OMNI Inclusion Data Jahresreport 2025

Prof. Dr. Skadi Loist, NTNU Trondheim

Associate Professor in Film Studies

Unter Mitarbeit von Inga Becker für MOIN Filmförderung

Daten wurden bereitgestellt von The Everyone Project Limited

August 2026



Lizenz: Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0)

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

OMNI Inclusion Data

Inhalt

Einleitung 4
Datenerhebung 4
Funktionsweise von OMNI Inclusion Data 4
Background zur Cast- und Crew-Umfrage von OMNI 5
Datenschutz 5
Datengrundlage 2025 6
Methode 6
Team 7
Executive Summary 7
Auswertung 10
1. Alter & Beeinträchtigung 10
Alter 10
Behinderung / Beeinträchtigung 11
2. Geschlecht & Sexualität 13
Geschlechtsidentität (Gender) 13
Transidentität 13
Sexuelle Orientierung 14
3. Herkunft und Religion 16
Staatsangehörigkeit 16
Migrationshintergrund und Fluchterfahrung 16
Selbstbezeichnung 18
Religion 18
4. Sozialisation & Care-Verpflichtung 20
Sozialisation nach Bundesland 20
Sozialisation Ost / West 20
Care-Verpflichtung 21
5. Bildungshintergrund & Erfahrung in der Filmbranche 23
Bildungsabschluss 23
Bildungsabschluss der Eltern 23
Einstieg in die Filmbranche 24
Diskriminierungserfahrungen 27
Feinauswertung 29
A. Gender 29
A. 1. Gender in den verschiedenen Hierarchien 29

A. 2. Gender in verschiedenen Gewerken 30
B. Migrationshintergrund 32
C. Ethnische Selbstbezeichnung 33
D. Alter 34
E. Sexuelle Orientierung 35
Referenzen 37

Einleitung

OMNI Inclusion Data ist eine Online-Plattform, die durch DSGVO-konforme Umfragen die Diversität von Cast & Crew an deutschen Filmsets erfasst. Ziel ist es, dass so eine stets aktuelle Datenlage zur Vielfalt in den Filmteams entsteht, um Entwicklungen und Trends abzuleiten, sowie Schwachstellen zu erkennen und Maßnahmen zu begründen.

Das Tool OMNI Inclusion Data ist seit 01.01.2025 für die gesamte nationale Filmbranche geöffnet. Es können kontinuierlich Projekte hochgeladen und freigeschaltet werden. Es gibt kein Enddatum; das Tool ist dafür angelegt, auf lange Sicht Daten zu erfassen.

Es werden drei Datenkategorien erfasst:

- Projektdaten bei der Erstellung eines Filmprojektes
- die Rollen der Cast- und Crewmitglieder im Team, über eine Cast- & Crew-Liste, die von der Produktion bereitgestellt wird
- demographische Daten von Cast und Crew, die über eine 5-minütige Onlineumfrage abgefragt werden

OMNI Inclusion Data ist ein Projekt der MOIN Filmförderung. Das Konzept wurde gemeinsam mit einem großen Branchenbeirat entwickelt. Der Beirat bestand aus Vertreter*innen von den Förderinstitutionen Hessen Film und Medien, dem Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und dem Österreichischen Filminstitut, den Rundfunkanstalten NDR, WDR und RTL, den Streamingdiensten Netflix und Sky, der Produktionsfirma UFA Fiction, den Verbänden Prog und Produktionsallianz, der Gewerkschaft Verdi, der Bremischen Landesmedienanstalt, der Deutschen Filmakademie, der European Film Academy, der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und den Interessengruppen ARTEF, DAE, Malisa Stiftung, Pro Quote Film, Queer Media Society, Rollenfang, Schwarze Filmschaffende e.V. und Unverzagt Rechtsanwälte.

Das Backend basiert auf dem Tool des australischen Partners The Everyone Project, das Diversität an australischen Filmsets erfasst. Seit 2024 gibt es außerdem ein stetig wachsendes Partner*innennetzwerk. Aktuell besteht dies aus der MOIN Filmförderung, der Filmförderungsanstalt (FFA), Netflix, dem Österreichischen Filminstitut, Hessen Film & Medien, der Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg, nordmedia, ARD Degeto, Bavaria Film, Warner Bros. ITVP Deutschland GmbH und Constantin Film.

Datenerhebung

Funktionsweise von OMNI Inclusion Data

Die OMNI Inclusion Data-Umfrage beinhaltet drei Beteiligungsstufen, die wie folgt mit dem Tool interagieren:

1. Finanziers (Rundfunkanstalten, Förderinstitutionen, Streamingdienste) melden sich an, um an OMNI Inclusion Data teilzunehmen, und laden ihre geförderten oder beauftragten Produktionsfirmen zur Teilnahme ein. Produktionsfirmen können sich auch ohne Einladung registrieren.

2. Produzent*innen, die Teil dieser Produktionsfirmen sind, legen einen Account an und erstellen dort ihre Filmprojekte mit Projektinfos und laden eine Liste von Cast und Crew hoch.

In der Regel erhält die Crew vorab eine Info der Produktionsfirma, z.B. über das Produktionshandbuch oder eine Infomail. Im nächsten Schritt wird das Projekt durch die OMNI-Administrator*innen oder beteiligten Finanziers freigeschaltet, um sicherzustellen, dass es sich um ein existierendes Projekt handelt. Die Freischaltung löst die individuelle Aussendung der Einladung zur Umfrage per Mail an Cast und Crew aus.

3. Nachdem Cast und Crew per E-Mail zur Umfrage eingeladen wurden, können sie über individualisierte Links an der Umfrage teilnehmen. Das funktioniert im Browser, z.B. auf dem Smartphone oder am Computer.

Die Daten werden anschließend durch OMNI auf zertifizierten Servern innerhalb der EU in einer anonymisierten Datenbank zusammengeführt und analysiert. Die Daten sind somit nicht persönlich zurückverfolgbar. Die Ergebnisse werden anschließend, ausschließlich in anonymisierter und aggregierter Form, über die OMNI-Plattform den Partner*innen und Produktionsfirmen zugänglich gemacht.

Die Teilnehmer*innen werden an mehreren Punkten der Umfrage über den Zweck und die Nutzung, sowie über die Freiwilligkeit ihrer Angaben informiert.

Background zur Cast- und Crew-Umfrage von OMNI

Die Fragen und Themenschwerpunkte der Umfragestrecke wurden in einem mehrmonatigen Prozess mit dem Branchenbeirat (s.o.) erarbeitet. Zur Formulierung einzelner Schwerpunkte berieten zusätzlich Initiativen außerhalb der Filmbranche. Zum Thema Geschlechtsidentität und Sexuelle Orientierung beriet der Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD). Die Beratung zum Themenkomplex Herkunft) übernahm das Rassismus- und Machtkritische Netzwerk MOSAIQ e.V. aus Hamburg und die Beratung zum Thema Behinderung übernahm Sozialhelden e.V.

Datenschutz

Die OMNI-Initiative ist gesetzlich verpflichtet, die Daten der Teilnehmenden zu schützen und sicherzustellen, dass jeder Schritt der Datenerhebung und -verarbeitung den höchsten Standards für Datenschutz und Sicherheit entspricht. Im Rahmen ihres Engagements für die Wahrung der Vertraulichkeit der Teilnehmenden und der Datenintegrität verwendet OMNI sichere, verschlüsselte Übertragungsmethoden und hält sich streng an die DSGVO-Richtlinien.

Zudem verschlüsselt OMNI alle Daten direkt nach Eintragung vor der Weiterverarbeitung für Analysen und Berichterstattungen mit dem Verfahren der Differential Privacy, damit persönliche Informationen nicht auf Einzelpersonen zurückbezogen werden können. Darüber hinaus hostet OMNI seine Daten auf zertifizierten Servern innerhalb der EU, was die Einhaltung strenger Datenschutzvorschriften gewährleistet, die sowohl lokalen als auch den internationalen Standards entsprechen.

Datengrundlage 2025

Für den **Auswertungszeitraum 2025 (01.01.-31.12.2025)** haben **55 Projekte** teilgenommen.

Aktuelle Partner*innen und damit unter anderen OMNI-Nutzende sind die MOIN Filmförderung, die Filmförderungsanstalt, Netflix, das Österreichischen Filminstitut, Hessen Film & Medien, Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg, nordmedia, ARD Degeto, Bavaria Film, Warner Bros. ITVP Deutschland GmbH und Constantin Film.

Unter den Projekten waren **20 Filme, acht Filme in einer Filmreihe (vor allem Fernsehfilme), 24 Staffeln oder Drehblöcke in TV-Serien, eine TV-Show und zwei andere Projekte**. Die Angaben wurden, wie oben beschrieben, von den Produktionsfirmen selbst eingepflegt.

