-100. Zeitschrift für Theorie und Geschichte audiovisueller Kommunikation [Zugriff am: 25. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.montage-av.de/pdf/1995_4_2_MontageAV/montage_AV_4_2_1995_84-99_Keppler_Figur.pdf
- KODUA, D., 5. August 2020a. Experteninterview.
- KODUA, D., 5. August 2020b. Experteninterview.
- KRELL, G., 2004. Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor [online]. In: G. KRELL, Hg. *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen*. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 41-56. ISBN 978-3-322-92154-3 [Zugriff am: 10. August 2020]. Verfügbar unter: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-322-92154-3_4
- KUCKARTZ, U., 2016. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* [online]. 3., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Juventa. Grundlagentexte Methoden. ISBN 978-3-7799-3344-1. Verfügbar unter: <http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3344-1>
- LINDENSTRASSE, 2020. *Neyla Beimer* [online]. 13. Mai 2020 [Zugriff am: 10. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www1.wdr.de/daserste/lindenstrasse/personen/schauspieler/rolle-neyla-beimer-100.html>

- LINKE, C. und E. PROMMER, 12. Juli 2017. *Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland* [online]. Kurzbericht. Philosophische Fakultät | Institut für Medienforschung. Rostock [Zugriff am: 15.07.20]. Verfügbar unter: https://www.imf.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Alle_PHF/IMF/Forschung/Medienforschung/Audiovisuelle_Diversitaet/Broschuere_din_a4_audiovisuelle_Diversitaet_v06072017_V3.pdf
- LUDWIG, J., 2009a. Duales Rundfunksystem: Ein Vergleich zwischen öffentlich-rechtlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmensphilosophien, Zielen und Managementpraktiken. In: J. LUDWIG, Hg. *Sind ARD und ZDF noch zu retten? Tabuzonen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk*. Baden-Baden: Nomos Ed. Fischer, S. 8-27. ISBN 978-3-8329-4379-0.
- LUDWIG, J., Hg., 2009b. *Sind ARD und ZDF noch zu retten? Tabuzonen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk*. Baden-Baden: Nomos Ed. Fischer. Praxisforum Medienmanagement. 12. ISBN 978-3-8329-4379-0.
- MAYRING, P., 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* [online]. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag. ISBN 978-3-407-25730-7. Verfügbar unter: <http://d-nb.info/1063369835/04>
- MEUSER, M. und U. NAGEL, 2009. Das Experteninterview — konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: S. PICKEL, D. JAHN, H.-J. LAUTH und G. PICKEL, Hg. *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 465-479. ISBN 978-3-531-91826-6.
- NDR, o.J. *Migration und Integration* [online]. 11. September 2020 [Zugriff am: 11. September 2020]. Verfügbar unter: https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/Migration-und-Integration,charta107.html
- NORDDEUTSCHER RUNDFUNK, Hg., 6. März 2020. *Gleichstellungsbericht 2019. Informationsvorlage zur 656.Sitzung des NDR Verwaltungsrates am 20. März 2020 Punkt 12 der Tagesordnung* [online]. Hamburg [Zugriff am: 7. September 2020]. Verfügbar unter: https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/organisation/gleichstellungsbericht106.pdf
- NORDEUTSCHER RUNDFUNK, Hg., 2005. *NDR-Staatsvertrag* [online] [Zugriff am: 25. Juni 2020]. Verfügbar unter: https://www.ndr.de/der_ndr/unternehmen/staatsvertrag100.pdf
- OEHMICHEN, E. und H. SCHNEIDER, Hg., 2008. *Qualitätsanforderungen an Fernseh-Informationssendungen. Erfahrungen und Ergebnisse der Qualitätssteuerung im Hessischen Rundfunk* [online] [Zugriff am: 25. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.ard-werbung.de/fileadmin/user_upload/media-perspektiven/pdf/2008/01-2008_Oehmichen.pdf
- OERTNER, C., 2007. (7) (PDF) *Tatort: Migration. Das Thema Einwanderung in der Krimireihe Tatort* [online]. 12. September 2020 [Zugriff am: 12. September 2020]. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/269782755_Tatort_Migration_Das_Thema_Einwanderung_in_der_Krimireihe_Tatort
- OGETTE, T., März 2017. *exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen*. Münster: Unrast. ISBN 978-3-89771-230-0.
- PLOG, J., Hg., 1994. *ABC der ARD*. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges. ISBN 3-7890-3358-8.
- PRASAD, R., 2018. *Serena Williams and 'angry black women'* [online]. 11. September 2018 [Zugriff am: 30. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-45476500>
- PROMMER, E., C. LINKE und M. FURTWÄGLER, 2019. *Ausgeblendet. Frauen im deutschen Film und Fernsehen*. Köln: Herbert von Harlem Verlag. edition medienpraxis. ISBN 978-386962-428-0.
- REALISATION, I., 2020. *RESpect StudiU* [online]. 11. September 2020 [Zugriff am: 11. September

2020]. Verfügbar unter: <https://www.startnext.com/respect-studiu>

ROß, H., 4. Februar 2019. Florence Kasumba im Tatort: Sie ist die Neue an der Seite von Maria Furtwängler [online]. *STERN.de* [Zugriff am: 12. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www.stern.de/kultur/tv/tatort/florence-kasumba-im-tatort--sie-ist-die-neue-an-der-seite-von-maria-furtwaengler-8564564.html>

RUTKOWSKI, M., 7. April 2020. Bechdel-Test: Wenn Frauen im Film die hübsche, stumme Freundin bleiben [online]. *WELT* [Zugriff am: 5. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www.welt.de/icon/partnerschaft/article207065375/Bechdel-Test-Wenn-Frauen-im-Film-die-huebsche-stumme-Freundin-bleiben.html>

SCHILLER, D. und I. MOHR, 2020. Diversity und Public Value – gesellschaftliche Vielfalt als Mehrwert für alle [online]. Strategie und Best Practice des öffentlich-rechtlichen Rundfunks im In- und Ausland. *Media Perspektiven*, (1), 2-15. Media Perspektiven [Zugriff am: 30. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.ard-werbung.de/fileadmin/user_upload/media-perspektiven/pdf/2020/0120_Mohr_Schiller.pdf

SCHLOSS EINSTEIN WIKI, 2 August 2020, 12:00. *Liz Baffoe* [online] [Zugriff am: 12. September 2020]. Verfügbar unter: https://schlosseinstein.fandom.com/de/wiki/Liz_Baffoe

SCHULZ, W. und HERIBERT SCHATZ, November 1992. Qualität von Fernsehprogrammen. Kriterien und Methoden zur Beurteilung von Programmqualität im dualen Fernsehen [online]. *Media Perspektiven*, (11), 690-712. Media Perspektiven [Zugriff am: 30. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/231383152_Qualitat_von_Fernsehprogrammen_Kriterien_und_Methoden_zur_Beurteilung_von_Programmqualität_im_dualen_Fernsehen#fullTextFileContent

SEIFERT, W., 2012. *Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland nach 1950 | bpb* [online]. 31. Mai 2012 [Zugriff am: 5. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138012/geschichte-der-zuwanderung-nach-deutschland-nach-1950>

SEITZ, S., 2020a. *Auszeichnung für Hans W. Geißendörfer* [online]. 25. Februar 2016 [Zugriff am: 10. August 2020]. Verfügbar unter: <https://www1.wdr.de/daserste/lindenstrasse/neuigkeiten/integrationsbrief-geissendoerfer-102.html>

SEITZ, S., 2020b. *Liz Baffoe spielte "Mary Sarikakis"* [online]. 20. Mai 2020 [Zugriff am: 10. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www1.wdr.de/daserste/lindenstrasse/personen/schauspieler/schauspieler-liz-baffoe-100.html>

SHAKO, K., 06.08.20. Experteninterview.

SLEEGERS, R., 6. August 2020. Experteninterview.

SOMMER, K., 2015. *Stereotype und die Wahrnehmung von Medienwirkungen*. Dissertation. ISBN 978-3-658-18517-6.

STADELMAIER, M., Hg., 2007. *Das Spannungsverhältnis von Qualität und Quote. Die zukünftigen Herausforderungen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk ; Dokumentation der Fachkonferenz für Rundfunk- und Verwaltungsräte des Öffentlich-Rechtlichen Rundfunks am 23. April 2007, Berlin* [online]. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Medien- und Technologiepolitik. ISBN 978-3-89892-713-0 [Zugriff am: 2. August 2020]. Verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04687.pdf>

STATISTISCHES BUNDESAMT, Hg., 21. August 2019. *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund– Ergebnisse des Mikrozensus 2018 –* [online]. 2010220187004 [Zugriff am: 6. August 2020]. Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?__blob=publicationFile

STATISTISCHES BUNDESAMT, Hg., 28. Juli 2020. *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019* – [online]. Fachserie 1 Reihe 2.2. 2010220197004 [Zugriff am: 6. August 2020]. Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/_publikationen-innen-migrationshintergrund.html

STUIBER, H.-W., 1998. *Zum Rundfunkbegriff, Rundfunktechnik, Geschichte des Rundfunks, Rundfunkrecht*. Konstanz: UVK Medien. Medien in Deutschland Rundfunk. Teil 1. ISBN 3-89669-032-9.

THIELE, M., 2015. *Medien und Stereotype. Konturen eines Forschungsfeldes*. Bielefeld: transcript. Critical media studies. 13. ISBN 978-3-8376-2724-4.

TROXLER, R. und N. GONSER, 2011. Qualitätsjournalismus revisited. Public Value aus Sicht von Medienjournalistinnen und -journalistin in Österreich. In: M. KARMAVIN, D. SÜSSENBACHER und N. GONSER, Hg. *Public Value. Theorie und Praxis im internationalen Vergleich*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 209-225. ISBN 978-3-531-17151-7.

WEISSENBURGER, P., 2017. *Drehbuchautorin über deutsche Serien: „Wer bezahlt, hat den Hut auf“* [online]. 22. Januar 2017 [Zugriff am: 1. September 2020]. Verfügbar unter: <https://taz.de/Drehbuchautorin-ueber-deutsche-Serien/!5373609/>

WESTDEUTSCHER RUNDFUNK, Hg., 2014. *Das duale Rundfunksystem* [online] [Zugriff am: 5. Juli 2020]. Verfügbar unter: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-fOo1piTUsUJ:https://www1.wdr.de/unternehmen/der-wdr/medienundbildung/duales_rundfunksystem_infotext100.pdf+&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de&client=firefox-b-d

WINKER, G. und N. DEGELE, 2009. *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: Transcript-Verl. Sozialtheorie Intro. ISBN 978-3-8376-1149-6.

WOLLING, J., 2004. Qualitätserwartungen, Qualitätswahrnehmungen und die Nutzung von Fernsehserien [online]. *Publizistik*, 49(2), 171-193. *Publizistik*, 49(2), 171-193. ISSN 0033-4006 [Zugriff am: 23. Juli 2020]. Verfügbar unter: doi:10.1007/S11616-004-0035-Y

ZEIT FÜR DIE SCHULE, 2018. *#MeToo: Das Schweigen brechen – ZEIT für die Schule* [online]. 15. April 2020 [Zugriff am: 11. September 2020]. Verfügbar unter: <https://service.zeit.de/schule/gesellschaft/metoo-das-schweigen-brechen/>

ZWEITES DEUTSCHES FERNSEHEN, 2019. <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/nachhaltigkeit-diversity-gendergerechtigkeit-106.html> [online] [Zugriff am: 5. September 2020]. Verfügbar unter: <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/nachhaltigkeit-diversity-gendergerechtigkeit-106.html>

12 Anhänge

12.1 Kategoriensystem der Auswertung

Anbei das Kategoriensystem der Auswertung mittels der qualitativen strukturierten Inhaltsanalyse nach Kuckartz.

HK 1 Das öffentlich-rechtliche Fernsehen

- SK 1.1 Auftrag des öffentlich-rechtlichen Fernsehens
- SK 1.2 Werte des öffentlich-rechtlichen Fernsehens
- SK 1.3 Repräsentation der Gesellschaft im öffentlich-rechtlichen Fernsehen
- SK 1.4 Vielfalt in der Programmgestaltung
- SK 1.5 Strategien und Maßnahmen

HK 2 Diversitätsdimension Geschlecht

- SK 2.1 Rolle der Frau in der Gesellschaft
- SK 2.2 Patriarchale Strukturen
- SK 2.3 Frauenanteil im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

HK 3 Die Schwarze Frau im deutschen Fernsehen

- SK 2.1 Entwicklung der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen
- SK 2.2 Lösungen für einen Anstieg der Sichtbarkeit von Schwarzen Frauen

HK 4 Stereotype im deutschen Fernsehen

- SK 4.1 Gründe für das Verwenden von Stereotypen
- SK 4.2 Wirkung der Aktivierung von Stereotypen
- SK 4.3 Ungleichheitsdimensionen
- SK 4.4 Realität/reale Vielfalt
- SK 4.5 Keine Stereotype im öffentlich-rechtlichen Fernsehen

HK 5 Machtstrukturen

- SK 5.1 Lösungen für mehr Sichtbarkeit durch das öffentlich-rechtliche Fernsehen

HK 6 Diversität

- SK 6.1 Gründe für die Wichtigkeit von Diversität

12.2 Experteninterviews

Anbei die transkribierenden Experteninterviews.

Experteninterview 1

Interviewerin = I

Expertin (Liz Baffoe) = L

I: Zu Beginn: Möchten Sie Gesiezt oder Geduzt werden?

L: Mir ist es egal, wenn wir uns Duzen, duzen wir uns.

L: Liz Baffoe, vielen Dank, dass du dir die Zeit genommen hast mit mir ein Interview zu führen.

I: Du bist Schauspielerin und hast in diversen Produktionen teilgenommen. Wie waren deine Anfänge in der Schauspielkarriere in Deutschland?

