

Zeitgeist

Belinde Ruth Stieve – Wie läuft es in der Filmfamilie?

In einer Welt, in der die Leinwand nicht nur unsere Unterhaltung, sondern auch unsere Inspiration formt, stellt sich eine dringende Frage: Wie wollen wir arbeiten, wie wollen wir leben? Diese Frage treibt nicht nur den Alltag an, sondern auch die Schauspielerin und Expertin für Gleichberechtigung und Vielfalt Belinde Ruth Stieve. Im Auftrag von Pro Quote Film erstellte sie einen Maßnahmenkatalog zum Thema familienfreundliches Drehen. Schnell wurde klar: Ein Script würde nicht ausreichen, um die Tragweite dieser Vision zu erfassen. Deshalb schlug Belinde die Schaffung einer Webseite vor. Eine digitale Arena, in der Ideen wachsen und Inhalte erweitert werden können. So begann eine Reise, die nicht nur den Umfang des Projekts, sondern auch seine Bedeutung erweiterte. Die Webseite wurde geboren. Am 19. Februar 2024 verkündete Belinde auf dem Kongress „Empowered for Equality“ im Rahmen der 74. Berlinale mit einem Impulsvortrag den offiziellen Start der Webseite „ffd PQF Familienfreundliches Drehen“. Der folgende Text basiert auf diesem Vortrag.



© Steffi Henn

Drei Hollywood-Stars

Diese drei Schauspieler*innen verbindet, dass sich die Zeiten ihrer Berufstätigkeit überschneiden, sie haben auch teilweise zusammengearbeitet. Katharine Hepburn und Cary Grant haben u.a. „Holiday“, „Bringing Up Baby“ und „Philadelphia Story“ gedreht – drei Filme, die auf Deutsch grauenhafte Titel haben, deshalb seien sie hier nicht genannt. Cary Grant und Priscilla Lane – eine sehr witzige und talentierte Schauspielerin – spielten in „Arsen und Spitzenhäubchen („Arsenic And Old Lace“) das frisch verheiratete Paar Mortimer Brewster und Elaine Harper. Darüber hinaus verbindet die drei das Thema (Nicht-)Vereinbarkeit von Familie und Filmberuf.



V.l.: Katharine Hepburn, Cary Grant, Priscilla Lane. Publicityfotos, gemeinfrei.

Katharine Hepburn (1907-2003) war 56, als ihr Lebensgefährte Spencer Tracy (63) – übergewichtig, Alkoholiker, starker Raucher, Bluthochdruck – schwer erkrankte. Hepburn unterbrach ihre Karriere, kümmerte sich nur noch um ihn und pflegte ihn über die folgenden fünf Jahre. Am Ende war er soweit wiederhergestellt, dass er noch einen letzten Film drehen konnte, gemeinsam mit ihr: „Guess Who’s Coming To Dinner?“. Danach starb er. Katharine Hepburn kehrte in ihren Beruf zurück, das ging nicht zuletzt, weil sie vorher schon eine überwiegend sehr erfolgreiche Karriere erlebt hatte. Noch über 20 Jahre stand sie vor der Kamera und gewann drei ihrer vier Oscars nach der Familienzeit, einen für „Guess Who’s Coming to Dinner?“.

Cary Grant (1904-86) glaubte jahrelang, dass seine Mutter gestorben sei, als er elf war. Mit 30 erfuhr er, dass sie noch lebte, aber der Vater sie in eine „Irrenanstalt“ hatte einweisen lassen. Das war damals ohne Diagnose und Unterschrift eines Arztes möglich. Tatsächlich litt die Mutter unter Depressionen, vermutlich ausgelöst durch den frühen Tod ihres ersten Sohnes. Nachdem der Vater 1935 starb, sorgte Grant dafür, dass seine Mutter aus der Einrichtung entlassen wurde. Sie blieb in England, er lebte und arbeitete weiter in den USA, aber hat sich bis zu ihrem Tod im Jahr 1973 aus der Ferne um sie gekümmert und sie auch immer wieder besucht. Das ist jedoch nicht seine einzige Familiengeschichte. Als er 62 war, gebar seine vierte Frau Dyan Cannon sein erstes und einziges Kind, Jennifer Grant. Von da an wurde er Vollzeit-Vater und hat nie wieder einen Film gedreht. Es heißt, er nannte Jennifer seine „beste Produktion“.