Bezüglich des Ausspielungskanals handelt es sich bei den 55 für 2025 erfassten Projekten um **fünf Kinoproduktionen, elf Streamingprojekte, sieben Studierendenprojekte und 32 Fernsehproduktionen**. Den **Hauptteil machen Krimis (n=20) aus**, gefolgt von Komödien (n=13) und Dramen (n=10), weiterhin vertreten sind Thriller (n=3), Dokumentationen (n=2) und Animationsfilme (n=2). Weitere Projekte waren als historisch, romantisch oder undefiniert angegeben. Im Datensatz für 2025 sind zwei majoritäre Ko-Produktionen enthalten. Die anderen 53 Projekte sind deutsch produziert.

Insgesamt waren **4002 Cast- und Crewmitglieder an diesen Produktionen beteiligt** und **zur Befragung eingeladen (N)**. **823 Fragebögen wurden von Teilnehmenden ausgefüllt (n).** Die **Rücklaufquote** lag für das Kalenderjahr 2025 somit bei **20,6 Prozent**.

Die Rücklaufquote fällt hier etwas geringer aus als in der Pilotphase 2024, dort waren es 26,5 Prozent (Loist/Pizaña Pérez/Ehrich 2024: 15). Im Vergleich mit anderen Erhebungen in ähnlichen Studien ist das eine gute Quote. So wurde z.B. bei der Erhebung zu den BFI Diversity Standards durch das DIAMOND Project im ersten Erhebungsjahr auch nur eine Rücklaufquote von 25% erreicht, die im 7. Jahr auf 32 Prozent angestiegen war (vgl. ebd).

Optimistisch stimmt dazu der Blick in das laufende Jahr 2026 (Daten von 01.01.-25.06.), in dem bereits einen Aufwärtstrend in der Beteiligung mit 25% zu sehen ist. Wenn man einzelne Projekte im Jahr 2025 betrachtet, gab es eine recht große Spanne von 6–54 Prozent Rücklaufquote bei einer Spanne von kleinen bis großen Projekten mit circa 10–350 Teilnehmenden.

Methode

Die hier vorgestellte Auswertung bedient sich des Reporting Tools der OMNI Inclusion Data Plattform. Die dahinterliegenden Berechnungen stammen von The Everyone Project Limited. Das Auswertungstool benutzt zur Wahrung der Anonymität die Methode der Differential Privacy, so dass die in den Abbildungen angegebenen Prozentsätze hier Näherungswerten entsprechen und keine festen Aussagen darstellen.

Die Anzahl (n) der Datenpunkte kann in den jeweiligen Auswertungen variieren, da sie durch Differential Privacy leicht verzerrt erscheinen. Es sind daher immer die Zahlen der Aussendungen zur Vollerhebung (N) und die berücksichtigten Antworten (n) angegeben.

Die Umfrage beinhaltet single choice- und mutiple choice-Fragen, sowie bei ausgewählten Fragen, die Möglichkeit eigene Antwortmöglichkeiten als Freitext einzugeben. Dies ist jeweils als „Andere Antwort“ angegeben. Aufgrund der derzeit geringen Datenlage ist es noch nicht möglich diese Antworten gesondert auszuwerten.

Da es sich bei vielen Datenpunkten um besonders sensible personenbezogene Daten handelt, wurden im Sinne der Datenminimierung folgende Beschränkungen gemacht:

- Bei der Erhebung von Angaben zu Behinderung/Beeinträchtigung erfolgt eine vertiefende Abfrage der Art der Beeinträchtigung nur, wenn zuvor „Ja“ und damit die entsprechende Selbstangabe gemacht wurde.
- Angaben zur sexuellen Orientierung wurden nur bei volljährigen Personen erhoben, da sie für die Analyse des minderjährigen Datensatzes als nicht erforderlich eingestuft wurden.
- Die Frage zur Trans*identität dient als ergänzende Differenzierung zur erfassten Geschlechtsidentität. Sie wurde ausschließlich bei volljährigen Teilnehmenden erhoben.

Team

Der Bericht mit Kontextualisierung wurde erstellt von Prof. Dr. Skadi Loist (NTNU) mit Inga Becker (OMNI) für MOIN Filmförderung. Die Daten und Auswertungen wurden bereitgestellt durch The Everyone Project Limited, Ireland: Adam Smith (CEO), Daniel McConville und Nick Lothian.

Zitation: Loist, Skadi. 2026. *OMNI Inclusion Data Jahresreport 2025*. Unter Mitarbeit von Inga Becker. Hamburg: MOIN Filmförderung. https://doi.org/10.25969/MEDIAREP/25353.

Executive Summary

Die Veränderung der Branche hin zu nachhaltiger Vielfalt und Diversität braucht Zeit, Ausdauer und belastbare Daten, um die Entwicklungen analysieren und steuern zu können. Die Datenerhebung der OMNI Inclusion Data-Plattform ermöglicht eine neue Form des Branchenmonitoring in Bezug auf Diversität in der Film- und Fernsehproduktion. Die Erhebung von verschiedenen Identitätsmerkmalen bietet einen vielschichtigen Blick in die Branche. Die direkte Abfrage der Identitätskategorien erlaubt den Befragten, sich selbst bestmöglich zu repräsentieren. Identitätsmerkmale werden direkt von den Teilnehmenden im Rahmen einer Selbstauskunft erhoben und nicht, wie oft in anderen Studien üblich, über externe Zuschreibungen, etwa anhand von Namen oder Angaben Dritter, erfasst. Durch die Kombination aus standardisierten Antwortoptionen und Freitextfeldern sowie der Möglichkeit von Mehrfachnennungen können komplexe und vielfältige Identitäten differenziert abgebildet werden.

Für den Zeitraum 01.01.-31.12.2025 haben 55 Projekte teilgenommen, in denen insgesamt 4002 (N) Mitglieder aus Cast und Crew zur Umfrage eingeladen wurden, wovon 823 (n) die Umfrage vollständig ausgefüllt haben. Die Rücklaufquote liegt somit im ersten Jahr der OMNI-Erhebung bei 20,6 Prozent.

Die Altersverteilung ähnelt der aus der Studie *Vielfalt im Film* und kann so als repräsentativ für die Branche gesehen werden.

Die Geschlechterverteilung ist relativ ausgeglichen. Im Sample 2025 haben sich 47,9 Prozent als Männer, 49 Prozent als Frauen und 2,5 Prozent als nicht-binär zugeordnet. In Bezug auf sexuelle Orientierung zeigt sich bei den Umfrageteilnehmenden mit 20,5 Prozent eine höhere Anzahl an LGBTQIA+-Identifizierten als in der verfügbaren Bevölkerungsstatistik (12%).

Neben überwiegend deutschen Staatsbürger*innen (93,4%), sind vor allem Personen mit europäischer Staatsbürgerschaft (Österreich, UK, Italien, Schweiz, Polen, Frankreich und Portugal) an den Produktionen beteiligt gewesen. Im Sample für 2025 sind Cast- und Crewmitglieder mit Migrationshintergrund mit 16,8 Prozent in den Produktionen sichtbar vertreten, aber im Vergleich zur Bevölkerung (30,4%) weiterhin stark unterrepräsentiert. Neben dem Migrationshintergrund versucht OMNI auch rassifizierte Selbstbezeichnung und ggf. Diskriminierung sichtbar zu machen und fragt nach einer ethnischen Selbstbezeichnung und implementiert damit das erste Mal nach der einmaligen Studie *Vielfalt im Film* eine analysierbare Größe, die sonst in der Bundesstatistik nicht erhoben wird. Für 2025 haben sich 82,3 Prozent als *weiß* und 4,9 Prozent als BIPoC identifiziert, während 12,9 Prozent keine Angabe gemacht haben.

In der aktuellen Auswertung bilden Personen, die in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (20,7%), Hamburg (14,9%), Baden-Württemberg (10,2%), Berlin (10,1%) und Niedersachsen (9,0%) die Schule besucht haben, den größten Teil des Samples und spiegeln somit evtl. die geographische Verteilung der beteiligten Partner*innen wider. Eine Unterteilung nach Ost- und Westsozialisation ist mit 19,4 zu 75,6 Prozent recht ausgeglichen.

Die Erhebungen zu Bildung zeigen einen hohen Bildungsstand der in der Branche Tätigen an, wo die überwiegende Mehrheit (89,1%) mindestens ein (Fach)Abitur, die Hälfte einen

Studienabschluss und einige eine Promotion nachweisen können. Die ebenfalls sehr hohen Bildungsabschlüsse der Eltern, deuten auf einen hohen Klassenbias in der Branche hin. Der Einstieg in die Branche zeigt für die Umfrageteilnehmenden im Jahr 2025 eine Mischung aus formaler Ausbildung (44,8%) und informellen Zugängen (48,1%). Die genannten Diskriminierungserfahrungen ähneln früheren Angaben in der Studie *Vielfalt im Film* und nennen am häufigsten Genderidentität (23,9%), Alter (19,3%), Äußere Merkmale (18%), Körper/Gewicht (13,8%), und Herkunft (8,8%).