L: Ja, ich habe sehr früh angefangen, so als Komparse. Das war mit 14 Jahren. Es war eine Sendung beim WDR. Die hieß "Wild am Sonntag", und dann hat man Sketche gemacht. Da war ich schon sehr jung. Also ich hatte schon frühe Erfahrungen mit dem Fernsehen gemacht. Und da waren Schwarze Menschen meistens immer Sängerinnen oder Tänzerinnen. Also alles, was man so mit dunkelhäutigen Menschen verbindet. Dafür wurde ich dann besetzt.

I: Du wurdest vor allem für deine Rolle in der Lindenstraße bekannt als Mary Sarikakis, die aufgrund von schwierigen Lebensumständen nach Deutschland in die Lindenstraße geflüchtet ist. Wie hast du diese Rolle empfunden?

L: Ich muss erst mal sagen, ich war ein riesen Fan von der Lindenstraße und war wirklich total erfreut, dass dieses Angebot kam. Die haben damals eine junge Frau zwischen 20 und 30 gesucht, die nicht so gut Deutsch sprach, und das traf eigentlich gar nicht so auf mich zu, weil ich in Deutschland geboren bin. Und dann habe ich mich beworben, und dann haben sie mich genommen, weil das Spiel gut war. Dann musste ich einen Akzent einbauen, und die Mary war eine illegale Asylantin. Das war damals so ein Riesenthema in Deutschland, dass sehr viele Asylanten nach Deutschland kamen, um Hilfe zu suchen oder ein besseres Leben zu finden. Die Mary war eine sehr sympathische Figur und sie hat unheimlich aufgeklärt in der Lindenstraße, und die Leute haben das dann anders empfunden. Von Menschen, die wirklich in so einer Situation waren. Das ist ja überhaupt nicht meine Geschichte. Genau das Gegenteil. Und die Rolle war sehr vielseitig für mich, weil ich das ja selber noch nie erlebt hatte. Ich bin in Deutschland geboren, in Bonn, und das war damals Hauptstadt, und mein Vater war Diplomat. Ich kenne diese Flüchtlingsgedanken oder Flüchtlingsprobleme überhaupt nicht. Ich habe selber dazu gelernt, wie das für Menschen wirklich ist. Wenn man aus einem anderen Land in ein anderes Land kommt und nicht wirklich willkommen geheißen wird, aus welchen Gründen auch immer man geflohen ist. Man flieht ja, damit es einen besser geht. Und dann erlebt man dann noch mehr Schwierigkeiten. Das ist für die Menschen sehr schwierig gewesen, aber da Mary eine sehr sympathische Figur war, haben die Leute sich sehr intensiv damit beschäftigt. Für mich war das eine sehr positive Erfahrung.

I: Deinen Sende-Aus in der Lindenstraße hattest du im Jahre 2006. Gab es für Mary eine positive Entwicklung zum Ende hin?

L: Ja, genau. Sie hat ja illegal geheiratet und dann hat sie sich am Ende verliebt, glücklich in den Mann, den sie wirklich wollte. Hat ein Kind bekommen, und sie ist dann irgendwie nach Berlin geflüchtet, weil die Geschichte einfach zu Ende erzählt war. Und für mich war es nur wichtig, dass ich die Produzenten sage: „Ich möchte nicht sterben, also in der Rolle“. Und dann ist sie nach Berlin geflüchtet, und es war ein Auf und Ab, es war ok. Ich hätte vielleicht für mich persönlich gewollt, aber das ist nur mein persönlicher Wunsch gewesen, dass sie zu einer Geschäftsfrau wird. Aber so war die Geschichte nicht erzählt.

I: Welche Rollen musstest du in deiner Schauspielkarriere spielen, die Stereotype waren?

L: Es waren halt immer Rollen, wo ich nie eine starke Person gespielt habe. Es war eine Ehefrau, die ihren Mann beschützt hat. Das war auch mal eine Tänzerin. Doch ich hatte einmal eine Rolle gespielt, da habe ich eine Zuhälterin gespielt. Aber auch die afrikanische Frau, die Schwarze Frauen nach Deutschland bringt und an weiße Männer verkauft. Das war keine positive Rolle. Aber es war eine Rolle, wo ich stark sein musste und nicht nett war. Ansonsten bin ich ja bei der Kinderserie Schloss Einstein. Da spiele ich eine Lehrerin. Und das ist ja auch schon eine Entwicklung, dass man sieht sie hat studiert. Sie ist Lehrerin unterrichtet Kinder und die Kinder finden das einfach sehr cool.

I: Hast du im Laufe deiner Schauspielkarriere mehr Stereotype gespielt? Oder war es ein Gleichgewicht zwischen ‚realen‘ und stereotypischen Rollen?

L: Ich glaube, es war ein Gleichgewicht. Ehrlich gesagt habe ich schon relativ Glück gehabt. Ich habe auch immer drauf geachtet. Ich habe auch sehr oft meinen Mund aufgemacht. Man kann ja so viele Geschichten erzählen, und ich habe Freundinnen, die sind Ärzte. Sie sind alle dunkelhäutig. Oder sogar Architekten. oder Rechtsanwältin. Wieso besetzt ihr so was nicht mal? Man muss ja nicht immer die Hilfe suchende, dunkelhäutige Frau sein, die immer abhängig ist. Und ich hatte das Glück, dass es schon sehr abwechslungsreich war. Viele Sachen hatte ich aber abgelehnt, wenn ich ehrlich bin.

I: Was macht das mit der Identität, wenn stereotypische Rollen einem häufig zugeordnet werden?

L: Ja, dass es im Bewusstsein der Menschen erhalten bleibt, dass dunkelhäutige Menschen immer bemitleidet sind oder immer irgendwie Hilfe brauchen. Es ist aber nicht so. Ich finde, die sind eigentlich gleichgestellt, und es muss im Bewusstsein geändert werden, dass man auch andere Bilder zeigt. Wie ich eben sagte, meine Freundinnen sind Ärzte oder Rechtsanwältin oder auch Architekten oder Innenarchitekten. Dass man solche Sachen auch als selbstverständlich zeigt. Oder einfach eine normale Ehefrau ohne Probleme. Die haben sich einfach verliebt und haben geheiratet. Es muss ja immer irgendwie einen Grund geben, warum ist er mit ihr zusammen? Ja, weil sie aus Afrika geflüchtet ist. Warum müsst ihr immer so eine Geschichte erzählen? Es kann doch einfach nur Liebe gewesen sein. Punkt. Fertig. Aus. Es ist immer das Gefühl, man muss es erklären, warum ist sie jetzt da. Und immer dieses Hilfebedürftige. Es ist diese Geschichte gibt es auch, aber nicht nur. Und das stört mich. Es sollte einfach eine Selbstverständlichkeit sein und fertig aus.

I: Was könnten die Gründe sein, warum, wie es scheint, Schwarzen Menschen Stereotype vermehrt vergeben werden?

L: Vielleicht hat es mit der Geschichte noch zu tun. Durch den Kolonialismus und alles Mögliche, das es irgendwie noch behaftet ist. Wir merken ja alle einen Wandel. Leider durch diese schreckliche Geschichte in

Amerika. Leider brauchen Dinge Zeit. Und ich meine Martin Luther King hatte auch gesagt: "Ich habe einen Traum, wo wir wirklich alle gleich sind, wo wir nicht mehr über die Hautfarbe definiert werden oder über die Religion oder über unsere Staatsangehörigkeit". Es sollte einfach der Mensch bewertet sein. Kann er den Job oder kann er ihn nicht. Es sollte völlig egal sein, wo man herkommt, wenn man ein guter Typ ist. Man kann den Job. Und dann ist doch alles gut. Aber es muss im Bewusstsein geändert werden. Und da sage ich auch mal zu den Medien: „Ihr müsst das ändern, denn Fernsehen hat so eine Strahlkraft. Oder auch Zeitungen“. Man sieht so wenig dunkelhäutige Menschen auf Titelblättern. Es ist mir mal passiert, dass sie mich auf einem Titelblatt tun wollten und dann haben sie hin und her überlegt: "Ja das können wir nicht machen. Das verkauft sich nicht“. Ihr müsst doch irgendwann anfangen. Die Leute gewöhnen sich dran. Menschen sind Gewohnheitstiere. Und wenn sie nie damit anfangen, sieht man immer, sorry, immer das Blonde und Weiße und so. Aber das ist nicht mehr diese Gesellschaft. Wir sind eine multikulturelle Gesellschaft, und das muss auch gezeigt werden, ein Mischmasch von allen Farben. Schöner geht es ja gar nicht. Wir lieben die Vielfalt von Blumen, aber wir lieben nicht die Vielfalt von den Menschen. Das ist doch bescheuert. Das muss sich in den Köpfen ändern.

I: Beobachtest du eine Entwicklung? Siehst du jetzt vermehrt mehr Schwarze Frauen in Rollen, die keine Stereotype sind?

L: Ja, ich sehe schon mehr. Also nicht viel leider in den Serien. Es ist ab und zu mal da besetzt, aber jetzt eine gängige, musst du mich korrigieren, habe ich in keiner Serie bis jetzt gesehen. Ich war ja 12 Jahre Jemand, der, es war ja außergewöhnlich, dass eine dunkelhäutige so lange in einer Serie spielt und so präsent ist. Es kommt mal vor, so. Aber eine gängige Rolle in Serien in Deutschland sehe ich selten.

I: Eine Frau zu sein in der Gesellschaft ist mit vielen Barrieren verbunden. Hast du neben deiner Hautfarbe auch schlechte Erfahrungen gemacht.

L: Ja, natürlich. Leider muss ich sagen natürlich, man wird immer irgendwie so direkt kategorisiert als Frau und auch als dunkelhäutige Frau. Die Frau muss immer gut aussehen, ein gewisses Sex-Appeal. Denn sie werden immer so über das Äußere bewertet und nie, wenn man auch was im Kopf hat. Das ist, glaube ich, nicht immer so gefragt. Aber es hat sich ja auch einiges geändert durch die Me-too Kampagne, dass man dann respektvoller miteinander umgeht. Manchmal merken glaube ich Leute nicht, was für Sprüche man bringt, die nicht angebracht sind. Aber es hat sich schon einiges geändert. Ich finde, wir sind schon weit gekommen. Aber wir müssen immer dran arbeiten. Es darf nicht einschlafen.

I: Was meinst du, muss getan werden damit geringe Repräsentation von Frauen im deutschen Fernsehen steigert?

L: Vielleicht sollte es eine Quote geben, das ist jetzt ein Vorschlag. Ja, man muss halt immer alles regulieren. Leider. Wenn es nicht funktioniert, muss man halt das einfordern. Man kann ja eine Quote einsetzen, dass da und da viele Frauen oder auch Frauen in Führungspositionen vorkommen. Ich meine, wir haben Frau Merkel, die ist super. Ganz toll, wie die das macht. Finde ich großartig. Und ich finde es toll, wenn Frauen Führungspositionen haben.

I: Hat das Einsetzen von Schwarzen Menschen hinter der Kamera ein Einfluss auf die Sichtbarkeit von mehr Diversität im deutschen Fernsehen?

L: Auf jeden Fall. Ich habe einen ganz anderen Blick. Denn, ich lebe multikulturell. Ich habe so unterschiedliche Freunde aus verschiedenen Nationen. Ich würde das ganz anders für mich sehen, denn meine

Welt ist einfach bunt. Ich liebe es bunt und kreativ. Ich liebe total viel unterschiedliche Kulturen, weil ich davon absolut nur lernen kann. Für mich ist es ein Gewinn, wenn ich eine andere Kultur kennenlerne. Und mein Freundeskreis ist komplett bunt gemischt, und für mich war das immer nur eine Bereicherung. Und ich glaube, es wird immer eine Bereicherung sein, wenn wir uns besser kennenlernen würden und immer im Dialog miteinander sind. Ich denke schon, dass es auf jeden Fall mehr bringen würde.

I: Und nun die Abschlussfrage: Was sind deine Wünsche in Bezug zu der Darstellung der schwarzen Frau im deutschen Fernsehen für die Zukunft?

L: Ja, ich wünsche mir, wie gesagt, dass hier Realität mehr gezeigt wird. Wie gesagt, dass eine ganz normale, dunkelhäutige Ärztin oder Architektin oder Rechtsanwältin gezeigt wird, ohne dass die Hautfarbe immer ein Thema ist. Es ist eine tolle Frau, die ist ein cooler Typ. Die ist in Deutschland geboren, und sie macht ihr Ding. Und es sollte nicht immer ein Thema sein. Ich hatte mal so einen Wunsch, dass man Sex in the City mit Nationalitäten macht. Eine Dunkelhäutige, eine Italienerin, Deutsche und Türkin. Jeder bringt seine Kultur rein. Das wäre total spannend, das mal so zu erzählen. Es ist ja auch witzig. Ich habe auch italienische Freunde, wir machen auch Witze übereinander. Aber es macht Spaß. Es ist nie irgendwie, dass es rassistisch wirkt. Aber wir toppen uns in unseren Kulturen. Also du bist Afrikaner, du kommst ja eh immer zu spät. Aber es ist einfach nur lustig. Und das wünsche ich mir einfach. Eine Normalität, einfach eine Normalität ohne, dass es immer ein großartiges Thema ist, dass man dunkelhäutig ist oder nicht. Ist es ein guter Typ, oder ist es kein guter Typ. Ende.

I: Ja, ein schöner Schlusssatz. Vielen Dank Liz Baffoe für das Interview.

L: Ich danke dir sehr für die Einladung.

Experteninterview 2

Interviewerin = I

Expertin (Karmela Shako) = K

I: Zu Beginn: Möchten Sie Gesiezt oder Geduzt werden?

K: Duzen gerne.