Priscilla Lane (1915-95) hatte Ähnliches in einem deutlich jüngeren Alter erlebt. Im Produktionsjahr von „Arsenic and old Lace“ kehrte sie mit knapp 27 Jahren der Filmbranche den Rücken, als sie heiratete und wenige Jahre später das erste ihrer vier Kinder bekam. Wenn sie auf das Ende ihrer Filmlaufbahn angesprochen wurde, sagte sie stets, das sei in Ordnung, sie kümmere sich gerne um die Kinder. 1948, mit 33 Jahren, übernahm sie in dem Film noir „Bodyguard“ die Hauptrolle „Doris Brewster“ und sagte in einem Interview: „Mir war nicht bewusst, wie sehr mir das Drehen gefehlt hat. Ich hoffe, noch viele weitere Filme zu machen.“ Aber „Bodyguard“ wurde ihr letzter.

Vereinbarkeit

Familie und berufliche Karriere, viele wollen beides. Wie die drei Hollywoodbeispiele zeigen, können Familienverpflichtungen sowohl Kinder als auch Erwachsene betreffen. Vielleicht ist der Partner von LongCovid betroffen oder hat einen Unfall mit komplizierten Knochenbrüchen, oder die eigenen Eltern kommen in ein Alter, wo sie nicht mehr selber für sich sorgen können.

In diesem Zusammenhang ist noch etwas anderes interessant. Die Schauspielerin Gesine Cukrowski hat gemeinsam mit Palais F*luxx die Initiative „Let’s Change The Picture“ gegen die Unsichtbarkeit von Frauen ab 47 in deutschen Film- und Fernsehproduktionen gestartet. In dem Alter kann für viele Frauen auf einmal Pflege von Angehörigen zum Thema werden. Denn in der zweiten Lebenshälfte steigt für Männer das Krankheitsrisiko: Schlaganfall, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes oder Krebs zum Beispiel, und es kann sein, dass sie zum – zeitweiligen – Pflegefall werden. Oder die eigenen Eltern oder Schwiegereltern werden gebrechlich, und dann kümmern sich in erster Linie verwandte Frauen um sie und geben nicht selten ihre Berufstätigkeit auf.

Um beide Aspekte – Elternschaft und Pflege von Angehörigen – muss es gehen. In gewisser Weise ist es auch ein Gradmesser für die Menschlichkeit unserer Gesellschaft, wie wir mit der Zukunft, das sind die Kinder, aber auch mit der Vergangenheit, mit unseren Wurzeln, umgehen. Nur sieht das nicht so gut aus. Über jemand mit kleinen Kindern wird vielleicht noch gesagt „Oh wie nett!“. Babys sind niedlich, wenn sie ein Bäuerchen machen, gewickelt werden müssen und wirr vor sich hin brabbeln – das ist süß. Und die Mütter sehen auch fast schon sexy aus, übermüdet wie sie sind mit glänzenden Augen, und wenn sie noch stillen, haben sie pralle Brüste, das kann auch sehr attraktiv sein.

Aber die 50-jährige Frau, die vielleicht ihre Mutter, ihren Partner, ihren Großvater pflegt, der wirres Zeug brabbelt, inkontinent oder einfach pflegebedürftig ist, darüber möchte niemand sprechen, weil es nicht süß ist, und vielleicht auch, weil es an die eigene Sterblichkeit erinnert.

Es heißt, dass nur ein Viertel der Berufstätigen, die gleichzeitig in irgendeiner Weise in die Pflege von Angehörigen involviert sind, das überhaupt dem Arbeitgeber gegenüber erwähnen. Drei Viertel verschweigen es. In der Filmbranche sind das vermutlich noch mehr. Wir kennen alle Filmschaffende mit Kindern. Aber welche, die Angehörige pflegen? Wohl eher nicht.

ffd PQF Familienfreundliches Drehen



Ob Menschen Kinder bekommen oder sich um Angehörige kümmern, die nicht (mehr) für sich selber sorgen können, sind individuelle Entscheidungen. Aber ob und wie Fürsorge, Care-Arbeit und private Pflege von uns als Gesellschaft für die Zukunft und die Vergangenheit als relevant anerkannt und honoriert werden, geht uns alle an. Wenn die Filmbranche die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglicht, gibt sie den Betroffenen einen Teil der Unterstützung und Wertschätzung, die sie verdienen.