In der Gesamtschau sind in der vorliegenden Auswertung der ersten OMNI-Daten keine großen Überraschungen sichtbar. Die Zahlen für Genderverteilungen, Migrationshintergrund, Behinderung oder Diskriminierung bestätigen frühere Studien. Die Erhebung legt aber einen wichtigen Grundstock für eine detailliertere Sichtbarmachung von Vielfaltsmerkmalen der Cast- und Crewmitglieder in der deutschen Film- und Fernsehbranche, die sich über die nächsten Jahre in ihrer Entwicklung kontinuierlich verfolgen lässt.

Um möglichst klare Aussagen über die Zusammensetzung und Teilhabe in der Branche machen zu können, ist das Projekt OMNI Inclusion Data auf die breite Beteiligung von Produktionsfirmen und Cast- und Crewmitgliedern auf allen Ebenen angewiesen. Vielfalt geht alle an und jeder einzelne zählt!

Auswertung

Die Auswertung folgt der groben Struktur der „wesentlichen Berichterstattung“ im OMNI Inclusion Data Reporting. Zur besseren Verständlichkeit werden die dazu gehörigen Fragen aus der OMNI-Umfrage noch einmal genannt.

1. Alter & Beeinträchtigung

Alter

Frage 1: **„In welchem Jahr bist du geboren?“** Antwortmöglichkeit: Auswahl Jahre.



Abb. 1: Alter der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Die Altersverteilung der Befragten zeigt, dass 29 Prozent zwischen 25 und 34 Jahren alt sind, jeweils 24,7 Prozent den Altersgruppen 35–44 Jahre und 45–54 Jahre angehören, 12,4 Prozent zwischen 55 und 67 Jahren alt sind, 6,2 Prozent zwischen 18 und 24 Jahren, 2,2 Prozent 68 Jahre oder älter sind und ein Prozent unter 18 Jahren alt ist; ebenfalls ein Prozent machte keine Angabe zum Alter.

Die Altersverteilung der Umfrageteilnehmenden ist ähnlich der Altersverteilung in der Studie *Vielfalt im Film* von 2021 (Citizens for Europe 2021: 9) und lässt darauf schließen, dass auch bei der OMNI-Befragung eine für die Film- und Fernsehbranche relativ repräsentative Gruppe teilgenommen hat.

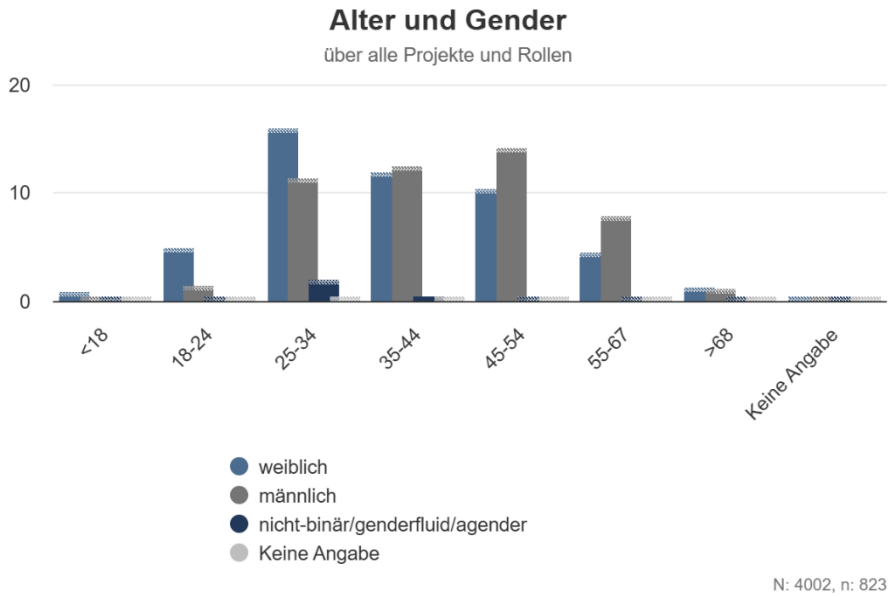


Abb. 2: Geschlechtsidentität nach Alter der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Wenn man die Unterscheidung von Alter und Geschlechtsidentität (Gender) betrachtet, sehen wir mehr Frauen in der jüngeren Generation (18-24 und 25-34) vertreten während Männer im mittleren Alter (45-54, 55-67) in den Rollen dominieren.

Hier wäre über den weiteren Verlauf der Datenerhebung in kommenden Jahren zu schauen, ob das einen Trend spiegelt, in dem Frauen ab einem gewissen Alter (z.B. aufgrund der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf in der Lebensphase der Familiengründung) die Branche verlassen oder ob sich ein Wandel abzeichnet und eine neue Generation junger Frauen in der Branche Fuß fasst und sich etablieren kann.

Behinderung / Beeinträchtigung

In Frage 9 wurde nach Behinderung/Beeinträchtigung gefragt: **„Hast du eine Behinderung/ Beeinträchtigung?“** Als Antwortmöglichkeiten sind vier Möglichkeiten gegeben: Ja. Nein. Ich bin mir unsicher. Möchte ich nicht beantworten.

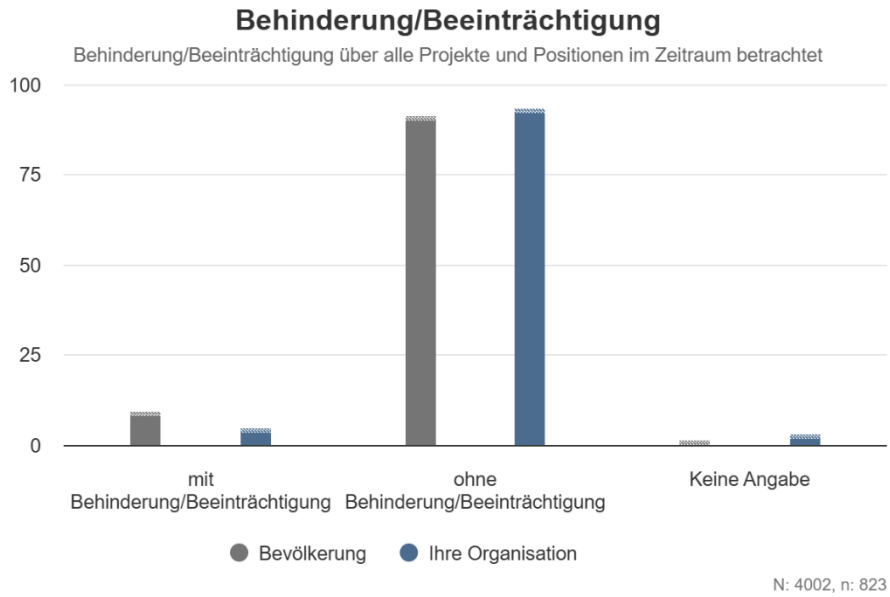


Abb. 3: Behinderung / Beeinträchtigung der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Für 2025 haben **4,5 Prozent der Antwortenden** in den OMNI-Projekten angegeben, eine **Behinderung/Beeinträchtigung** zu haben. In Anbetracht der geringen Rücklaufquote, fällt die Unterscheidung zur Bevölkerungsstatistik (destatis), die rund 9 Prozent mit und 91 Prozent ohne Behinderung angibt, nicht sehr stark aus.

Wenn die Frage nach der Beeinträchtigung oder Behinderung mit Ja beantwortet wurde, bot Frage 11 „Welche Behinderung/Beeinträchtigung hast du?“ eine Möglichkeit zur Differenzierung. Es standen folgende Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: Chronische Erkrankung; Gehbehinderung; Hörbehinderung/Gehörlosigkeit; Kognitive Behinderung/Lernschwierigkeiten; Körperliche Behinderung; Neurodiversität/Autismus/ADHS; Psychische Erkrankung; Sehbehinderung/Blindheit; Sprachbehinderung; Möchte ich nicht beantworten; Andere Antwort (Freitext). Eine Mehrfachauswahl war möglich.

Des Weiteren folgte Frage 12 „Bist du auf Hilfsmittel oder Assistenz angewiesen?“ mit den Antwortmöglichkeiten: Ja; Nein; Möchte ich nicht beantworten.