I: Karmela Shako, vielen Dank, dass du dir die Zeit genommen hast mit mir ein Interview zu führen.

I: Du bist Schauspielerin. Wie waren deine ersten Schritte deiner Schauspielkarriere in Deutschland?

K: Ich hatte super viel Glück, weil ich auf die Schauspielschule im Jahr 2015 kam und direkt eine Agentur gefunden habe. Eine Agentur zu bekommen ist in Deutschland, so das A und O. Das ist quasi das Intro, um etablierte Jobs zu bekommen. Wir reden nicht von, so Komparse Sari, sondern wirklich große Rollenangebote zu bekommen. Ich habe eine sehr gute Agentur, und da bin ich bis heute noch. Aber ich muss sagen im Voraus. Das Semester geht ja acht Semester, wenn du Schauspiel-Theater studierst. Ich fing schon im fünften Semester an, mich zu bewerben. Ich erinnere mich noch sehr gut, dass ich zu meinen Kommilitonen sagte: „Ja, ich bewerbe mich jetzt international, also sprich im deutschsprachigen Raum: Schweiz, Österreich, deutschlandweit“. Dann sagte man zu mir: „Warum denn jetzt. Du hast doch noch ein ganzes Jahr. Du hast noch drei Semester“. Und das haben die da schon nicht verstanden. Da habe ich versucht, mich zu erklären: „Ja, drei Semester, sprich ein Jahr ist nicht lange für euch. Ich muss drei Schritte weiterdenken. Ich muss mich jetzt schon bewerben, weil sobald ich das Diplom, hier rauskomme, werde ich nicht mit offenen Händen empfangen. Ich muss jetzt schon starten“. Da haben mich viele gar nicht verstanden und mich für irre gehalten.

Ich erinnere mich, als ich mich dann damals beworben habe. Wie gesagt Österreich, Schweiz, deutschlandweit. Das waren bestimmt 80 Agenturen. Und von 80 Agenturen haben mir fünf geantwortet mit Floskeln. Und nur eine oder zwei sagten: „Mein Typ wäre jetzt noch nicht gefragt“. Es war im Jahr 2014. Sie könnten mich nicht aufnehmen, weil sie für mich keine Rollen hätten. Immerhin haben sie mir ja geantwortet. Dann habe ich diese Runde nochmal gemacht. Einmal im Jahr 2014 und nochmal ein halbes Jahr vor Diplom Übergabe. Dieselbe Runde nochmal. Da haben mir schon 13 Agenturen geantwortet, und von diesen 13 Agenturen wollten mich drei persönlich kennen. Und am Ende habe ich mich für eine entschieden. Es war 2014 und 2015 ein riesen Unterschied. 2014 konnte man sich ja nicht so wirklich vorstellen, Schwarze Frauen in der Agentur aufzunehmen. Warum auch immer. Keine Rollenangebote, man wollte nicht. Und dann 2015 wahrscheinlich auch durch die Flüchtlingswelle. Das weiß ich nicht, was sich da alles verändert hat in der Filmwelt, dass man dann eher bereit war zu sagen: „Probieren es trotzdem mal mit einer Schwarzen Schauspielerin“. 2015, wie gesagt hatte ich dann eine Agentur. Und es ging dann direkt los. Aber das ist nicht die Norm. Und da gibt es ganz viele andere Beispiele. Leute, die bis heute auf eine Agentur warte.

I: Und dann hast du angefangen Rollen zu spielen. Waren die Rollen größtenteils Klischee behaftet?

K: Ja, ja. Es wurde von meiner Agentur kommuniziert: „Du musst verstehen, Karmela, jetzt bist du in einer Agentur. Aber ich kann dir stereotypische Rollen nicht vorenthalten, die wirst du bekommen. Du musst sie nicht annehmen. Aber wir leben halt in Zeiten, wo noch so gedacht wird. Wo noch in Schubladen gedacht wird. Und du wirst Angebote bekommen, wie Putzfrau, Prostituierte und Flüchtlingskind. Oder Jemand, der nicht so gut Deutsch kann. Denn wir sind einfach in Deutschland noch nicht so weit, dir zuzumuten, dass du eine Kommissarin spielen kannst oder Professorin oder Ärztin“. Und dementsprechend waren die Rollen

zugegeben, nicht alle, aber die Angebote gab es ganz viel.

I: Was macht das mit der Identität größtenteils klischeebehaftete Rolle zu spielen?

K: Es gibt Unterschiede zu den Rollen. Es gibt zum Beispiel, wenn du an „12 Years a Slave“ denkst, Lupita Nyong'o. Es gibt Geschichten, die entsprechen der Wahrheit. Da ist es normal, dass du einfach so Slave Girl spielst. Aber dann gibt es Geschichten – Also du musst das Ganze als Gesamtkonstrukt sehen. Wenn das Drehbuch rund ist, wenn es einen roten Faden gibt, und die Geschichte hat einen historischen Hintergrund zum Beispiel, dann macht es nichts aus das Slave Girl zu spielen, denn es ist eine wichtige Rolle. Aber, wenn man es einfach willkürlich da reinschreibt, weil man uns sonst nicht anders sehen kann, dann nervt es. Dann macht man es auch nicht. Es kommt immer auf den Inhalt, auf die Geschichte an. Wenn es eine Asylpolitik Geschichte sein muss, dann ist klar, dass du dann das Flüchtlingskind spielen sollst mit einer Geschichte. Mit dem ganzen Werdegang die Fluchtroute vom Senegal bis hierhin. Dann ja. Aber wenn es nur darum geht, jemanden zu besetzen, weil er Schwarz ist und alle Schwarzen Leute sind hier in Deutschland Putzfrauen, dann stehe ich da nicht so hinter.

I: Wann war der Zeitpunkt als du beobachtet hast, dass eine Veränderung der Darstellung von Schwarzen Menschen, vor allem Frauen, im deutschen Fernsehen zu sehen ist?

K: Ich glaube mit Eintritt von Amazon, Netflix. Ich glaube auch 4Blocks. Das waren so Vorreiter. Da, wo man dann gemerkt hat intern: „Oh, Produzenten, Regisseure, Redakteure verstehen, dass der Markt so groß ist“. Man muss umdenken. Viele gucken ja schon gar kein Fernsehen mehr. Viele gucken Privat-TV. Die holen sich ihre Box, weil man uns da noch mal ganz anders ablichtet. Weil die Geschichten viel mehr divers sind, anstatt das, was man bei ZDF, ARD, RTL sieht. Und da habe ich schon verstanden, dass die Branche umdenken muss. Klar, wir haben bis heute noch Klischee-Rollen. Aber da ich ja auch intern mit vielen Redakteuren und Regisseuren spreche, verstehe ich auch, dass die jetzt mittlerweile verstanden haben aufgrund von Netflix, Amazon und ganz vielen anderen Formaten, dass sie da ein bisschen langsam sind. Das es so, wie es jetzt ist, nicht funktionieren kann. Denn die Leute identifizieren sich nicht mit dem, was der deutsche Markt oft zeigt. Da sind Netflix und die anderen Formate ein bisschen weiter.

I: Das heißt du hast neben dem Privaten-TV in fiktiven Fernsehserien noch keine Veränderung gesehen?

K: Wirklich Babysteps. Und ich glaube, das hat viel damit zu tun, dass Deutschland eine absolute Angst Gesellschaft ist. Die haben Angst das Publikum zu verschrecken. Warum auch immer. Die haben Angst, etwas Neues zu wagen. Man beruht sich auf das, was man kennt. Das sind dann meistens Krimiserien, Familiengeschichten, Nachkriegsgeschichten. Und das läuft ja bei einer bestimmten Zielgruppe. Aber, dass zum Beispiel die Jugend mittlerweile nur noch Netflix oder YouTube schaut, da sind sie noch nicht so up to date. Es liegt daran, dass sie Angst haben. Angst vor Veränderung. Merkt man ja auch in der Politik. Alles, was neu ist, was man nicht kennt, davor hat man Angst.

I: Gab es denn Rollen, die für dich besonders unangenehm waren?

K: Nee, nee. Es gab Rollen-Angebote, aber die habe ich nicht angenommen. Aber das, was ich bisher gespielt habe, da habe ich mir das Drehbuch durchgelesen und war dann vollkommen d'accord mit. Es gab Angebote, wo es wirklich hieß Ghanaische Putzfrau mit ghanaischem Akzent, und ich weiß nicht, was der ghanaische Akzent sein soll. Ich habe sehr viele ghanaische Freunde, die haben ganz viele unterschiedliche Sprachen. Und da fängt es an, wenn man sich mit dem Land und die Kultur nicht mal auseinandersetzen will. Wenn man einfach sagt: „Das ist jetzt ghanaisch“. Und ich sage: „Ich komme ja nicht mal aus Ghana“. „Doch, dann sprich

doch Irgendwas“. „Kann ich ja nicht spielen, denn ich habe Freunde. Ich habe Leute aus Ghana, die würden doch verstehen, dass ich kein Twi da spreche“.

I: Welche Rollen empfandst du als besonders positiv und real?

K: Ich fand „Familie Braun“ total witzig. Klar, da fällt auch das N-Wort, da stehe ich überhaupt nicht hinter. Aber ich fand's so witzig, weil man es modern gehalten hat. Es wurde ein modernes Modul gespielt. YouTube. Es gibt zwei Nazis, die ein YouTube-Channel haben im Jahr 2015. Die Vorgeschichte ist ja, dass er davor noch kein Nazi war, sechs Jahre zuvor. Und dann die Affäre mit mir hat. Und dann kommt dieses Mix-Girl da raus, und du bist quasi mit dem, was du aus tiefstem Herzen hast bist du damit konfrontiert. Ich fand die Thematik einfach so toll und deswegen hat es auch so viele Preise wahrscheinlich abgesehen. Weil, was macht ein Neonazi, wenn er keinen Ausweg hat? Wenn er keine andere Möglichkeit hat, als sich damit auseinanderzusetzen? Denn es ist ja sein Blut, ein Teil von ihm. Es ist sein Kind. Das hat mich total gefreut, dass die Geschichte dann im kompletten so rund war. Es ist einer meiner Lieblingsrollen. Ich mochte aber auch sehr gerne "Über die Grenze", wo ich die verdeckte Ermittlerin spiele. Das war mal so eine ernstzunehmende Rolle. Ich durfte ein bisschen Action zeigen. Die Frau an sich nicht als Opfer dastehend, sondern als Jemand mit einer Aussage, die weiß, was sie will. Ich mochte aber auch bei „Alarm für Cobra 11“, dass ich Präsidentin spielen durfte in einem fiktiven Land. Ich meine, einfach mal so eine Präsidentin zu spielen und hinter ihr eine Männer Kolonne und das Sagen zu haben. Ich mag, wenn Frauen nicht als unterwürfig dastehen. Frauen sollte starke Rollen haben. Das finde ich wichtig, auch als Message für all unsere Girls da draußen.

I: Was sind die gängigen Stereotypen, die einer schwarzen Frau zugewiesen werden und die im Fernsehen sichtbar sind?

K: Ich habe gar kein Kabelfernsehen. Ich weiß, ich bin in der Branche, ich müsste mir ein paar Sachen angucken. Aber genau aus diesem Grund, denn ich habe es sattgehabt, mir das immer anzugucken. Wir gucken nur noch Netflix und Amazon Dokus. Wenn ich mich zurückerinnere, ich weiß gar nicht mehr, ob es so up to date ist. Ich glaube das gängigste ist "The Angry Black Women". Ich weiß nicht woher das kommt, wahrscheinlich aus dem amerikanischen Raum. Das ist so, wenn sie etwas spielt, dann muss sie immer so latent aggressiv sein. Dann muss es immer so eine Diva, eine Zicke sein. Ein Mensch, den man nicht gut bändigen kann, der immer Kontra geben muss. Das spricht überhaupt nicht für alle Schwarzen Frauen. Selbst du und ich kommen aus zwei ganz verschiedenen Ländern, haben einen ganz unterschiedlichen kulturellen Hintergrund. Man kann es nicht mischen. Man kann nicht sagen, die sind ja alle gleich. Es funktioniert nicht mehr. Man sagt ja auch nicht zu einem Rumänen er funktioniert, wie ein Finne. Das sind verschiedene Länder.

I: Wie entstehen stereotypische Zuschreibungen/Rollen?

K: Ich gehe von Unwissen aus, wenn man sich mit anderen Kulturen nicht auseinandersetzen will. Wenn man nicht dazu lernen möchte. Wenn man davon ausgeht, dass es so ist, wenn man es irgendwo gesehen hat. Aus irgendwelchen vorigen Filmen, vom Hören sagen. Es ist einfach Unwissen. Anders kann ich es wirklich nicht erklären. Wie gesagt, ich bin ja Schwarz. Ich frage mich ja selber: „Wie kommt dieser weiße Regisseur, dieser weiße Produzent darauf uns so ablichten zu wollen“. Und da ich in einer ganz anderen Haut stecke, fällt es mir schwer zu verstehen, wie er darauf kommt. Ignoranz, denke ich mal.

I: Eine Frau zu sein in der Gesellschaft ist mit vielen Barrieren verbunden. Hast du innerhalb deiner Karriere neben deiner Hautfarbe aufgrund deines Geschlechts schlechte Erfahrungen gemacht?

K: Ja, Sexismus ist. Deswegen gab es ja auch die Me-too-Debatte, die ist bis heute noch aktuell. Es fängt bei

den Gehältern an. Und dann über sexuelle Übergriffe, nicht ernst genommen werden. Im Beisein von jungen und alten Frauen sexistische Sprüche ständig ablassen und wirklich nicht wertzuschätzen. Das kriegt man in der Branche schon krass mit. Und deswegen gab es ja vor zwei Jahren von Hollywoods Frauen diesen Aufruf, weil es ein enormes Problem ist. Es ist glaube ich nicht nur in unserer Branche so. Es ist in der kompletten Gesellschaft so. Ob du jetzt Marketing machst. Ob du bei DM arbeitest. Wir Frauen sind da noch nicht so ganz gleichgestellt.