Das Projekt ffd PQF Familienfreundliches Drehen möchte Vorschläge und Hilfsangebote für eine familienfreundlichere Filmbranche aufzeigen. Die Webseite ist in fünf Kapitel gegliedert.



Ein Kernstück ist das erste Kapitel „Umsetzung“, das aufzeigt, was getan werden kann, um eine Vereinbarkeit von Filmberuf und Familie zu ermöglichen. Dieses Kapitel gliedert sich in fünf Bereiche: „Anders Arbeiten“, „Arbeitszeitmodelle“, „Familienzeit“, „Kinder“ und „Geld“. Viele der Vorschläge können mit gutem Willen und teilweise geringem zusätzlichem Kostenaufwand relativ schnell von einer Produktionsfirma innerhalb einer Filmproduktion umgesetzt werden, aber auch von anderen Organisationen, Firmen und Anstalten der Branche übernommen werden. Dies würde die Situation von Filmschaffenden im Kleinen oder Großen verbessern, ihnen eine gesündere Work-Life-Balance und vor allem auch die Mitarbeit in Filmprojekten bei gleichzeitigen Familienverpflichtungen ermöglichen.



Bei „Anders Arbeiten“ geht es um Grundsätzliches, um Planbarkeit, längere Fristen, neue Abläufe. Es reicht nicht, erst kurz vor Drehbeginn verbindliche Zusagen, Arbeitspläne und Drehorte zu erhalten. Zeit ist Mangelware, und das Unvermögen, konkret zu planen, weil eben noch nicht feststeht, ab wann oder ob man in einer Produktion arbeiten wird, führen zu erheblichen Problemen, nicht zuletzt bei der Organisation von Familienarbeit. Es wird länger gedreht, als eine Kita oder Tagespflege aufhat, und morgens auch früher angefangen. Zusätzliche Betreuung kann schlecht von jetzt auf gleich organisiert werden. Knappe Planungen sind nicht effektiv und verursachen unnötigen Stress für alle Filmschaffenden und höhere Ausgaben für die Produktion.



Im Bereich „Arbeitszeitmodelle“ gibt es Ideen, die bereits vereinzelt in Filmproduktionen ausprobiert werden – wie die Vier-Tage Woche, Geteilte Jobs und Teilzeitarbeit – aber auch neue Ansätze wie Gewerke-Ensembles. Flexibles Arbeiten beschreibt eine Arbeitsweise, bei der die Einzelnen eine gewisse Autonomie und Kontrolle darüber haben, wo, wann und wie viel sie arbeiten. Und genau das ist eine große Hilfe für Filmschaffende mit Familienverpflichtungen.



Filmschaffende können aus verschiedenen Gründen eine Auszeit von ihrer Filmarbeit brauchen – Erschöpfung, Burnout, Reisepläne, berufliche Umorientierung. „Familienzeit“ bezeichnet eine kürzere oder längere Auszeit von der Filmarbeit, um hauptberuflich Kinder oder pflegedürftige Angehörige zu versorgen. Oft entsteht dies ungeplant mit offenem Ende. Viele Filmschaffende möchten irgendwann wieder in ihren Beruf zurückkehren. Deshalb ist es wichtig, dass sie während der Familienzeit den Kontakt zur Filmbranche und speziell zu ihrem Beruf halten. Und dass sie, wenn sie wollen, in reduzierter Form in Projekten mitarbeiten können, um die berufliche Rückkehr vorzubereiten.



Im Bereich „Kinder“ geht es u.a. um das Drehen trotz Kindern und Betreuungsfragen. Der Anspruch einer „ständigen Verfügbarkeit für die Filmarbeit“ setzt für filmschaffende Eltern „immer verfügbare“ Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder voraus. Nur ist das weder der Fall noch wünschenswert. Und logistisch und finanziell nur für Eltern mit finanziellen Reserven machbar, oder jene, bei denen noch rüstige Großeltern oder nicht berufstätige Onkel und Tanten oder Freund*innen auf Abruf ganz in der Nähe warten. Dies ist der Punkt an dem beispielsweise Produktionsfirmen und auch andere Organisationen der Filmbranche einschreiten und Lösungen für filmschaffende Eltern anbieten sollten.