2. Geschlecht & Sexualität

Geschlechtsidentität (Gender)

In Frage 6 werden Cast und Crew nach der eigenen Beschreibung ihrer Geschlechtsidentität (Gender) befragt: **„Wie beschreibst du deine geschlechtliche Identität?“** Die Auswahl mehrerer Antworten war aus dem folgenden Dropdown möglich: Inter; Männlich; Nicht-binär/genderfluid/agender; Weiblich; Ich bin mir unsicher; Möchte ich nicht beantworten; Andere Antwort (Freitext).

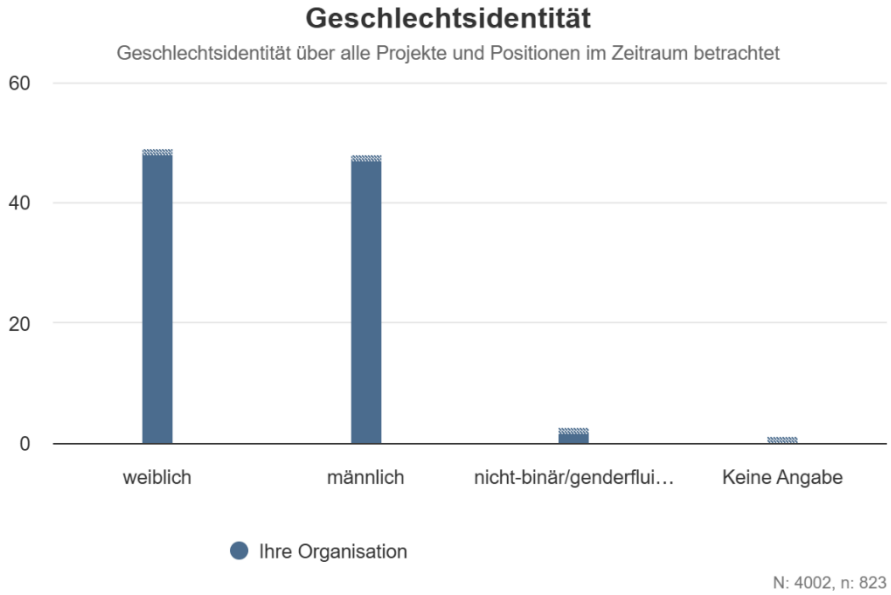


Abb. 4: Geschlechtsidentität (Gender) der Umfragebeteiligten im Sample 2025.

Die Angaben für **Männer (47,9%)** und **Frauen (49,0%)** im Datensatz 2025 ist relativ ausgeglichen. Circa ein Prozent der Antwortenden wollten keine Aussage zur Geschlechtsidentität treffen. Die Auswertung der OMNI-Daten zeigt eine Nutzung einer **dritten Kategorie** (zusammengefasst aus nicht-binär, genderfluid und agender) mit **2,5 Prozent**. Die Vergleichswerte der amtlichen Bevölkerungsstatistik (destatis) weisen aktuell Gender nur binär nach Männern (49,3%) und Frauen (50,7%) aus.

Transidentität

In Frage 7 wird nach Transidentität gefragt: **„Identifizierst du dich als trans*?“** Als Antwortmöglichkeiten ist wählbar: Ja; Nein; Ich bin mir unsicher; Möchte ich nicht beantworten.

Die Frage zur Trans*identität dient als ergänzende Differenzierung zur erfassten Geschlechtsidentität. Sie wurde ausschließlich bei volljährigen Teilnehmenden erhoben.

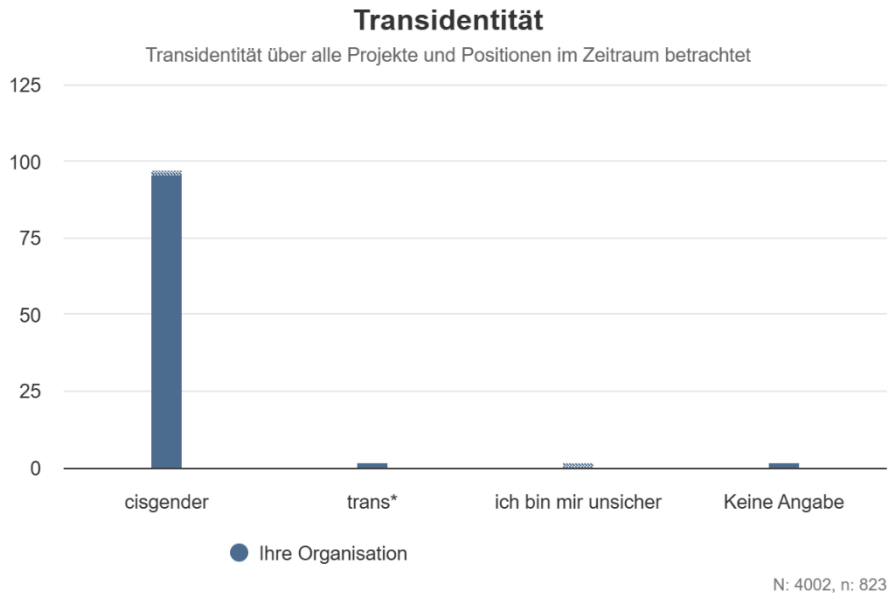


Abb. 5: Transidentität im Gesamtsample für 2025

In Bezug auf die Personen, die diese Frage beantwortet haben, liegt der Wert der sich als **cis-Identifizierenden bei 96,6 Prozent** und der als trans* identifizierenden Personen bei 1,5 Prozent. Unter einem Prozent sagen von sich, sie seien unsicher und 1,3 Prozent wollten keine Angabe machen. Es liegen keine statistischen Vergleichsdaten zur Gesamtbevölkerung vor.

Sexuelle Orientierung

In Frage 8 werden die Teilnehmenden um ihre **Selbstbeschreibung bzgl. der sexuellen Orientierung** gebeten. In Form einer Einfach-Auswahl stehen als Antworten zur Verfügung: asexuell; bisexuell; heterosexuell; lesbisch, schwul oder homosexuell; pansexuell; queer; ich bin mir unsicher; möchte ich nicht beantworten; andere Antwort (Freitext). Angaben zur sexuellen Orientierung wurden nur bei volljährigen Personen erhoben.

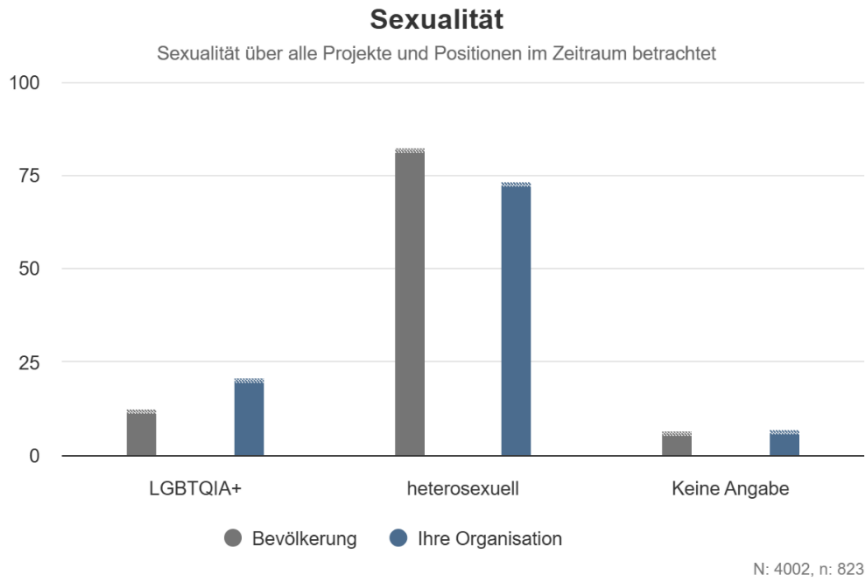


Abb. 6: Sexuelle Orientierung der Umfragebeteiligten im Sample 2025

In der einfachen Zusammenfassung zeigt sich, dass sich von den 823 Antwortenden **20,5 Prozent dem LGBTQIA+ Spektrum zugehörig fühlen**, während sich **72,8 Prozent als heterosexuell** bezeichnen und 6,7 Prozent keine Angabe machen wollten. Das entspricht einem höheren Anteil als im Vergleichswert von 12 Prozent von LGBTQIA+ Personen und 82 Prozent der sich als heterosexuell cis-gender Identifizierenden aus der Ipsos Global Advisor-Studie *LGBT+ Pride 2024* (Ipsos 2025). Hier ist jedoch zu bedenken, dass es nur eine Rücklaufquote von 20,6 Prozent gab und Personen, die Diversität positiv gegenüberstehen oder in ihrer Position sichtbar sein wollen, eher eine Umfrage zu Diversität ausfüllen.