I: Die Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ von der Initiatorin Maria Furtwängler, kam zu dem Ergebnis, dass es eine aktuelle Unterrepräsentanz von Frauen im deutschen Fernsehen gibt. Siehst du aktuell einen Aufstieg von Frauen im deutschen Fernsehen?

K: Im deutschen Fernsehen nicht. Hollywood Ja, weil es immer mehr Produzentinnen gibt. Im deutschen Entertainment sieht man mehr Regisseurinnen. Aber das sind Babysteps. Oder auch Drehbuchautorinnen. Aber die, die da ganz oben sitzen, die Produzenten das sind Männer. Und es stimmt, dass die Hauptrollen meistens Männer bekommen.

I: Was muss getan werden seitens der Institutionen, damit soziale Ungleichheit aufgebrochen werden kann?

K: Selber machen. Man muss es selber machen. Von mir aus studiere es. Aber du musst selber Filme produzieren. Du brauchst deine eigene Crowd, deine eigene Crew als Frau, damit du unabhängig bist. Wenn du nur Schauspielerin bist und quasi abhängig bist, dann kommt überhaupt nichts. Quasi musst du dich weiterbilden, um endlich selber Filme machen zu können.

I: Und was meinst du, müssen die öffentlich-Rechtlichen tun, damit Vielfalt mehr sichtbar wird?

K: Das lustige ist, ich bin ja bei den öffentlich-Rechtlichen. Ich erinnere mich noch, als ich diese Agentur bekommen habe. Mein Agent, der ist halt super cool. Er meinte: Karmela, was möchtest du machen? Du bist Schauspielerin, du kannst aber auch Moderation machen? Du kannst zur Oper gehen, du kannst Musicals machen. Du kannst Soaps machen. Du kannst alles machen. Wo siehst du dich? Ich erinnere mich, ich sagte: Ich möchte zu den Öffentlich-Rechtlichen. weil ich denke, dass das Format da etablierter ist. Ich habe gedacht, lieber mache ich so Tatort und Soko, anstatt Unter Uns, denn das ist eher angesehen. Es ist konservativer. Wenn ich so vergleiche, was auf RTL läuft als erwartet. Man kann es nennen, wie man will "trash", "ramsch" whatever, aber es ist mehr divers im Vergleich zu den öffentlich-Rechtlichen, wo ich jetzt gelandet bin. Was die Öffentlich-Rechtlichen machen könnten: Derjenige, der da oben sitzt sollte sich mal öffnen und modernisieren. Vielleicht muss das auch mal jemand anders machen. Das kann eine Frau machen, eine homosexuelle Frau - jemand, der einfach up to date ist. Der versteht, was das Publikum braucht. Man kann ja nicht nur sich auf eine Studie basieren von Tatort Zuschauern. Meine Freunde gucken auch Tatort. Das ist meine Generation. Da kann man doch ruhig ein bisschen divers denken. Ich rede nicht von Black und White. Ich rede auch von Behinderten, Homosexuellen. Ich rede von alles, was Minderheiten sind und die Struktur da oben, muss sich verändern. Derjenige, der da oben sitzt. Er muss sich verändern, er muss sich öffnen.

I: Wieso sind Diversität und die Förderung dieser wichtig?

K: Weil wir Nachkommen haben. Ich kriege das immer wieder mit. Bei mir auf Instagram folgen mir super viele kleine Mädels, die mir dann auch schreiben: Ich finde es so schön, dass du Schauspielerin bist, ich wollte auch immer Schauspielerin werden. Aber ich bin dunkel. Da haben meine Eltern gesagt das wird sowieso nichts. Und deswegen ist es so schön zu sehen, dass du das machst. Man hat eine Vorbildfunktion, ob man will oder nicht. Das ist nicht nur im Film, auch in Büchern, in der Schule, dass es schwarze Lehrer gibt, türkische

Lehrer, divers Lehrer. Es muss von allem Etwas geben, denn da ist die Gesellschaft. Sie ist bunt. Wir sind nicht nur Schwarz, und weiß. Wir sind total bunt, und so muss es auch repräsentiert werden, damit die Generation nach uns weiß, dass Möglichkeiten da sind, weil so verbockt man es vielen Kindern. Da sie davon ausgehen, dass aus ihnen nichts werden kann. Sie werden ja nicht repräsentiert. Ich habe mir Letztens von dem Sohn meiner Freundin Etwas anhören müssen. Er hat nämlich ein Kinderbuch, einen Feuerwehrmann Buch. Dann sagte er, dass er super gern ein Feuerwehrmann wäre. Aber er glaubt nicht, dass er das werden kann, weil in diesem Kinderbuch alle Leute hier weiß sind. Und der ist vier. Representation matters.

I: Hast du Wünsche hinsichtlich der Darstellung der schwarzen Frau im deutschen Fernsehen für die Zukunft? Wenn ja, welche sind diese?

K: Weiterhin stark, weiterhin unabhängig weiterhin wie eine Frau einfach ist. Wie gesagt dieses unterwürfige und Hilfsbedürftige und Opferrollen. Das entspricht ja nicht der Wahrheit. Nicht jede Frau ist ein Opfer. Wenn es einfach authentisch ist. So sollte man uns doch zeigen. Wir sind so vielfältig. Jede Frau ist eigen. Das sollte man auch zeigen. Aber ich habe aufgegeben, Erwartungen an irgendwen zu haben. Ich bin fest davon überzeugt es einfach selber zu machen. Ich habe diese Frage, ob ich Wünsche hätte, quasi gegenüber der Branche, was sie machen müsste, damit wir besser dastehen verworfen. Ich erwarte von der Branche gar nichts mehr, denn ich weiß, die Branche wird sich nicht ändern, wenn wir es nicht ändern. Es liegt in unserer Hand.

I: Liebe Karmela, vielen Dank für das Interview.

K: Ich danke dir sehr für die Einladung.

Experteninterview 3

Interviewerin = I

Expertin (Dayan Kodua) = D

I: Zu Beginn: Möchten Sie geduzt oder du gerne Sie genannt werden?

D: Ich möchte bitte Gesiezt werden. Nein Quatsch.

I: Dayan Kodua, vielen Dank, dass du dir die Zeit genommen hast mit mir ein Interview zu führen.

I: Du bist Schauspielerin. Wie waren die Anfänge deiner Schauspielkarriere in Deutschland?

D: 2004 habe ich eine Schauspielausbildung in Berlin absolviert und damals war es für mich ziemlich mager. Ich hatte kaum Castings. Es hat auch nicht wirklich viel stattgefunden für Menschen mit dunkler Hautfarbe. Insgesamt wenig für Menschen mit Migrationshintergrund. Für schwarze Menschen war es noch weniger. Und damals habe ich mir dann gedacht ich möchte mal eine Auslandserfahrung sammeln. Und bin dann nach 2004 nach Los Angeles gegangen, weil wie gesagt hier habe ich nichts gehabt. Das letzte Casting, was ich hatte, wo ich dann gesagt habe: „Es ist mir genug“, das war für die Volksbühne Berlin und das war ein Theaterstück. Ich weiß nicht mehr wie das genau hieß. Und es ging darum, dass sie eine Inszenierung von Klaus Kinski umsetzen wollte. Klaus Kinski habe ich schon immer nicht gemocht. Nachdem ich ein Film gesehen habe, das er in Ghana gedreht hat. Denn es ging um die Sklaverei, und das sollte inszeniert werden. Und ich weiß noch, dass ich damals, ich glaube ich war 12 oder 13, und ich konnte das nicht auseinanderhalten, ob das echt war oder ein Film. Und ich wusste nur, diesen Mann mag ich überhaupt nicht, weil er die Frauen nicht gut behandelt

hat. Und Jahre später, Anfang 20, bekam ich dann eben dieses Angebot. Und dann hatte ich auch damals gefragt: „Was macht denn die Figur“? Da sagte mir meine Agentur damals: „Ja, die macht nichts. Sie ist eine Geliebte vom Hauptdarsteller. Und es ist die Geschichte von Klaus Kinski“. Und dann habe ich gedacht: „Nee das mache ich nicht“. Und für mich war es einfach blöd, weil die Figur nicht mal was zu sagen hatte, sondern sie sollte oben ohne sein. Danach habe ich gedacht: „Nein“. Ich war sehr, sehr stolz mit 20, 22 Jahren. Und ich weiß noch, da war man froh, irgendwas machen zu dürfen. Nein zu dieser Rolle zu sagen hat einfach mal gezeigt, ok es ist gut, dass du weißt, was du willst.

I: In welchem Jahr war das?

D: Das war 2000, 2001 ungefähr. Und dann habe ich gedacht: „Nee, das möchte ich nicht machen“. Es ist was anderes, ein Flüchtling zu spielen. Aber ich glaube, für mich als Dunkelhäutige oder als eine Ghanaerin, war es schon ein bisschen schwierig aus meiner Haut zu kommen und dann oben ohne auf der Bühne zu stehen. Und das war dann, wo ich mir dachte: „Das bin nicht ich“. Ich glaube, das hat auch eine andere Schauspielerin gespielt. Ich weiß nicht wer das war, aber das war dann für mich, wo ich dachte: „Ok, wenn das die Rollen sein sollen, dann möchte ich gerne etwas anderes erfahren. Und dann gehe ich ins Ausland, um einfach mal zu gucken“.

I: Welche Erfahrungen hast du innerhalb deiner Auslandsreise nach Amerika gemacht?

D: Abgesehen davon natürlich, dass ich dann dort gemerkt habe, wie es ist Ausländer zu sein, sieht man Kollegen und Kolleginnen, die genauso aussehen, wie man selbst. Aber natürlich gibt es auch diese Problematik, nicht arbeiten zu dürfen. Das heißt, für mich war es am Anfang schwierig, weil ich eben keine Arbeitserlaubnis hatte. Aber das war ein Kampf. Und als ich dann irgendwann arbeiten durfte, war ich schon sehr überrascht, wie viele Angebote es für Schwarze Menschen gibt. Und trotzdem war ich so perplex, dass doch so wenig Schwarze Menschen arbeiten. Also hier habe ich gesehen man arbeitet ja gar nicht, und dort haben viele gearbeitet. Es gab viele Shows. Moesha, Bill Cosby. Aber trotzdem habe ich dann als Schauspielerin gedacht: „Wieso arbeiten die dann doch nicht“. Weil man natürlich ja immer dieses Vitamin B braucht. Die, die gearbeitet haben hatten diese Connection. Oder die waren jahrelang in der Business School. Aber nichtsdestotrotz war es für mich eine ganz andere Erfahrung, weil ich gesehen habe: „Cool, wie geil ist das denn. Hier passiert ja viel“. Also die Fragen, die ich hier bekam: „Was machst du“? „Schauspielerin“? „Kann man davon leben“? Die hatte ich eben dort nicht. Das heißt, hier sind alle one big family. Und jeder möchte hier das Gefühl von wir gehören zusammen, wir wollen alle etwas erreichen und wir kämpfen. Das hat mir sehr, sehr gut gefallen, weil ich mich nicht so sehr verloren gefühlt hatte damals. Es war eine andere Freiheit als eine Schwarze Frau. Einfach da zu sein. Erst später, wenn man dann das Leben kennt. Also die ersten zwei, drei Jahre war es eher so aufregend, mal gucken, mal gucken. Aber nach drei Jahren merkst du ja wirklich, das ist das Leben. Ich lebe hier, und ich werde nicht mehr als eine Schwarze Deutsche gesehen, sondern eher als eine Amerikanerin, weil ich auch nicht so sehr Afrikanisch aussehe. Was heißt Afrikaner, wie soll man denn überhaupt afrikanisch aussehen? Aber das ist so, wo ich manchmal denke: Wie sehen Afrikaner aus und wie sehen Schwarze Afrikaner aus. Also ganz doofe Fragestellungen, die man selbst stellen musste. Weil dann hieß es: „Ach, du bist aus Ghana, aber du siehst ja gar nicht aus wie eine Ghanaerin“. Du siehst aus wie eine aus New York. Aber da habe ich gesagt: „Ja, wie sollen denn die Ghanaer aussehen?“ Also das ist wieder diese andere Mentalität von schwarz Amerikaner, weil die gar keine Vorstellung haben, wie die Afrikaner sein sollen. Für mich war es eine andere Kultur, um schon wieder etwas anderes dazuzulernen. Das mich wiederum gestärkt hat, ich zu sein.

I: Du kamst dann zurück nach Deutschland. In welchem Jahr genau?

D: Ich bin 2009 zurückgekommen. Fünf Jahre war ich insgesamt in Los Angeles. Und 2009 bin ich zurückgekommen. Hauptsächlich, weil ich dann tatsächlich ganz viele Angebote bekam. Und dann bin ich immer hin und her geflogen. Los Angeles und Berlin zum Casting und zurück. Und dann bekam ich eine Serie Dr. Molly & Karl. Das lief auf Sat.1 und dann dachte ich so: „Cool. Es ist toll, da passiert ja was“. Denn es ist eine tolle Rolle gewesen, und danach bekam ich auch gleich eine Produktion für ZDF. Und dann bin ich hier geblieben 2009.

I: Wie war die Situation in Deutschland innerhalb der Schauspielwelt, als du zurückkamst?