Zum Bereich „Geld“ gehört Grundsätzliches wie Gagentransparenz, die Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten im Finanzplan, eine Neuaufstellung des Schauspielgagensystems, das Streben nach Equal Pay, der Abbau des Status Pay Gap u.a.m. Ohne Geld beziehungsweise eine Umverteilung sind viele der vereinbarkeitsunterstützenden Vorschläge nicht umsetzbar. Aber das ist nötig, wenn die Filmbranche sich verändern möchte und eine vielfältige, inklusive Branche sein will, zu der Frauen, Eltern, Filmschaffende mit Pflegeverpflichtungen ganz selbstverständlich und nicht nur als Randerscheinung dazugehören.

Das Kapitel Material hat ebenfalls fünf Bereiche.



Hier finden sich „Inspirationen“. Erfreulicherweise gibt es bereits Filmprojekte, in denen Mitarbeitende bis zu einem gewissen Punkt Familie und Filmberuf vereinbaren konnten bzw. können. Diese machen Mut und können als Vorbilder dienen. Ob das Ausprobieren einer Vier-Tage-Woche in Serien, das Ermöglichen von Stillzeiten für eine Kamerafrau, Geteilte Jobs im Maskenbild, familienfreundliche Unterbringung während der Drehzeit – Anfänge sind gemacht. Dieser Bereich wird hoffentlich stetig anwachsen.



Die „Tipps“ richten sich konkret an drei Gruppen: Einzelpersonen, d.h. filmschaffende Eltern oder pflegende Angehörige, finden Ratschläge, Tipps und Tools und rechtliche Info. Produzent*innen erfahren, wie sie ihre Produktionen von Anfang an familienfreundlicher anlegen können und welche Vorschläge aus dem Kapitel „Umsetzung“ sich konkret an sie richten. Und die dritten Tipps richten sich an die gesamte Film-, Fernseh- bzw. Streamingbranche, an Verbände, Filmschulen, Filmförderung, Festivals, Sender und Verleih u.a.m. Was können sie tun, um familienfreundlicher zu werden? Die Tipps-Listen stehen auch als PDF zum Download bereit.



„Geteilte Jobs“: Seit Jahren liegt die übliche Wochenarbeitszeit in der Filmbranche bei 60 Stunden. Das ist viel und nicht vergleichbar mit der Arbeitszeit durchgängig Beschäftigter. Bei Film und Fernsehen wird projektweise gearbeitet, da ein Projekt mehrere Wochen oder im äußersten Fall mehrere Monate, bzw. für Schauspieler*innen kleiner Rollen oder Backups in der Crew, nur wenige Tage dauern kann. Viele nehmen das Arbeitspensum in Kauf, da oft nicht feststeht, wann das nächste Projekt kommt. Aber für Menschen mit Familienverpflichtungen sind elf, zwölf oder mehr Stunden am Tag nicht zu bewältigen. Da bieten Geteilte Jobs eine gute Alternative.



Es gibt noch keine Untersuchung innerhalb der deutschen Filmbranche, die sich dem Thema (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Filmberuf gewidmet hätte. Aber es gibt Studien aus Österreich (Film Fatal) und Großbritannien (Raising Films UK), die hilfreich sind und teilweise sehr viele verschiedene Aspekte beleuchten. Diese und mehr finden sich im Bereich „Studien“.

Außerdem gibt es noch die Kapitel „Hintergrund“, „Wegweiser“ und „Termine“. Und schließlich erscheinen unregelmäßig aktuelle Meldungen zu einigen der angesprochenen Themen. Die neue Webseite ist als Ratgeber und Informationsportal angelegt und wird kontinuierlich ausgebaut.

www.ffd.proquote-film.de | www.expertise.stieve.com

Castings: „Holiday“ | „Bringing Up Baby“ | „Philadelphia Story“ | „Arsen und Spitzenhäubchen“ | „Guess Who’s Coming To Dinner“ | „Bodyguard“ alle in eigener Regie



Belinde Ruth Stieve auf dem Kongress © Tina Thiele