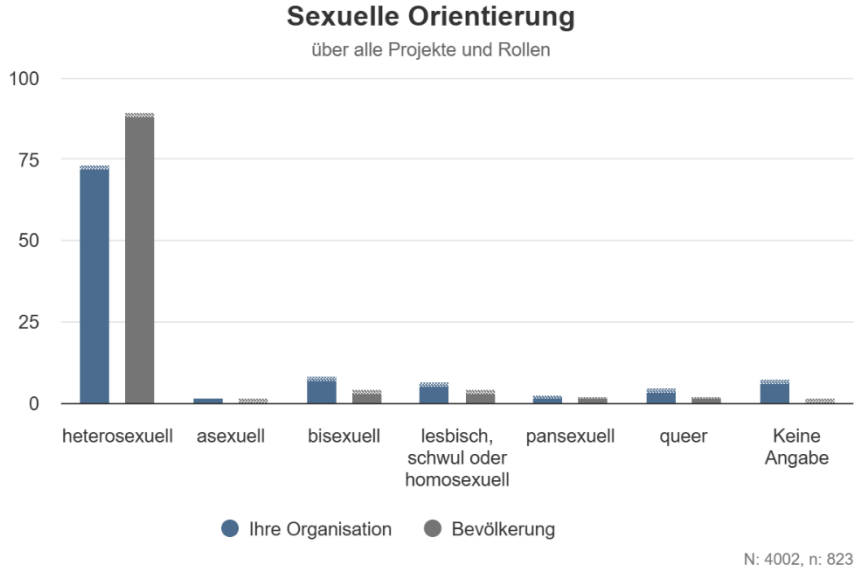


Abb. 7: Sexuelle Orientierung Umfragebeteiligten in detaillierter Auflistung für Gesamtsample 2025

In einer feineren Aufgliederung (siehe Abb. 7) sind vor allem Identifikationen als bisexuell (7,8% vs. 3,5% bei Ipsos) oder homosexuell (inkl. lesbisch und schwul mit 5,7% vs. 3,5%) und queer (4,0% vs. 1%) vertreten. Weitere gewählte Identifikationen sind asexuell 1,1% (vs. 1%) und pansexuell 1,9% (vs. 1,5%): Keine Angabe machten 6,3% (vs. 1%).

3. Herkunft und Religion

Staatsangehörigkeit

In Frage 13 wird die **Staatsangehörigkeit** abgefragt, wobei mehrere Antworten ausgewählt werden können. Die Auswahl erfolgt über eine Dropdown-Liste.

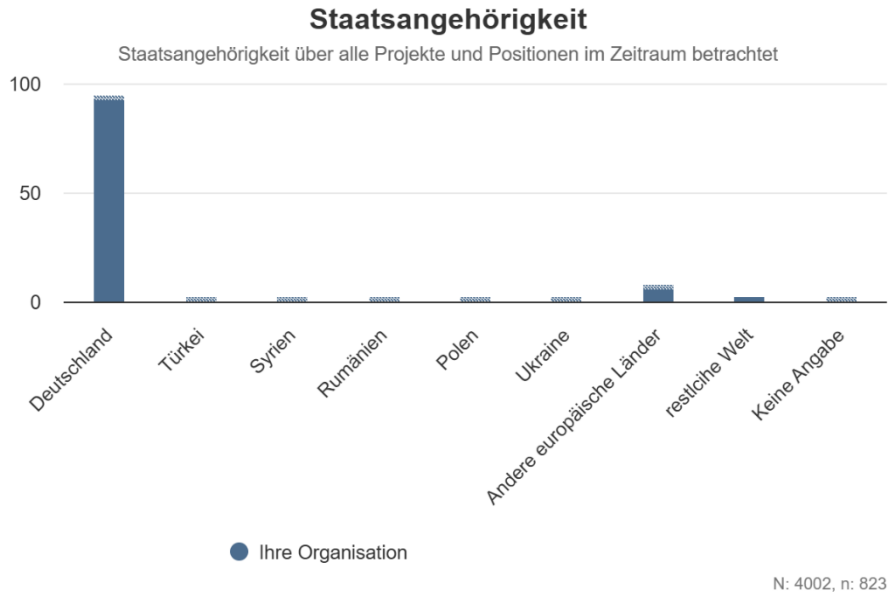


Abb. 8: Staatsangehörigkeit der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Bei der Nennung der Staatsangehörigkeit gaben 93,4 Prozent der Befragten an, die deutsche Staatsbürgerschaft zu haben. Die in Abbildung 8 auf Basis der Häufigkeit in der Bundesstatistik angegebenen Länder (Türkei, Syrien, Rumänien, Polen und Ukraine) haben im OMNI-Sample alle einen Anteil von unter einem Prozent. Im OMNI-Datensatz für 2025 sind die meistgenannten Länder nach Deutschland: Österreich, Großbritannien, Italien, Schweiz, Polen, Vereinigte Staaten, Frankreich, Portugal und gleich oft: Ägypten, Belgien, Niederlande, Russland.

Migrationshintergrund und Fluchterfahrung

In Frage 14 wurde nach einem Migrationshintergrund gefragt: **“Hast du selbst einen Migrationshintergrund?”**, wobei Ja; Nein oder “Möchte ich nicht beantworten” zur Auswahl standen.

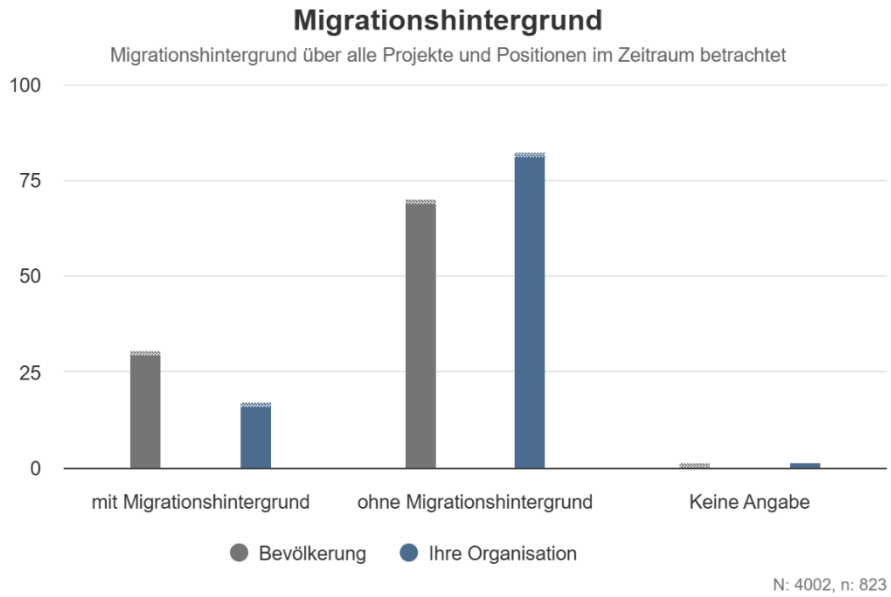


Abb. 9: Migrationshintergrund der Umfragebeteiligten im Sample 2025

In Bezug auf die im Jahr 2025 an Projekten Beteiligten, die die OMNI-Umfrage beantwortet haben, hat ein Anteil von **16,8 Prozent** angegeben **einen Migrationshintergrund** zu haben. Das entspricht **knapp der Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund, die laut Bevölkerungsstatistik** (30,4%) in Deutschland leben (vgl. Mikrozensus / BpB 2025). Im Verhältnis dazu haben sich 82,1 Prozent der OMNI-Befragten als ohne Migrationshintergrund beschrieben (vs. 69,6%). Ca. ein Prozent haben keine Angabe gemacht. Das zeigt, dass Cast und Crew mit Migrationshintergrund in der Film- und Fernsehbranche teilhaben, aber weiterhin noch deutlich unterrepräsentiert sind.

In Frage 15 wurde weiterhin nach einer Fluchtgeschichte gefragt: **„Musstest du flüchten?"** Die Antwortmöglichkeiten waren: Ja; Nein; Möchte ich nicht beantworten.