D: Die Rollen sind nach wie vor immer noch wie damals. Der Unterschied ist, jetzt passiert viel, viel mehr als damals. Aber ich empfinde es als eine Verbesserung. Jetzt auch 2009, weil mehr Kolleginnen und Kollegen gespielt haben und das waren Rollen, die nicht so sehr immer die Klischeerollen waren. Und dann habe ich gesehen wow, da passiert etwas. Es ist zwar sehr, sehr langsam. Aber ich habe eine Veränderung gesehen. Und natürlich kamen immer noch diese ganzen Klischeerollen-Anfragen. Also ich meine jetzt haben wir 2020, 2018 habe ich glaube ich nur Theater gespielt, weil ich alle TV-Rollen abgelehnt habe, weil ich irgendwann gedacht habe, ich möchte nicht mehr die Geflüchtete spielen. Ich möchte auch nicht die Frau sein, die Prostituierte ist und dann umgebracht worden ist. Ich möchte bitte auch mal die Ehefrau spielen. Ich möchte mal eine Mutter spielen. Ich möchte mal die Sekretärin spielen. Ich möchte die Realität spielen. Das heißt, es gibt immer noch diese ganzen Anfragen, die ganzen Klischee-Rollen Anfragen. Aber es gibt auch gute Anfragen, wo man denkt: Cool. Wenn man das Drehbuch bekommt, was bin ich? Und dann sieht man: Wow ich heiße Jasmin. Ich heiße nicht mehr Fatima, die gerade geflüchtet ist. Es verbessert sich. Es ist zwar sehr langsam, aber es passiert etwas.

I: Gab es Rollen, die dir besonders unangenehm waren?

D: Oh ja, natürlich. Ja, klar. Rollen, die ich heute nicht nochmal annehmen würde. Aber damals musste ich vielleicht die Rollen annehmen, um dann heute sagen zu können: „Das möchte ich nicht mehr“. Zum Beispiel habe ich mal eine Geflüchtete gespielt, die dann innerhalb kürzester Zeit umgebracht worden ist. Mache ich nicht nochmal. Also wenn, dann muss ihre Geschichte zu Ende erzählt werden. Und dann habe ich mal eine Prostituierte gespielt, die aber sehr though war. Das fand ich okay. Aber die Tatsache der Prostitution, das würde ich heute nicht mehr machen. Es sei denn, es geht um diese Geschichte von dieser Frau, die Prostituierte geworden ist. Warum? Wo will sie hin? Was ist Ihr Motiv? Und warum macht sie das? Ich möchte nicht irgendwie als Token-Schwarze dabei sein.

I: Eine Frau zu sein in der Gesellschaft ist mit vielen Barrieren verbunden. Hast du innerhalb deiner Karriere aufgrund deines Geschlechts schlechte Erfahrungen gemacht?

D: Ich habe irgendwann gelernt, Respekt muss man sich verdienen und das bekommt man nicht geschenkt. Aber als ich jünger war, so Mitte 20, Ende 20, da habe ich vielleicht zu bestimmten Zeitpunkten nicht wirklich haben wollen, wie manche Leute mit mir geredet haben. Die Art und Weise. Aber damals war ich zu jung und vielleicht auch zu naiv und vielleicht auch zu schüchtern, meine Meinung zu sagen. Und das sind so Sachen, die ich heute nicht mehr so haben wollen würde und es mir auch nicht passieren würde, weil ich einfach eine zu große Klappe habe.

I: Wie war die Art und Weise, wie Sie mit dir gesprochen haben?

D: Wenn du zum Beispiel in einem Club bist, einem Restaurant oder einfach auf eine Veranstaltung, dass ein Typ denkt, er kann zu dir kommen und mit dir so reden, wie er will. Weil er gerne mal eine Schwarze Frau

ficken möchte. Wie ist es dann eigentlich. Also solche dummen Kommentare. Und wenn du jung bist dann denkst du: „Wie reagiere ich überhaupt drauf“. Und das sind Sachen, die dann stattgefunden haben. Und ich war früher zu schwach, nicht selbstbewusst, zu naiv meine Klappe aufzumachen. Das ist manchmal glaube ich das Schöne für mich persönlich, was ich so empfinde. Je älter man wird und je mehr man weiß, wer man ist, desto eher weiß ich: Das würde mit mir heute nicht mehr passieren. Ich habe Ende 20 das erste Mal gesagt: „Ok, halt, stopp, Mädels, das geht einfach nicht. Du kannst einfach nicht zulassen, dass man so mit dir redet“. Und wenn man das einmal so kommentiert hat auch jemandem gegenüber, dann weiß man: „Ok, man kann das. Und das sind Verhaltensweisen von Menschen, die Frauen gegenüber nicht schön sind oder waren. Weil ich zum Beispiel durch Erfahrungen, wie wenn ein Schwarzer zu dir kommt und sagt: „Für eine Schwarze bist du Hübsch“. Und ich weiß noch, dass ich damals so schockiert war, weil ich gedacht habe: „Der ist doch genauso schwarz wie ich. Was ist denn da los“? Das ist von einem bekannten Hollywood-Schauspieler, der den Oscar sogar gewonnen hat. Aber Jahre später habe ich dann von Colourism gelernt. Damals wusste ich gar nicht, was das zu bedeuten hat. Weil er einen Tick heller ist und ich dunkler, musste ich mich ja so wohlfühlen oder stolz sein, dass so ein heller Schwarzer mir das sagt. Und das sind einfach Verhaltensweisen, das würde mir heute nicht mehr passieren. Das sind Sachen, die man so erfährt, die man lernt, wenn man jung ist und doof.

I: Was muss getan werden, besonders seitens Institutionen und mächtigen Firmen, um die soziale Ungleichheit aufzubrechen?

D: Ich glaube, das beginnt alles mit dem Drehbuchschreiben. Also jetzt gerade, was mit Produktionen oder Frauen in TV-Serien, Kinofilmen zu tun hat. Ich glaube, es beginnt damit, dass die Menschen, die dann die ersten Sätze irgendwo niederschreiben wissen sollten, dass wir existieren. Dass Frauen mit Migrationshintergrund, dass Schwarze Frauen, arabische Frauen, muslimische Frauen, japanische Frauen, dass sie existieren. Dass wir in diesem Land leben. Dass wir GEZ Gebühren bezahlen, dass wir Steuern bezahlen. Die müssen das wissen, um dann uns einzubauen. Weil ich glaube, das Problem beginnt, wenn wir gar nicht vorkommen. In den ganzen Drehbüchern kommen oft die Caster nicht darauf uns einzuladen. Es gibt ganz wenige Casterinnen oder Caster, die sagen: „Ist egal, Ich lade trotzdem Dayan, um dich hier für die Rolle vorzustellen“. Aber das beginnt tatsächlich ganz zu Beginn, bevor die Bücher fertig sind. Und dann glaube ich natürlich, das hängt mit den Entscheidern zusammen, die dann offen sein müssen, weil ich glaube, wenn ich eine Drehbuchautorin wäre, obwohl ich meine, ich habe ja schon ein Buch geschrieben, der gerade irgendwo in der Produktionsfirma liegt, und ich habe keine Ahnung, ob das genommen wird oder nicht. Aber die Tatsache ist, dass, wenn die Entscheider die Sachen immer ablehnen, traut sich ein Drehbuchautor nicht eine Schwarze einzubauen. Und ich glaube die Aufgabe ist tatsächlich, dass wir in Deutschland, so wie zum Beispiel in England eine Art System brauchen, in den wir Schwarzen Frauen vorkommen, in den wir gesehen werden. Also dass es ein krasses Pflichtprogramm wird, sodass wenn du Geld für dein Produkt oder deine Produktion haben möchtest, dann solltest du XY Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund dabei haben dann bekommst du Geld.

I: Du hast von England gesprochen. Welches System gibt es dort?

D: Ja, das nennt sich Charta Vier. Und Charta vier ist quasi ein Inklusions- Vertrag, die zum Beispiel Channel four mit den ganzen Produktionsfirmen hat. Das heißt, wenn ich als Produzent einen Film machen möchte und ich brauche Geld, dann muss ich diese Liste aufzeigen von Menschen, die anders aussehen. Das heißt Inklusion. Das beinhaltet Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Kopftüchern, also verschiedene Facetten. Und die müssen vor oder hinter der Kamera involviert sein. Dann bekommst du Geld. Und ich habe jetzt gelesen, dass die Filmförderung Hamburg oder NDR die haben so was jetzt geplant. Und es ist auch so inoffiziell raus, das heißt jetzt dauert es nicht mehr lang, bis es überall bekannt

ist. Und ich finde es auch wichtig. Ich weiß, dass viele Leute dagegen sind, die sagen so: „Aber warum? Ich möchte doch selber entscheiden, wen ich dabeihaben möchte“. Aber ich glaube, wenn wir nicht gezwungen werden, sowas ins Leben zu rufen, dann verändert sich ja einfach nichts. Ich bin gespannt, wann das in Kraft treten wird. Ich bin gespannt, wie das angenommen wird. Aber ich merke schon, da passiert schon viel. Ich glaube, es beginnt tatsächlich mit den Entscheidern, die offen sein müssen für andere Geschichten.

I: Zum Abschluss: Wieso meinst du ist Diversität wichtig und was sind deine Wünsche im Bezug der Darstellung der schwarzen Frau für die Zukunft?

D: Diversität ist insofern wichtig, weil ich gerne auch andere Geschichten sehen, hören, lesen möchte. Ich möchte gerne diese Andersartigkeit auch erleben dürfen, und das geht nur, wenn andere Menschen ihre Geschichten erzählen. Wenn du deine Geschichte erzählst, wenn eine Asiatin, wenn eine Frau mit einem Kopftuch, wenn eine Behinderte Frau ihre Geschichte erzählt. Weil ich könnte die Geschichte nicht so erzählen, wie jemand das erlebt hat. Und deshalb glaube ich, das ist der Grund, warum für mich persönlich Diversität wichtig ist. Weil diverse Geschichten erzählen, ist einfach mal wichtig, denn wir lernen dazu. Wir wachsen daraus. Wir erfahren, was andere Menschen fühlen. weil zwei Personen unterschiedlicher Herkunft können nicht die gleichen Sachen erfahren. Und das können wir nur, wenn wir auch deren Geschichte oder Geschichten hören und lesen können. Mein Wunsch ist es tatsächlich, dass Schwarze Frauen alles sein dürfen, was sie sein wollen. Dass wir die Möglichkeit haben, uns vielleicht auch selbst zu schaffen. Polizisten, Anwälten, Mutter. Also wirklich alles, was in der Realität vorkommt. Dass wir die Möglichkeit bekommen, diese auch zu zeigen, dass wir in unsere Kraft kommen, Dinge auch selbst zu verändern. Dass wir die Stärke haben unsere eigenen Geschichten und Projekten umzusetzen und nicht immer auf die anderen zu warten. Wie heißt es so schön von Tyler Perry: "While you waiting for them to invite you, I am building my own table and I invite them". Ich glaube, dass ist das, was so schön wäre, wenn wir unseren eigenen Tisch bauen könnten. Genug Stühle und die anderen einladen können sich unsere Geschichten anzugucken.

I: Schöne Schlussworte. Ich bedanke mich für das Interview. Ich wünsche dir alles Gute weiterhin. Viel Erfolg für deine Karriere und deinen Weg.

D: Danke dir und dir ganz viel Erfolg.

Experteninterview 4

Interviewerin = I

Expertin (Rebecca Slegers) = R

I: Liebe Frau Slegers, vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Bereitschaft mit mir das Interview zu führen? Zu Beginn: Wollen Sie Gesiezt oder Geduzt werden?

R: Gerne Geduzt.

I: Du bist Schauspielerin. Wie waren die Anfänge deiner Schauspielkarriere in Deutschland?

R: Also ich habe angefangen mit Jugendtheater in Münster bei Kaktus, da war ich ungefähr 14. Also ich bin noch zur Schule gegangen. Und habe danach dann, als ich 20 war, eine Ausbildung in Berlin gemacht. Vier Jahre lang habe ich einen Film und eine Theater Ausbildung gemacht, genau.

I: Hast du innerhalb dieser Zeit bemerkt, dass du als anders wahrgenommen wirst?

R: Ja, sicher, zum Beispiel 2006 haben wir eine Theater-Soap gemacht, das war die erste Soap in Münster, das hieß, das Soap-Ding. Und sollte so ein bisschen wie eine Fernsehsoap, wie GZSZ, Unter Uns gemacht werden. Aber nur fürs Theater. Und da habe ich eine Rolle gespielt. Das war eine junge Frau, die hieß Gasolina. Sie war kurz vor der Abschiebung. Und das war für mich eigentlich ein Thema, was super weit weg war, denn ich kannte kaum Leute, die abgeschoben sind. Ich bin jetzt aber auch in einer deutschen Familie groß geworden, und das war für mich so ein Thema, was fremd war und ich mich auch gefragt habe: „Na ja, warum spiele ich das“? Der Drehbuchautor damals dachte, dass ich das gut verkörpern kann. 2006 war das natürlich alles auch schon ein Thema, nicht so groß wie heute. Aber da habe ich so das erste Mal gemerkt. Ok, wieso spiele ich eigentlich nicht die andere Rolle. Aber ich habe das dann auch gut gemacht, weil ich dachte das war dann auch mein Job, meine Rolle. Aber das habe ich so im Hinterkopf behalten, auch für spätere Jobs, dass ich gedacht habe, ich wurde eigentlich nur besetzt aufgrund meiner Hautfarbe. Ich kannte aber auch die Leute vom Theater. Es war ein sehr buntes Theater. Also da waren Asylbewerber, aber auch Schwarze, die einfach in Münster groß geworden sind. Das war damals ganz normal. Deshalb habe ich es auch gar nicht als so negativ empfunden. Aber dann, später in der Schauspielschule habe ich dann auch gemerkt, dass ich irgendwie anders bin. Das wurde mir auch immer gesagt: „Rebecca es kann sein, dass du später Probleme hast, wenn du einen Job kriegst nach der Ausbildung, wegen deiner Hautfarbe und deine Besetzung. Du bist ja so exotisch“. Und so und so. Und dann dachte ich mir: „Hmm, ok“. Aber man darf da nicht aufgeben. Man darf sich davon auch nicht so beeinflussen lassen.