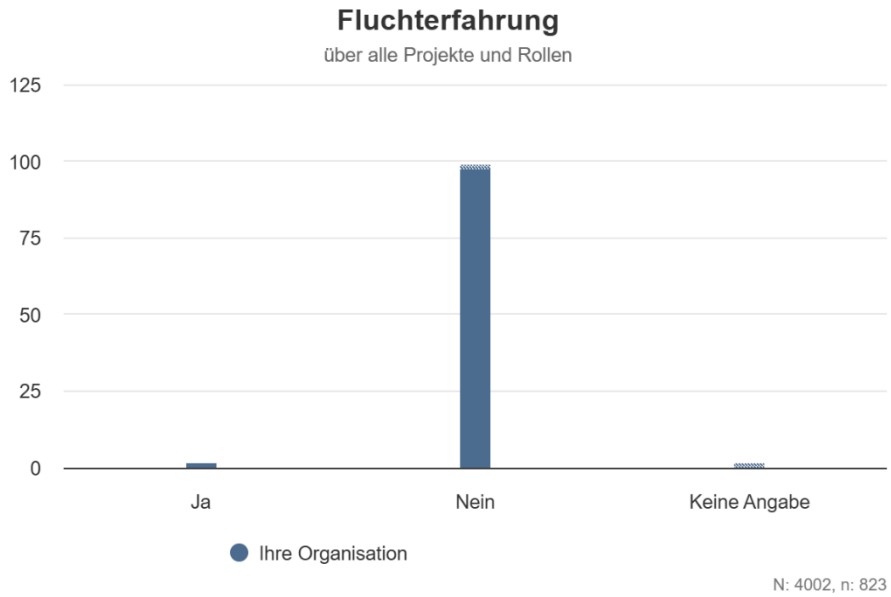


Abb. 10: Fluchterfahrung der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Nur 1,3% der OMNI-Befragten haben eine Fluchterfahrung angegeben, während 98,4 Prozent keine Fluchterfahrung haben und ein Prozent keine Angaben gemacht haben. In der Bundesstatistik findet sich dazu kein Vergleichswert.

Selbstbezeichnung

In Frage 16 wurden die Teilnehmer*innen nach ihrer ethnischen Selbstidentifikation gefragt: **“Wie bezeichnest du dich selbst?”** Als Antwortmöglichkeiten (in Einfachnennung) stand zur Auswahl: BIPoC; indigenous; Person of Color; Schwarz/Black Person; weiß; Ich bin mir unsicher; Möchte ich nicht beantworten; Andere Antwort (Freitext).

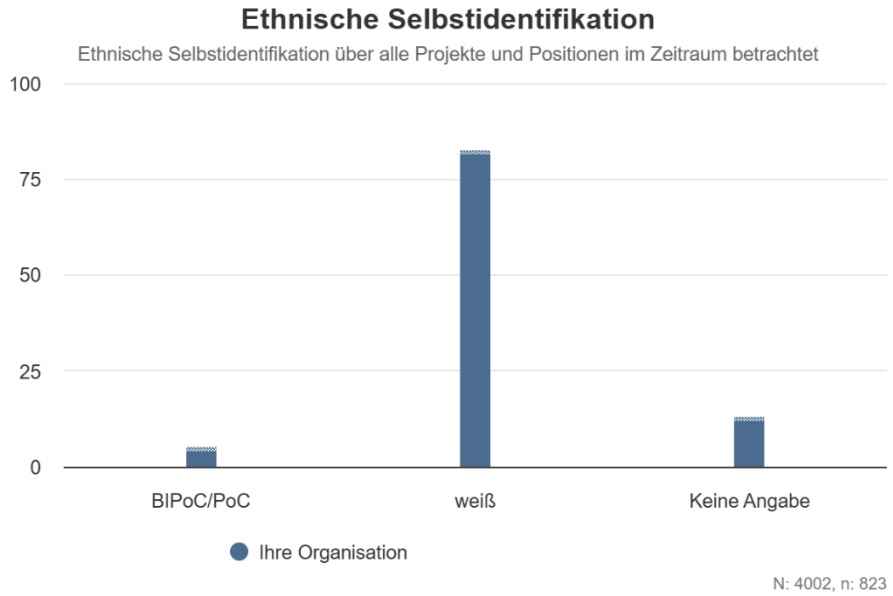


Abb. 11: Selbstbezeichnung (Ethnische Selbstidentifikation) der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Auf die Frage nach der ethnischen Selbstidentifikation haben sich unter den OMNI-Befragten 82,3 Prozent als *weiß* und **insgesamt 4,9 Prozent als Black/Indigenous/Person of Color (BIPoC)** bezeichnet, während 12,9 Prozent keine Angabe gemacht haben. Es gibt keine amtlichen Vergleichswerte in der Bundesstatistik.

Religion

In Frage 17 geht es um Religion und Weltanschauung: **“Welcher Religion fühlst du dich zugehörig?”** Zu den Antwortmöglichkeiten gehörten: Buddhismus; Hinduismus; Islam; Judentum; Katholizismus; Keiner; Protestantismus; Ich bin mir unsicher; Möchte ich nicht beantworten; Andere Antwort (Freitext).

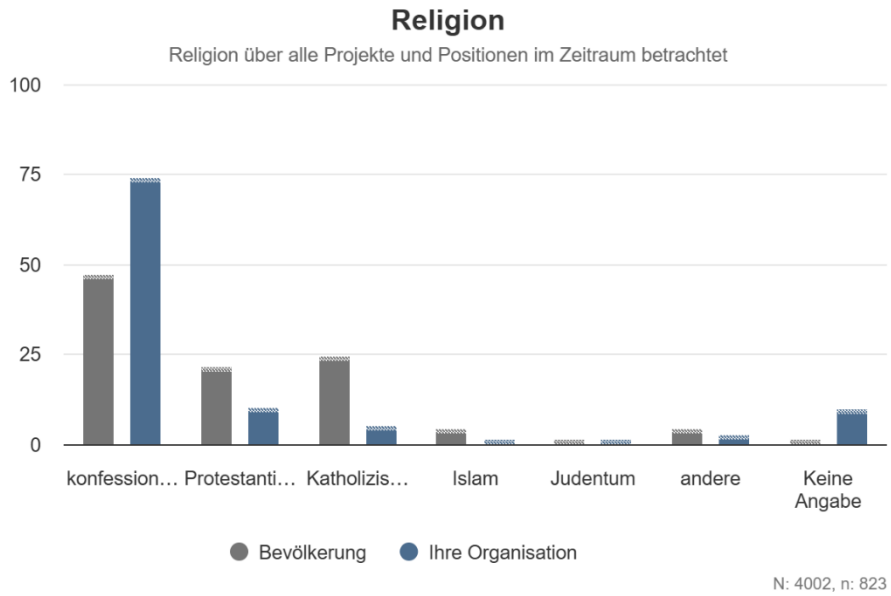


Abb. 12: Religion der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Aus den Antworten zu Religion und Weltanschauung lässt sich lesen, dass sich die Teilnehmenden im **überwiegenden Teil als konfessionslos (73,5%)** bezeichnen (im Vergleich zu 47% der Konfessionslosen, die in Daten der Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (FoWiD) angegeben werden). Der in der Gesamtbevölkerung stark vertretene Christliche Glaube ist auch im OMNI-Sample am stärksten vertreten (**Protestantismus: 9,7%, Katholizismus: 4,6%**), aber im Vergleich stark unterrepräsentiert (laut FoWiD 21% und 24%). Auch der **Islam ist deutlich weniger repräsentiert (1%)** als in der Gesamtgesellschaft (4%). Das Judentum haben unter einem Prozent der Befragten angegeben (zu 1% bei FoWiD). Andere Religionen sind mit 2,2% vertreten, während 9,5 Prozent keine Angabe gemacht haben.

4. Sozialisation & Care-Verpflichtung

Sozialisation nach Bundesland

In Frage 2 wurde nach dem Bundesland gefragt, in der die Schulbildung absolviert wurde: **“In welchem Bundesland bist du zur Schule gegangen?”** Es waren mehrere Antworten erlaubt. Als Auswahl stand ein Drop-Down der aktuellen Bundesländer zur Verfügung.

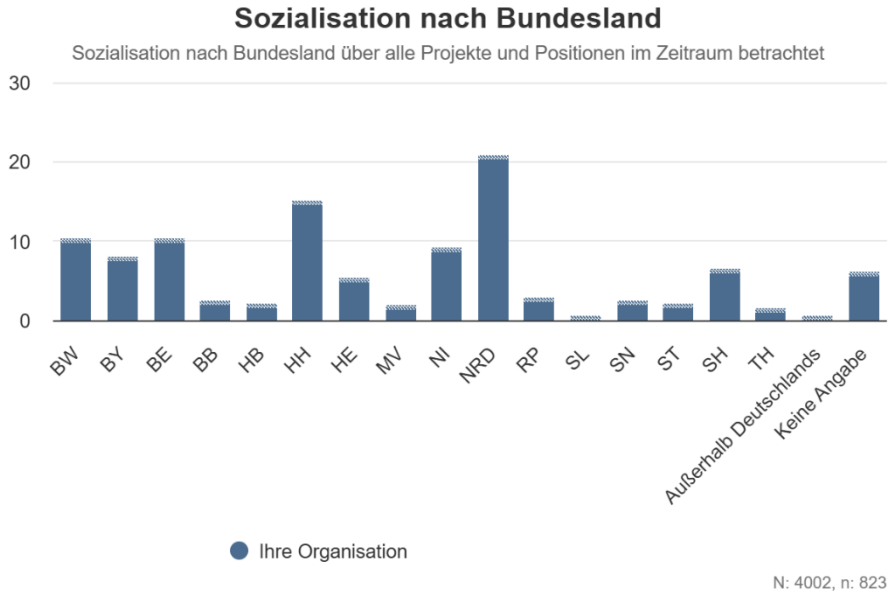


Abb 13: Sozialisation der Umfragebeteiligten nach Bundesland im Sample 2025

Der größte Anteil der Befragten stammt aus Nordrhein-Westfalen (20,7%), gefolgt von der Hansestadt Hamburg (14,9%), Baden-Württemberg (10,2%), Berlin (10,1%) und Niedersachsen (9,0%). Die Anteile deuten darauf hin, dass Personen, die dort aufgewachsen sind, evtl. dort auch weiterarbeiten und dass die Produktionsstandorte der OMNI-Partner*innen besonders stark vertreten sind.

Sozialisation Ost / West

Über die oben angegebenen Antworten wird automatisch eine Sozialisationserfahrung nach Ost- und Westdeutschland erstellt (siehe Abb. 14). So sind die im Samplejahr 2025 Befragten zu **19,4 Prozent in Ostdeutschland und zu 75,6 Prozent in Westdeutschland sozialisiert**. Für sechs Prozent gibt es keine Angabe. Damit ist eine recht ausgewogene Verteilung zu verzeichnen.

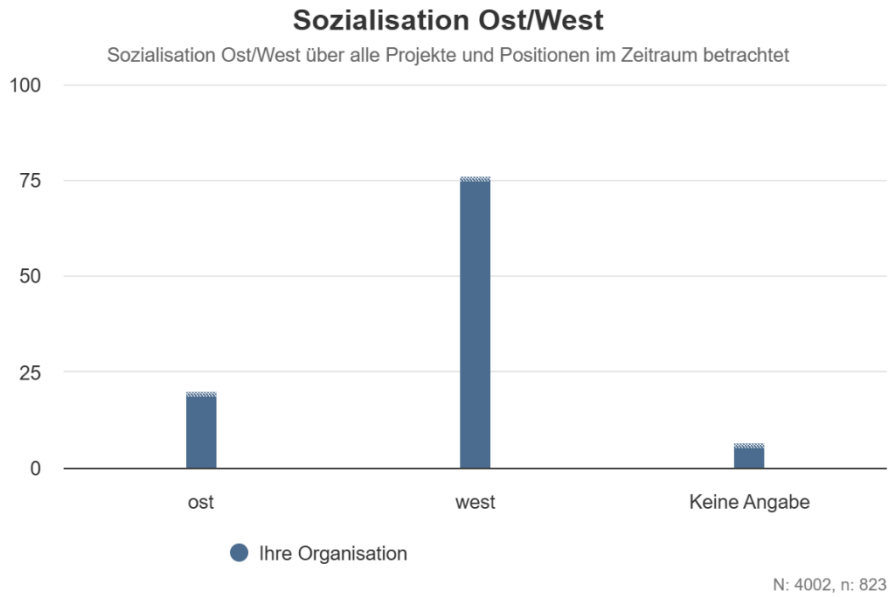


Abb. 14: Sozialisation Ost/West für Gesamtsample 2025

Care-Verpflichtung

In Frage 5 wird nach der **Care-Verpflichtung gefragt: "Übernimmst du die Betreuung von Kindern oder Erwachsenen?"** Eine Mehrfachauswahl aus den folgenden Antworten war möglich: geteilte Betreuung; Ja, ich betreue eine Person; Ja, ich betreue mehrere Personen; Nein; Möchte ich nicht beantworten.

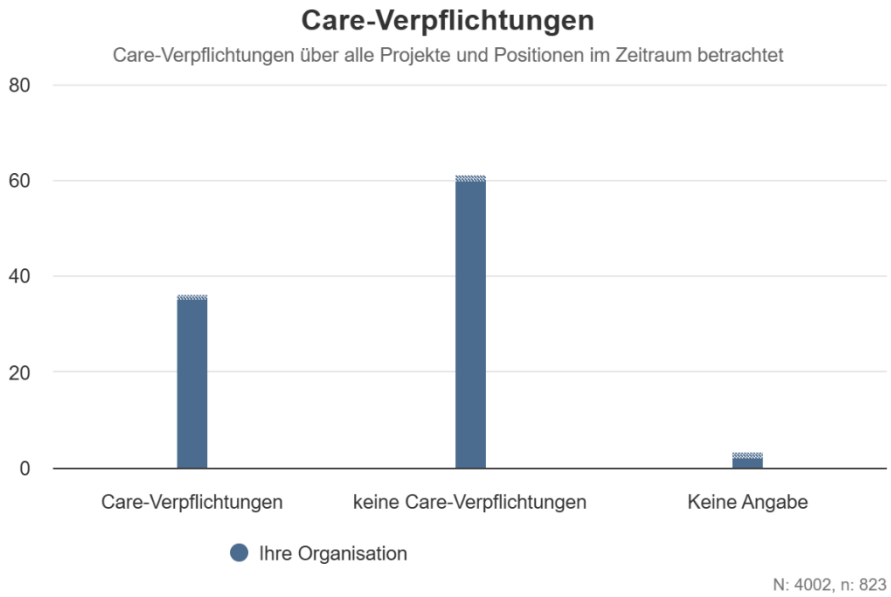


Abb. 15: Care-Verpflichtung der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Über **ein Drittel (36,1%)** der Antwortenden haben angegeben **eine Care-Verpflichtung** zu haben, während **60,9 Prozent keine Care-Verpflichtung** haben; drei Prozent haben keine Angabe gemacht. Das deutet eventuell darauf hin, dass Menschen in der Film- und Fernsehbranche die Arbeit nicht gut mit Care-Verpflichtung (u.a. Familie und Betreuung) vereinbaren können.

Unter den Personen mit Care-Verpflichtung lässt sich eine Unterscheidung nach Geschlecht machen. So sind **Männer seltener allein für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen zuständig als Frauen**. So dokumentieren 21 Prozent der Männer geteilte Care-Aufgaben und 11,7 Prozent der Frauen (siehe Abb. 16). Gleichzeitig hat ein Drittel der Frauen, die 2025 in Projekten beteiligt waren, keine Care-Aufgaben (vs. 25% der Männer).

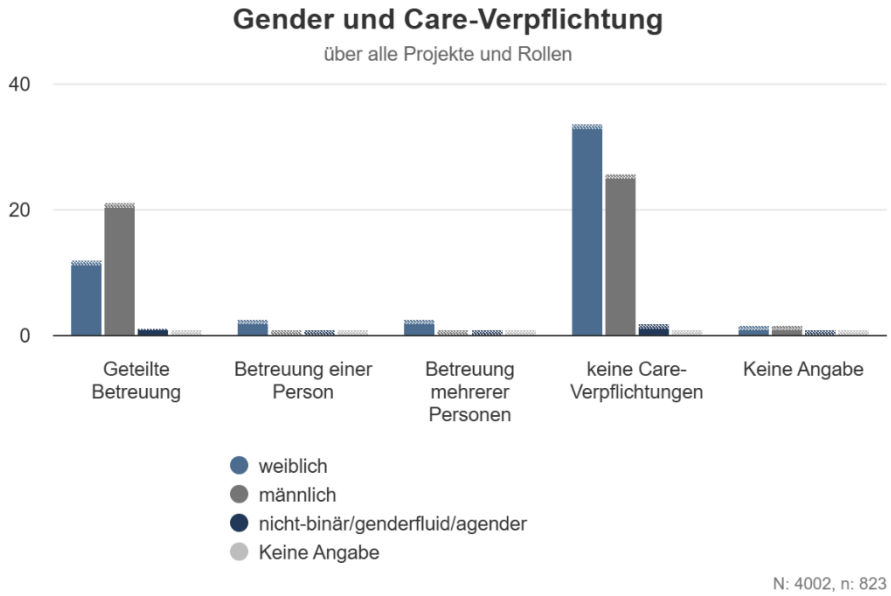


Abb. 16: Care-Verpflichtungen Umfragebeteiligten nach Geschlecht im Sample 2025

5. Bildungshintergrund & Erfahrung in der Filmbranche

Bildungsabschluss

In Frage 4 wird nach der Bildung der Umfrageteilnehmer*innen gefragt: **„Was ist dein höchster Bildungsabschluss?“** Als Antworten standen folgende Abschlüsse zur Auswahl: Abgeschlossenes Studium (Bachelor, Master, Diplom); Allgemeine (Fach-) Hochschulreife; Doktor*in; Mittlerer Schulabschluss; Ohne allgemeinen Schulabschluss; (Qualifizierter) Hauptschulabschluss; Ich bin mir unsicher; Möchte ich nicht beantworten; Andere Antwort (Freitext).