I: Hatte dies bereits einen Einfluss auf deine Identität?

R: Also von der Schauspielschule, das Erste, was ich so gedacht habe war, weil es eine Privatschule war: „Warum nimmt ihr mein Geld, wenn ich danach keine Chancen mehr habe“? Und ich hatte aber gute Lehrer. Die Rollen, die ich oft gespielt habe waren, dadurch, dass man sich in der Schauspielschule auch viel ausprobieren durfte, jetzt nicht immer typisch Klischee besetzt. Ich hatte natürlich auch andere Rollen, wo ich mich als Talent auch selber ausprobieren konnte. Ich habe gemerkt, da gibt's vieles. Ich kann genauso daran arbeiten an den Rollen, wie alle anderen Schauspielkollegen auch. Und das war jetzt nicht so für mich, dass ich irgendwie dachte, ich gehe mit so einer Angst raus. Weil ich auch ehrlich gesagt gar nicht, wusste, wie groß dieser Markt ist und vielleicht auch, wie schwer dieser Markt ist. Es geht mir dann doch erst mit, wenn man sich wirklich bewirbt. Wenn man wirklich zu Castings geht, dann kriegt man erst mal mit. Da bist du anders. Aber in der Schauspielschule an sich war das so nicht, sondern wir durften uns ja Rollen oft aussuchen und dann sagen Ok dann arbeiten wir daran. Und ja, das waren so die Anfänge. Aber es hat natürlich schon was mit mir gemacht, weil ich natürlich auch gesehen habe, wie das bei anderen ist. Oder ältere Schauspielerinnen, die auch Schwarz waren. Menschen als Vorbilder hatte ich nicht so wirklich im Fernsehen. Vielleicht vereinzelt Jemand bei der Lindenstraße oder bei Viva und MTV. Aber es war jetzt nicht so, dass ich mal eine schwarze Ärztin oder Polizistin durchgehend über Jahre irgendwo gesehen hatte.

I: Hast du Rollen gespielt, die klischeebehaftet waren?

R: Beim Theater auf jeden Fall. In der Schauspielschule eher weniger. Da war es so durchmischt. Und meine Casting Anfragen, die waren schon klischeebehaftet, und ich hatte dann eine Rolle auch beim ZDF. Das ist vom Öffentlich-Rechtlichen. „Die letzte Spur Berlin“, heißt das. Das ist eine Serie, die teilt sich den Sendeplatz mit Soko Leipzig immer ein halbes Jahr. Und genau das ist halt sowas, wo ich dann immer so denke, das war schon klischeebehaftet. In der Geschichte ging es um Fußballspielerinnen. Die Geschichte ist wahr gewesen. Im Jahre 2011 ist eine afrikanische Frauenmannschaft aus Kamerun nach Berlin gekommen. Die Hälfte von denen sind nicht zum Spiel angetreten, sondern sind untergetaucht, weil sie in Europa waren und hierbleiben wollten. Ich habe eine von diesen Frauen gespielt, deswegen fand ich das jetzt nicht so schlimm, denn es war

eine wahre Begebenheit. Aber die Rolle, die ich da gespielt habe mit einem französischen Akzent und dass ich kein Deutsch kann. Das ist halt dann doch manchmal schon sehr typisch auf den Sender.

I: Wie entstehen stereotypische Zuschreibungen?

R: Ich glaube, es ist ein Teil. Es ist nicht nur Klischee. Ich meine, wenn man sich wirklich umguckt, ist es ja oft so, wenn man auf Partys geht. Reinigungskräfte, die ich sehe, oder auch beim Sport, das sind oft dunkle oder Schwarze Menschen. Aber es ist halt nicht die ganze Realität, sondern es ist vielleicht die Hälfte. Und die andere Realität wird aber nicht abgebildet. Und wenn man nur 50 Prozent der ganzen Gesellschaft abbildet, dann kriegt man natürlich ein Klischeebild im Kopf, was hängenbleibt. Wenn man es in der Medienwelt nicht schafft Moderatoren, die dunkelhäutig sind oder einfach eine buntere Vielfalt in den Medien abzubilden, dann kommt natürlich ein Bild zustande, dass man denkt: „Ja, alle Schwarzen Frauen sind wahrscheinlich Putzfrauen, die haben keinen anderen Job hier“. Und das, glaube ich, kommt schon daher. Und es ist zum Gesellschaftsbild nicht gut, sowas in den Medien nur abzubilden. Genauso wie, wenn man Geschichten oder Bilder von Afrika abbildet. Die meisten Menschen denken in Äthiopien herrscht Wüste, obwohl es die da gar nicht gibt, weil sie einfach irgendwie gar keine Ahnung haben. Und das finde ich halt schade, dass man im Jahr 2020 das noch so hat. Es liegt natürlich auch an den Sendern, die sind oft auf Quote aus. Sie besetzen dann lieber klischeehaft, weil sie denken, die Gesellschaft ist auch so. Aber was ich so mitkriege auch in meinem Umfeld sind die Menschen gar nicht so klischeebehaftet, sondern würden sich wünschen, dass es da mehr Mut zur Vielfalt gibt.

I: Du hast in Bezug auf die unzureichende Diversität eine Petition gestartet. Wann kam der Entschluss diese Petition zu starten?

R: Die Petition ist nebenbei entstanden, weil ich selber gerade dabei bin eine eigene Fernsehshow zu kreieren. "RESpect StudiU" heißt die. Wie sprechen dort unter anderem über die Fragen: Wie kann Vielfalt in der deutschen Gesellschaft entstehen? Wie kann man auch mehr Diversität in den Medien bekommen? Das beinhaltet Frauen, aber auch die ganze LGBTQ Menschen. Also wie kann man das einfach vielfältiger machen? Weil die Medien schon sehr weiß und auch sehr vom Alter her 50 Plus hoch. Die Petition kam halt dann nebenbei. Ich dachte mir, dass es gut wäre eine Petition zu machen. Denn mit genug Leuten, die dies unterstützen, kann man natürlich auch gucken, dass ein Abgeordneter die Ergebnisse im Bundestag präsentiert. Und dann wird das da noch mal besprochen. Es wird viel passieren, denn ich sehe auch viel von Menschen, in München, in Hamburg und in Berlin. Es gibt super viele Organisationen. Jeder macht in seiner Ecke was. Zum Beispiel das „Each One Teach One“, die es schon länger, gibt. Auch schon vor Black-lives-matter. Und es sind viele kleine Institutionen, die sich zusammentun, und ich glaube dadurch und auch durch Social-Media, kommen wir auf jeden Fall viel, viel weiter, als wir vielleicht manchmal annehmen. Aber mein Ziel ist es, an den großen Machtstrukturen etwas zu machen. In den Medien, an den öffentlich-Rechtlichen, in der Film- und Movieindustrie, weil es das Wichtige ist. Besonders für unsere ist es wichtig. Sie sollen mit Vorbildern in Filmen und Büchern, mit bunten und vielfältigen Bildern aufwachsen.

I: Eine Frau zu sein in der Gesellschaft ist mit vielen Barrieren verbunden. Hast du innerhalb deiner Karriere neben deiner Hautfarbe aufgrund deines Geschlechts schlechte Erfahrungen gemacht?

R: Also, jetzt persönlich muss ich sagen nicht unbedingt ich direkt, aber ich habe schon in Umfeldern gearbeitet, wo ich gemerkt habe, dass die Männer das Sagen haben. Ich habe ein Praktikum im Bundestag gemacht im Jahre 2015. Es gab viele Abgeordnete. Ich selber habe auch ein Praktikum bei einer, bei einer NDW Abgeordneten gemacht, die natürlich auch ihr eigenes Büro hatte und selber ihr eigener Chef war. Aber wenn es dann um Ausschüsse ging oder um die Haushaltswochen dann haben das die großen Sagen doch schon die

Männer. Und auch bei Institutionen, wo ich war habe ich ähnliches beobachtet. Ich habe bei RTL auch ein Praktikum gemacht. Da merkt man auch, umso höher die Chefetagen gingen, obwohl damals, 2016, war die Anke Schäferkordt noch CEO, die aber dann auch 2018 gegangen ist. Oder 2019 war es dann glaube ich. Und die war natürlich schon eine Dame in sehr hohen Positionen. Aber die Position dazwischen, also der CFO bei RTL oder auch andere in großen Positionen waren alles Männer. Und letztes Jahr habe ich dann noch meine Assistenz für eine Projektleitung gemacht für Screen Force. Das war ein sehr spannendes Projekt. Das waren die größten Fernsehsender in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die sich als Gattungsinitiative zusammenschlossen. Und da hat man auch gemerkt meine Chefin, die schon ranghoch dabei war, war mit die Einzige Frau in der oberen Etage. Aber alle anderen drei, vier der CEO von denen und der Geschäftsführer waren alles Männer. Ich persönlich habe dadurch nicht Nachteile gemerkt, dass ich im Beruf Barrieren habe, weil ich eine Frau bin.

I: Die Studie: "Audiovisuelle Diversität. Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland" der MaLisa Stiftung wurde von der Initiatorin Maria Furtwängler im Jahre 2016 ins Leben gerufen. Ziel der Studie war es die Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland zu ermitteln. Die Ergebnisse zeigten, dass ein geringer Frauenanteil im Fernsehen und Kino besteht. Beobachtest du einen Aufstieg oder eine Entwicklung der Frau im deutschen Fernsehen?

R: Ein Aufstieg eher nicht. Ich kann es jetzt nicht an Zahlen oder Statistiken nachweisen, aber ich glaube, dass seitdem die Frauenquote im Jahre 2014 oder 2015 anfangen, dass sich da schon was getan hat. Nämlich in den Medien, aber auch in Unternehmen. Dass man sagt die Quote an Frauen muss da sein, finde ich eine sehr spannende empirische Untersuchung von der Furtwängler, denn es gibt solche und solche. Ich kenne Meinungen, die sagen, die Frauen werden sehr viel gefördert, nicht nur im Theater, sondern auch in den Medien- und der Musikwelt. Es gibt aber auch Stimmen, die genau das Gegenteil sagen. Frauen werden kaum gefördert. Und wenn sie gefördert werden, werden sie nicht so gefördert, wie sie eigentlich sollten. Also, dass sie sagen sie wollen ihr eigenes Image kreieren. Und ein Rückgang kann ich jetzt nicht gerade beobachten. Was man aber im Film und Fernsehen gerade bei Tatort sieht, finde ich, dass schon geguckt wird bei Besetzungen, dass ein Kommissar und eine Kommissarin da ist oder dass man jetzt mal eine Doppelspitze mit zwei Frauen nimmt. Wenn man tendenziell in die Geschichte zurückgeht oder in den 19er Jahren, waren es oftmals zwei Männer. Die haben dann zwei Kommissare gespielt: Der gute Bulle und der schlechte Bulle und es waren eher weniger Frauen. Die waren dann eher so die Sekretärin.

I: Was können die Öffentlich-Rechtlichen tun, damit mehr Diversität im deutschen Fernsehen sichtbar wird? Du hast schon einen kleinen Anreiz durch die Erzählung von deiner Petition geschaffen. Du kannst gerne weiter ergänzen.

R: Also ich würde auf jeden Fall sagen, wo man anfangen kann, ist beim Medienrat. Es gibt ja ein Medienrat in Deutschland und in den öffentlich-rechtlichen Sendern, wo der Aufsichtsrat oder der Medienrat sitzt, da könnte man zum Beispiel anfragen, denn wir zahlen ja auch alle GEZ. Alle PoCs aber auch nicht PoCs in Deutschland zahlen GEZ. Und ich finde halt, wenn man GEZ bezahlt, kann man vielleicht darüber nachdenken, ob man sich nicht an der Programmgestaltung beteiligen kann. Oder warum kann man nicht Menschen aus der Gesellschaft mit in den Medienrat mit reinnehmen. Das heißt, Menschen mit Behinderung sollten darin vertreten sein, vielleicht auch POCS. Dann Personen, die über 60 sind. Es müssen ja nicht 60-jährige deutsche weiße Männer oder Frauen sein. Es können ja auch über 60-jährige Schwarze und Türken, Araber oder wie auch immer sein. Sie sind ja alle bei uns in der Gesellschaft vertreten. Wenn man es oben in den Machtstrukturen schon ein bisschen bunter hat und vielfältiger gestaltet, hat man auch Entscheidungsträger, die anders ausfallen für die Programme. Ich glaube, wenn man dann oben anfängt und es dann wie so eine Pyramide runtergeht, dann passiert Etwas. Die Programmgestaltung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten könnte zum

Beispiel sagen: „Wir kaufen vielleicht auch Filme mal ein, die aus Indien kommen oder wir machen, Programmgestaltung aus Deutschland, die wir diverser besetzen. Allerdings weiß ich, dass die öffentlich-rechtlichen gerade der WDR, ARD, ZDF, dass dort die Machtstrukturen hoch sind. Da hat man eine sehr langsame Veränderungskette. Es sind Machtstrukturen und Institutionen, wo Strukturen so tief verankert sind, dass es sehr viel Zeit braucht. Wir werden auf jeden Fall nochmal fünf bis acht, vielleicht zehn Jahre brauchen, bis sich da wirklich etwas ändert, in den Köpfen bis vielleicht aber auch über Generationswechsel. Man sollte sagen können: „Da kommt jetzt eine neue Generation, und wir machen mal was anderes“. Es ist ja auch ein bisschen dieses Abgeben und Annehmen. Möchte man diese alten Strukturen überhaupt aufgeben? Oder ist es gerade alles schön bequem und, naja, es gibt ein paar Leute, die vielleicht gerade draußen schreien, aber wir wollen das hier alles nicht. Das ist ja alles nur eine Frage von Macht, aber auch von Strukturen. Und ich glaube, wenn wir sehen, dass sich in den Medien, aber auch im Marketing in Werbekampagnen viel ändert, dann wird sich auch automatisch in den öffentlich-rechtlichen hoffentlich etwas ändern.

I: Du bist gerade dabei, eine Sendung zu konzipieren. Wovon soll diese Sendungen genau handeln.

R: Ich habe meine Sendung gestartet „RESpect StudiU“, und ich habe vier Gäste eingeladen. Vier POCs. Mischa Rouzbehani, das ist ein Modelbooker aus Hamburg für eine renommierte Modelagentur. Dann hatte ich die Ivy Quainoo zu Gast, sie ist Schauspieler und Sängerin aus Hamburg und machte gerade bei Harry Potter mit. Und der Salomon Bob Jansen, das ist ein schwarzer Zahnarzt aus Köln. Und der Blaise Francis El Mourabit, der kommt aus Düsseldorf und vertritt Rassismus Opfer kostenlos. Er ist ein sehr renommierter Anwalt. Er ist eigentlich Wirtschafts- und Steuerrechtsanwalt und macht das nebenbei. Also es ist sehr, sehr hart. Und wir haben sozusagen anderthalb Stunden darüber geredet: Was bedeutet Diversität in Deutschland, Was bedeutet Rassismus in Deutschland, in Werbekampagnen. Wie steht es um die Black lives matter-Bewegung? Das ist so der Auftakt der Sendung gewesen für 90 Minuten. Da ich aber gerne weitermachen möchte und die Sendung natürlich nicht von alleine finanziert wird, habe ich bei Startnext ein Crowdfunding Projekt gestartet, also eine Kampagne, wo ich in Zukunft auch Schauspieler, Sportler, Wirtschaftsleute interviewen möchte. Die müssen nicht unbedingt POC sein, aber es sollte immer so ein bisschen den Background davon haben. Es gibt ja auch schwarze Sportler hier in Deutschland oder POCs Fußballer, wo ich mich frage, wie es für die so ist. Weil man ja immer denkt, wenn die so viel Geld verdienen und im Sport sind, das kann ja kein Problem für die sein. Aber man sieht ja auch im Sport oder im Stadion, dass Rassismus stattfindet.

I: Was ist dein Ziel mit der Sendung? Welche Wirkung erhoffst du dir dadurch?

R: Die Wirkung erhoffe ich mir dadurch, dass es auf so guter Qualität gedreht wurde, mit dieser Medienproduktionsfirma „Imhoff-Organisation“ heißen die, hier aus Köln, dass Fernsehsender darauf aufmerksam werden und vielleicht das als Format oder auch als Sendung einkaufen. Also, dass man nicht nur meckert und sagt: „Naja, es gibt ja nichts“, sondern ich möchte gerne Jemand sein, die den Sendern Etwas anbietet und mit denen eine Kooperation, eine Zusammenarbeit eingeht. Um dann zu sagen, man kann Fernsehen vielfältiger, diverser gestalten. Gerade in Talk- und Moderationsrunden ist dies wichtig. Man sollte nicht, jeden Abend nur Maischberger und Maybrit Illner sehen. Oder hart aber fair. Das sind keine schlechten Sendungen. Ich gucke die selber gerne. Aber ich finde, die sind sehr undivers. Auch die Gäste, die eingeladen sind, immer Politiker oder Menschen, die immer schon im Fernsehen sind, aber man lädt da noch nicht mal Jemanden ein, der vielleicht einen anderen Background hat. Es gibt so viele Wissenschaftler hier in Deutschland, auch PoCs im Hintergrund, wo ich mir denke: „Wieso lädt man die eigentlich alle nicht ein“? Das ist eigentlich so mein Ziel, um darauf ein bisschen aufmerksam zu werden und zu sagen: „Ja, wenn man schon GEZ bezahlt, da kommen wir wieder zurück zur Gestaltung des Programms, dann möchte ich halt ein Alternativprogramm anbieten und erhoffe mir davon, dass ein Fernsehsender darauf aufmerksam wird“. Da

ich jetzt im Moment in Köln lebe, gucke ich gerade, dass ich beim WDR Anschluss bekomme bzw. da Jemanden finde, der dieses Projekt vorstellen kann. Im Moment ist es der WDR, weil wir hier in Köln sind. Aber wenn man das dann fertig hat mit dem Trailer, dann kann man natürlich auch nochmal bei ARD und ZDF anfragen. Und ja, es gibt auch noch mehr, also den Norddeutschen Rundfunk, den NDR. Es ist genug da an Programmen, wo man sich bewerben kann. Ich finde Köln passt auch. Köln ist auch sehr vielfältig.

I: Spielst du aktuell noch Rollen?

R: Ich habe jetzt gerade vor zwei Wochen gedreht. Es war ein Kurzfilm von Horst Wegner. Das ist auch ein Sänger, der ist jetzt gerade unter Vertrag bei Sammy Deluxe ist. Er ist ein Musiker und hat jetzt seinen zweiten Kurzfilm gedreht. Da habe ich auch zum Thema Black lives matter eine Doppelrolle gehabt. In meiner Rolle spiele ich Hattie, eine deutsche PoC Schauspielerin, die von ihrem Mann für eine typische Klischee Rolle in seinem eigenen Theater besetzt wurde. Und dann ist da die Frage: Warum muss ich mich von meinem Mann so besetzen lassen, obwohl er ja ein Weißer ist und ich seine Frau bin. Ich habe mich von meinem Ehemann, der Regisseur ist, unverstanden gefühlt. Es ist ein fünfzehn-Minütiger Kurzfilm, den haben wir in vier Tagen gedreht und wir haben jetzt Anfang September Premiere in Wuppertal.

I: Du sagtest am Anfang, dass du nicht genügend Schwarze Frauen als Vorbilder hattest in Deutschland. Siehst du aktuell viele Schwarze Frauen im deutschen Fernsehen, die man als Vorbilder heranziehen könnte?

R: Ich finde Florence Kasumba zum Beispiel ist für mich ein großes Vorbild. Ich habe mit ihr auch gedreht. Sie hat nämlich in derselben Folge beim ZDF „Letzte Spur Berlin“, worüber ich berichtet hatte, mitgespielt. Sie hat damals eine Voodoo-Frau gespielt, und ich fand die Zusammenarbeit super. Wir haben natürlich nicht immer gleichzeitig gedreht, wir waren auch nicht immer gleichzeitig am Set. Aber sie hat eine sehr positive und so eine energische Ausstrahlung. Ich denke genau das braucht man als Schauspielerin. Und sie ist natürlich einfach ein Typ. Schon allein, dass sie eine Frau ist mit sehr kurzen Haaren. Sie trägt oft eine Glatze. Das ist sehr ungewöhnlich als Frau. Und dann hat sie auch bei Black Panther diese starke Rolle gehabt. Das verkörpert sie halt, und das ist das, was man als Schauspieler mitbringen muss. Dass man nämlich nicht guckt, ist sie Schwarz, sondern was bringt sie mit als Charakter wie bei Jedem anderen auch. Ich finde, sie macht es als Kommissarin ziemlich gut auf ARD mit der Furtwängler. Und ja, ich bin stolz, dass sie das geschafft hat, und dass die Menschen oben in der Chefetage sich dafür entschieden haben, das zu machen. Ich weiß, auch von vielen, dass Liz Baffoe in der Lindenstraße früher gespielt hatte. Anfang des Jahres 2000. Da war alles noch nicht so offen, dass man mit aufs Titelblatt kommt als Schwarze oder, dass man so offen einfach besetzt wird und sagt das ist normal. Das finde ich ist ein Fortschritt. Es geht voran. Es ist jetzt nicht so, dass sie alle meckern, aber genau, die Liz. Es gibt viele. Niketa Thompson kann man auch erwähnen als Tänzerin. Es gibt schon Einige. Aber ich meine, wenn wir uns mal zurück in die 90er-Jahre versetzen, dann hatten wir damals Arabella, wir hatten Rola. Wir hatten viele Leute. Wo ich mir denke, wir waren mal weiter. Ich habe das Gefühl es entwickelt sich gerade alles wieder zurück. Und das finde ich schade.

I: Abschluss Frage: Hast du noch Wünsche hinsichtlich der Förderung von Diversität und der Darstellung der Schwarzen Frau im deutschen Fernsehen in der Zukunft.

R: Ja, ich hoffe, dass es Normalität annimmt, dass man sich irgendwo bewirbt, egal ob für den normalen Job oder als Schauspielerin oder Moderatorin. Es sollt nicht nur geguckt werden, ob sie passt, Schwarz genug oder ihre Haare glatt sind, sondern, dass man sich eher fragt: „Hat sie Talent? Kann sie gut sprechen? Hat sie ihre Rolle? Und dann können wir sie besetzen. Dieses Phänomen hatte ich zum Beispiel beim Theater im Jahre 2017. Da habe ich bei Brüder Grimm im Ernst Deutsch Theater eine Königin und ein Hofmarschall gespielt, Es wurde nicht auf meine Hautfarbe geguckt, sondern einfach auf mein Talent. Ich hatte mich nämlich davor

für eine andere Rolle beworben und es hat dann aber für die aktuelle Rolle nicht gepasst. Aber die Intendantin hatte mich im Kopf. Sie hat gesagt: „Letztes Jahr war die Rebecca da, die hat das Casting gut gemacht. Ich würde sie gerne für diese Rolle zum Casting vorsprechen lassen“. Das hat dann auch geklappt. Und so wünsche ich mir das. Man sollte einfach nicht aufgrund seiner Hautfarbe werden. Ich würde mir schon wünschen, dass Schwarze Frauen in der deutschen Medienwelt mehr präsenter sind. Aber gerade Frauen, auch im Bereich ihrer eigenen Entwicklung, also wenn man Kinderwünsche hat, dass man gleich nicht sagt: „Ok jetzt kriegt sie auch noch Kinder“. Es ist ja sowieso manchmal ein Problem, als Frau schon Karriere zu machen und dann noch als Schwarze Frau. Auch wünsche ich mir, dass es mehr Moderatoren gibt. Die Dunja Hayali, die macht ja auch zum Beispiel jetzt eine Sendung auf ZDF. Es ist doch super. Es ist eine Deutsche mit türkischen Wurzeln, und sie macht einen super Job auf ZDF. Aber es macht ein anderes Bild, als wenn man da fünfmal weiße Menschen sitzen hat, die alle das Gleiche machen. Ich finde, darum geht's, ein Bild divers zu verkörpern. Das würde ich mir wünschen auch für die Schwarze Frau in Deutschland, dass wir das vielleicht in drei Jahren anders sehen. Auch als Tagessprecherin vielleicht oder in Chefetagen, das wünsche ich mir.

R: Da muss man aber auch dazu sagen, dass die Menschen natürlich auch auf der anderen Seite die Bildung und natürlich auch die Karriere mitbringen müssen. Das muss man auch mal sagen. Man wünscht sich das immer, aber das Berufsbild muss dann auch passen. Es müssen natürlich dann Menschen mit diversem Background im Bereich Medien auch gehen. Natürlich sollten sie auch die Karriereleiter hoch gehen. Das ist ja nicht so, dass man dann sagt: Ok, wir holen jetzt Jemand von der Schule, und den setzen wir dann dahin“, sondern es ist immer ein Geben und Nehmen. Natürlich, wenn Bewerbungen nicht reinkommen von PoCs, dann fragt man sich das auch. Das ist mir das erste Mal bei VW eingefallen mit dem VW-Spot auf Instagram. Als es diesen Werbespot gab. Und ich mich dann auch gefragt habe: „Na ja, wenn die da Niemanden in der Abteilung haben, dann ist es so“. so wie der Sprecher das gesagt hat. Ich frage mich dann aber, bewirbt sich grundsätzlich bei euch keiner? Oder wollt ihr sie nicht besetzen? Und das kann man leider nicht nachweisen.

I: Vielen Dank für das Interview!

R: Sehr gerne!

Experteninterview 5

Interviewerin = I

Experte (Dr. Thomas Bellut) = B

I: Herr Dr. Bellut, vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Bereitschaft mit mir ein Interview zu führen. Sie sind Intendant des Senders ZDF, welche Verantwortung haben Sie als Intendant dem öffentlich-rechtlichen Fernsehen und der Gesellschaft gegenüber?

B: Das ZDF ist – im Unterschied zu kommerziellen Medienangeboten wie RTL, Netflix, YouTube oder Facebook - dem Gemeinwohl verpflichtet. Unser Auftrag ist im Rundfunkstaatsvertrag festgeschrieben. Er umfasst die objektive, ausgewogene Berichterstattung zur Meinungsbildung (Demokratiefunktion), die Darstellung der kulturellen Vielfalt und Achtung der kulturellen Werte Europas (Kulturfunktion) sowie die Förderung der Zusammengehörigkeit und der Verständigung (Integrationsfunktion). Wir machen persönlich und gesellschaftlich relevante Inhalte für alle Menschen in Deutschland. Das ist unser Anspruch.

I: Die Aufgabe des öffentlich-rechtlichen Fernsehens ist es, durch ein umfassendes Programm die Meinungsbildung und die Demokratie zu fördern. Welche Werte werden dabei vermittelt?

B: Im Kern geht es um die verfassungsrechtlich verankerten Grundwerte wie Humanität, Freiheit, Gleichheit, Pluralität, Rechtsstaatlichkeit. Praktischen Ausdruck finden diese Werte beispielsweise in der Charta der Vielfalt. Das ZDF war 2007 einer der ersten Unterzeichner*Innen der Charta der Vielfalt in der Arbeitswelt. In diesem Jahr hat das ZDF zudem unter dem Leitbild „Vielfalt leben und zeigen“ eine ZDF-eigene Unternehmens-Charta verabschiedet mit dem nachdrücklichen Bekenntnis zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit im ZDF. Das gilt für alle Bereiche – vor und hinter der Kamera

I: Die Bilder und Menschen, die wir im Fernsehen sehen prägen unsere Wahrnehmung von der Gesellschaft und das Zusammenleben miteinander. Inwieweit spiegelt das öffentlich-rechtliche Fernsehen die Gesellschaft wider?

B: Das Leben jeder*jedes Einzelnen sowie die Gesellschaft als Ganzes unterliegt kontinuierlicher Veränderung mit wachsender Geschwindigkeit – wie zuletzt die Corona-Pandemie eindrücklich gezeigt hat. Auch die Me-too-Debatte oder die Black-Lives-Matter-Bewegung haben neue Aspekte ins Bewusstsein gebracht und das gemeinsame Miteinander verändert. Wichtige Voraussetzung im ZDF ist deshalb, dass wir unseren internen Redaktions- und Leitungsrunden immer wieder genau diese Fragestellungen zum Thema machen und unsere Angebote weiterentwickeln. Diesen kritischen Diskurs führen wir auch mit unseren externen Produktionspartner*innen, im Fernsehrat mit den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen oder mit Bürger*innen (z.B. Moma vor Ort). Es bedarf eines kontinuierlichen Wirklichkeitsabgleichs. Eine repräsentative Studie zur gesellschaftlichen Relevanz der Öffentlich-Rechtlichen in Zeiten der Corona-Pandemie aus dem April dieses Jahres liefert eine Momentaufnahme, die uns motiviert und bestätigt in unserem Bestreben, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

I: Die Gesellschaft ist vielfältig und bunt. Diversität wird immer wichtiger. Mit der Mitgliedschaft des ZDF bei der Charta der Vielfalt setzt der Sender ZDF ein Zeichen für Diversität und Chancengleichheit. Wie sieht dies konkret in der Programmgestaltung aus?

B: Vielfalt im ZDF ist vor allem eine Querschnittsaufgabe über alle Programme. Für das Publikum sichtbar wird Diversität beispielsweise durch Vielfalt bei Moderator*innen, Expert*innen in Gesprächsrunden oder bei O-Tönen und der Themenwahl in der aktuellen Berichterstattung. Dunja Hayali, Mitri Sirin, Jana Pareigis, Nazan Gökdemir, Abdul-Ahmad Rashid, Dilek Üstik u.a. sind „Köpfe“ des ZDF. Vielfalt im Programm bedeutet, dass beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund nicht ausschließlich als Expert*in oder Akteur*in zu Migrationsthemen zu Wort kommen.

Auch im Fiktionalen ist es wichtig, die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden, wie z.B. bei den langjährigen und erfolgreichen Formaten „Nachtschicht“ und „Letzte Spur Berlin“ oder in den Serien „Dr. Klein“, „Blutige Anfänger“, „Bettys Diagnose“, „Bruder – Schwarze Macht“, „Deutscher“, „Liebe. Jetzt!“, „Lena Lorenz“ oder „Druck“. Das Angebot wird darüber hinaus ergänzt durch zielgruppenspezifische Inhalte: z.B. „Menschen – das Magazin“ zum Themenkomplex Integration oder „Forum am Freitag“ zur Vielfalt muslimischen Lebens in Deutschland.

I: Warum sind Diversität und die Förderung dieser wichtig?

B: In Deutschland, wie auch in anderen Ländern, nehmen die Spannungen zwischen den einzelnen gesellschaftlichen Gruppen zu bis hin zu Populismus und gesellschaftlicher Fragmentierung. Aktuell braucht es mehr denn je gesicherte Fakten, eine ausgewogene, objektive Berichterstattung sowie viele verschiedene Sichtweisen auf den gesellschaftlichen Diskurs zur Meinungsbildung und zur Förderung des Zusammenhalts. Hier kann das ZDF als öffentlich-rechtlicher Sender jedem*jeder Einzelnen und der Gesellschaft als Ganzes Angebote machen.

Die Diversität der Mitarbeitenden ist eine Voraussetzung dafür. Menschen mit unterschiedlichen Lebenswegen und unterschiedlicher Herkunft bringen jeweils ihre spezifischen Erfahrungen, Talente und Sichtweisen ein. Diversität im ZDF berücksichtigt deshalb verschiedenste Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Identität/Orientierung, Alter, ethnische und soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung sowie körperliche und geistige Beeinträchtigung.

I: Welche Strategien und Maßnahmen hat der Sender ZDF entwickelt, um Diversität zu fördern?

B: Vielfalt im Programm kann nur gelingen, wenn auch die strukturellen Voraussetzungen in Management, Aus- und Fortbildung, Rekrutierung usw. einen nachhaltigen Veränderungsprozess befördern.

Diversität ist deshalb im ZDF ein klar formuliertes Unternehmensziel, das Eingang in die Führungsinstrumentarien des ZDF gefunden hat. Es wird über die Balanced-Score-Card auf Bereichs- und Projektebene heruntergebrochen. Die Umsetzung erfolgt z.B. durch die organisatorische Verankerung (Gleichstellungsbeauftragte*r/Diversitätsbeauftragte*r, Schwerbehindertenbeauftragte*r, bereichsübergreifende Arbeitsgruppe Diversität, AGG-Beschwerdestelle sowie Ansprechpartner*innen bei Beschwerden zu sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing) oder gezielte Personalmaßnahmen – etwa Diversität als fester Bestandteil der Führungskräfte-Ausbildung. Angestrebt werden perspektivisch gemischte Teams auf der Arbeitsebene. Seit 2014 veranstaltet das ZDF zudem jährlich einen Diversity-Tag für die Mitarbeitenden z.B. monothematisch zu „Alter“, „Behinderung“, „sexuelle Orientierung“ oder „Unconscious Bias“. Gerade aktuell haben wir einen Leitfaden für gendergerechte Sprache für alle Mitarbeitenden herausgegeben. Seit kurzem gibt es auch ein Netzwerk queerer Mitarbeitenden im ZDF.

I: Durch die Einwanderung der Gastarbeiter, das Einwanderungsgesetz und der Flüchtlingsstrom wurden zeitgemäß Menschen mit Migrationshintergrund ein gewisses Bild zugeschrieben. Teilweise handelte es sich um stereotypisierte Zuschreibungen, die sich im Fernsehen widerspiegeln. Wie beobachten Sie Rollen von Menschen mit Migrationshintergrund heute?

B: Wir haben derzeit eine Themenseite „Flüchtlinge – 5 Jahre „Wir schaffen das“ “ in der Mediathek mit aktuellen Inhalten rund um das Thema Migration und Integration zusammengestellt. Hier wird deutlich, was uns wichtig ist: ein differenzierter Blick auf ein gesellschaftlich kontrovers diskutiertes Thema. Bereits im letzten Jahr hat das ZDF für die Dokumentation „Deutschland und die Flüchtlinge“ eine Umfrage unter den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sämtlicher Städte und Gemeinden ab 10 000 Einwohner*innen durchgeführt, um repräsentative und differenzierte Aussagen zu erhalten. Manche machen Mut, andere identifizieren Missstände.

Gegen Stereotype generell hilft vor allem der Blick auf die eigenen blinden Flecken. Das ZDF hat im Nachgang zum hausinternen Diversity-Tag zum Thema „Unconscious Bias“ eine Roadshow durch die Landesstudios begonnen damit die Journalist*innen direkt vor Ort – die dann auch über diese Themen berichten - für mögliche unbewusste Diskriminierungen sensibilisiert sind. Dieses Projekt soll weitergeführt und mit entsprechenden Veranstaltungen in den Direktionen des ZDF ausgebaut werden.

I: Es gibt dennoch Schauspielerinnen, besonders Menschen aus der afrikanischen Diaspora, die als Grund für vermehrt stereotypisiert vergebene Rollen ihre Hautfarbe nennen, welche eine minderwertige Bedeutung in der Gesellschaft hat. Könnte dies auch ein Grund dafür sein, dass weiterhin stereotypisierte Rollen herrschen?

B: Ihre Fragestellung liefert in ihrer Formulierung selbst einem Vorurteil Nahrung. Das ZDF strebt einen

möglichst selbstverständlichen Umgang mit Diversität an. Dabei bewegen wir uns in einem gewissen Spannungsfeld – einerseits die besonderen Talente jedes Einzelnen zu würdigen, die sich aus der Herkunft und Biographie ergeben, und andererseits Diversität nicht zu sehr in den Vordergrund zu stellen – auch das kann als diskriminierend empfunden werden. Zwei Beispiele:

ZDFneo hat die Serie „Breaking Even“ in Vorbereitung. In der sechsteiligen Drama-Serie kämpft die junge Anwältin Nora Shaheen (Lorna Ishema) mit der Tochter des Firmenchefs (Laura Berlin) für die Wahrheit in einem Skandal eines deutschen Familienkonzerns. Im Kontext dieses Interviews möchte ich darauf hinweisen, dass Lorna Ishema, die in Rubaga in Uganda geboren wurde, in Hannover aufwuchs.

Ebenso ist es bei der Journalistin Jana Pareigis. Jana Pareigis arbeitet als Journalistin und Moderatorin des Mittagsmagazins für das ZDF. Sie ist in Hamburg geboren und aufgewachsen – mit deutsch-schwedisch-simbabwischen Wurzeln.

I: Eine Frau zu sein in der Gesellschaft ist mit vielen Barrieren verbunden. Seit der Einführung der Quote ist ein Aufstieg des Frauenanteils in Unternehmen zu beobachten. In Führungspositionen des ZDF beträgt der Frauenanteil 38,9%. Wieso sind die Quote und die Repräsentation der Frau im deutschen Fernsehen wichtig?

B: Mein Fokus liegt auf dem ZDF. Für die Belegschaft haben wir ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter bereits erreicht. In Leitungspositionen liegt der Frauenanteil aktuell bei 40,4% (Stand: 31.12.2019). Zum Vergleich: 2000 waren es nur 19,7 %. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gelang in kontinuierlichen Schritten durch entsprechende Fördermaßnahmen (z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Mentorinnenprogramme) – ohne Quotierung. Das Ziel ist noch nicht erreicht: auch hier wird Parität angestrebt. Die verbesserten Möglichkeiten zum Homeoffice im Unternehmen und die damit verbundene Flexibilisierungen werden diese Entwicklung weiter vorantreiben.

Für Berufe hinter der Kamera haben wir zudem einen 8-Punkte-Plan entwickelt, der insbesondere im Bereich Regie Frauen gezielt fördert z.B. durch frauenspezifische Förderprogramme des Kleinen Fernsehspiels für Debütarbeiten. Aus den Entdeckungen des Kleinen Fernsehspiels sollen jährlich die besten Regisseurinnen die Chance erhalten, bei einer Vorabendserie Regie zu führen und durch ein Mentorinnenprogramm über zwei Jahre Unterstützung zu finden. Aber auch unsere Partner sind gefragt: Alle Produzent*innen von Auftrags- und Koproduktionen sind verpflichtet, in Vorschlagslisten für die Regiebesetzung einer Produktion auch Frauen zu benennen.

I: Streaming-Angebote, wie Netflix und Amazon bewegen sich im internationalen Markt und sind sehr divers. Ist ein Umdenken des Öffentlich-Rechtlichen Fernsehens notwendig?

B: Unsere Stärke sind Geschichten, die hier vor Ort in Deutschland spielen und die gesellschaftliche Realität abbilden. Das ZDF arbeitet vielfach auch mit europäischen öffentlich-rechtlichen Partnern zusammen, um mehr europäische Stoffe/Themen zu erzählen. Auch das befördert Perspektivenvielfalt, zum Beispiel bei den Neoriginals.

Das ZDF hat in den letzten Jahren nachhaltige Strukturen in Form eines institutionalisierten Diversity-Managements geschaffen, vielfältige Maßnahmen initiiert und die Mitarbeitenden sensibilisiert. Ich hoffe, mir ist es gelungen, Ihnen dazu einige Einblicke zu vermitteln. Auf dieser Grundlage wird das ZDF Diversity auch in der Zukunft weiter vorantreiben. Ich bin mir sicher, es geht noch mehr.

I: Wie können soziale Ungleichheiten, wie die geringe Repräsentation von Menschen mit

Migrationshintergrund aufgebrochen werden? Was könnten praktische Lösungen sein?

B: Die konkreten Ansatzpunkte sind vielfältig und setzen auf verschiedenen Stellen im Unternehmen an: Das ZDF arbeitet beispielsweise im redaktionellen Bereich mit den Neuen Deutschen Medienmachern zusammen, einer Interessenvertretung für Medienschaffende mit Migrationsgeschichte. Hier werden Kontakte geknüpft und Praktika vermittelt. Ein weiterer Ansatzpunkt sind Stellenausschreibungen: dort formulieren wir ausdrücklich, dass interkulturelle Erfahrungen gewünscht werden, wie z.B. bei unserem Redaktionsvolontariat. Im nächsten Schritt ist zu überprüfen, ob Auswahlverfahren ggf. angepasst werden sollten, um diverse Lebensläufe noch besser berücksichtigen zu können. Im ZDF haben wir die Erfahrung gemacht, dass es vielfältige Stellschrauben, Beharrlichkeit, Reflexion und auch Geduld bedarf, um Diversität in der Praxis immer mehr zu leben.

I: Herr Dr. Thomas Bellut, Ich bedanke mich sehr für das Interview!

Ich versichere, die vorliegende Arbeit selbstständig ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt zu haben. Die aus anderen Werken wörtlich entnommenen Stellen oder dem Sinn nach entlehnten Passagen sind durch Quellenangabe kenntlich gemacht.