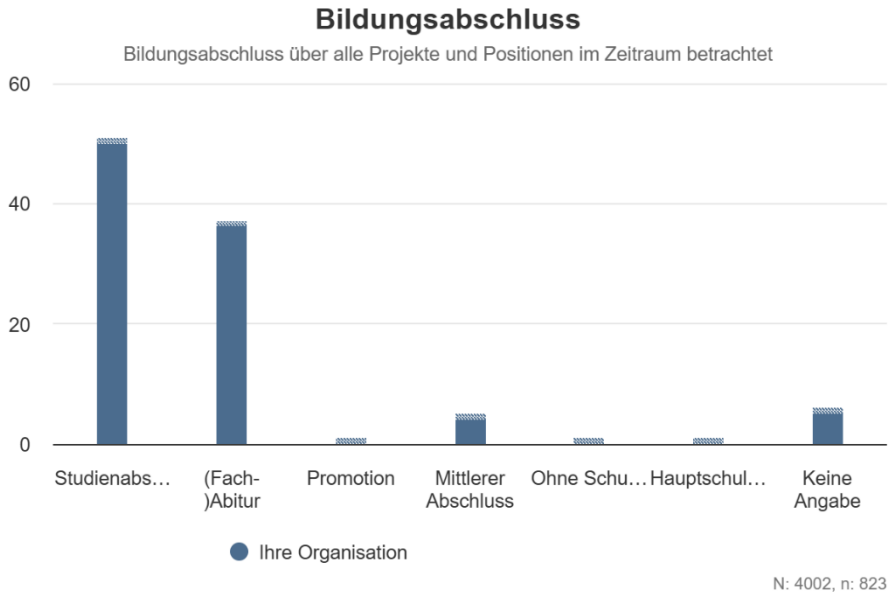


Abb. 17: Bildungsabschluss der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Die **überwiegende Mehrheit der Teilnehmer*innen (89,1%) an der OMNI-Befragung geben einen hohen Bildungsstand** an, dem **mindestens ein (Fach-)Abitur (37,2%)** zugrunde liegt. **Die Hälfte hat einen Studienabschluss (50,9%),** einige sogar eine Promotion (1%). 5,1 Prozent können einen Mittleren Schulabschluss, ca. ein Prozent Hauptschulabschluss und nur ein Prozent keinen Schulabschluss vorweisen. Für sechs Prozent gab es keine Angabe.

Bildungsabschluss der Eltern

In Frage 5 wird nach dem Bildungsabschluss der Eltern gefragt: **„Was ist der höchste Bildungsabschluss deiner Eltern?“**. Als Antworten standen folgende Abschlüsse zur Auswahl: Abgeschlossenes Studium (Bachelor, Master, Diplom); Allgemeine (Fach-) Hochschulreife; Doktor*in; Mittlerer Schulabschluss; Ohne allgemeinen Schulabschluss; (Qualifizierter) Hauptschulabschluss; Ich bin mir unsicher; Möchte ich nicht beantworten;

Andere Antwort (Freitext). Die Frage nach dem Bildungsabschluss dient als **Proxi für den Klassenhintergrund der Befragten**.

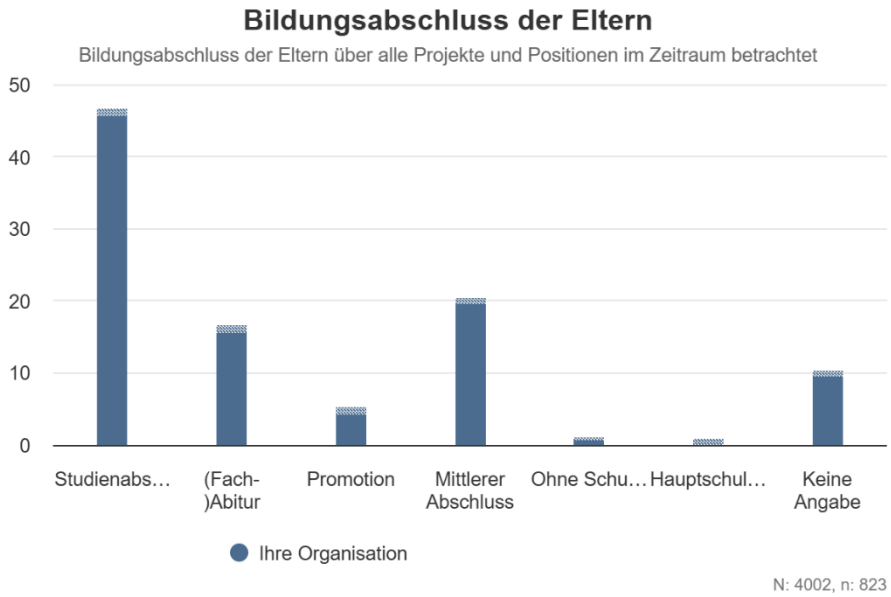


Abb. 18: Bildungsabschluss der Eltern der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Die große Mehrheit der Antwortenden hat einen **hohen bis sehr hohen Bildungsabschluss der Eltern** angegeben, was auf einen hohen **Klassenbias** in der Branche hindeutet. Die Eltern der Befragten haben weit über die Hälfte (68,2%) mindestens eine Hochschulreife (16,5%) oder höher, z.B. einen Studienabschluss (46,5%) bzw. eine Promotion (5,2%). Ein Fünftel der Eltern hatte einen Mittleren Schulabschluss (20,4%), nur jeweils ein Prozent hatten einen Hauptschulabschluss bzw. keinen Schulabschluss. Für 10,3 Prozent liegen keine Angaben vor. Diese Daten stützen Diskussionen, die seit längerem im Bereich Medien und Journalismus diskutiert werden und einen Klassenbias in der Branche attestieren (Wiedemann 2021, Friedrichs 2023).

Einstieg in die Filmbranche

In Frage 18 der OMNI-Umfrage wird nach dem **Zugang zur Branche** gefragt: **„Wie hast du den Einstieg in die Filmbranche gefunden?“** Aus den folgenden Optionen konnten mehrere Antworten ausgewählt werden: Berufsausbildung im Filmbereich; Quereinstieg aus anderer Branche; Selbsterlernt; Seminare/Workshops; Set-Praktika; Studium (Film-/Schauspielschule); Verwandte/Bekannte in der Filmbranche; Möchte ich nicht beantworten.

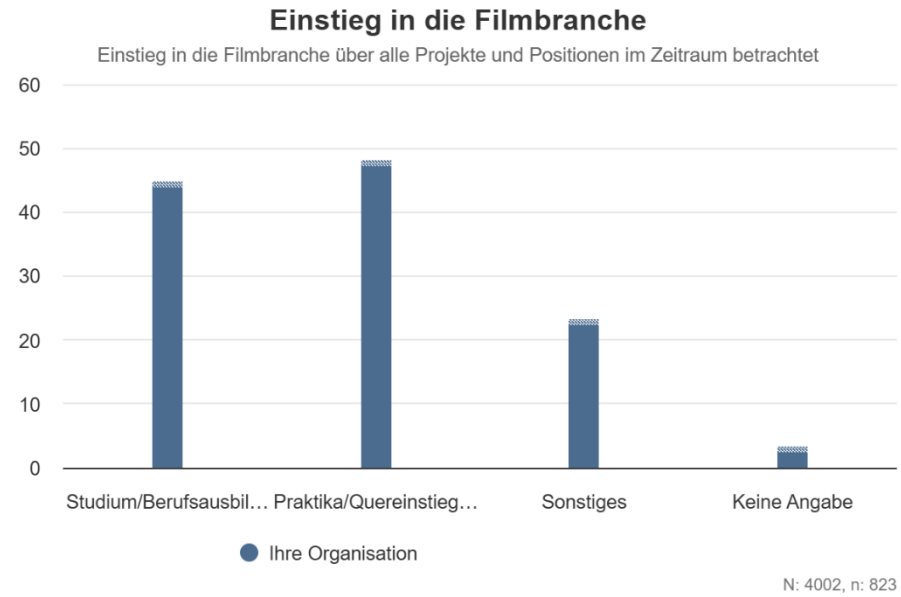


Abb. 19: Einstieg in die Filmbranche im Gesamtsample 2025

Von den Befragten haben ähnlich viele eine formale Ausbildung in Form von Studium oder Berufsausbildung **(44,8%)** gemacht, die branchenspezifisch in die Filmbranche führte, wie diejenigen die über **informellere Wege wie Praktika, Quereinstiege oder Bekannte (48,1%)**, in die Branche gefunden haben. Knapp eine Viertel hatte andere Einstiege (sonstiges 23,3%). 3,4 Prozent haben die Frage nicht beantwortet.

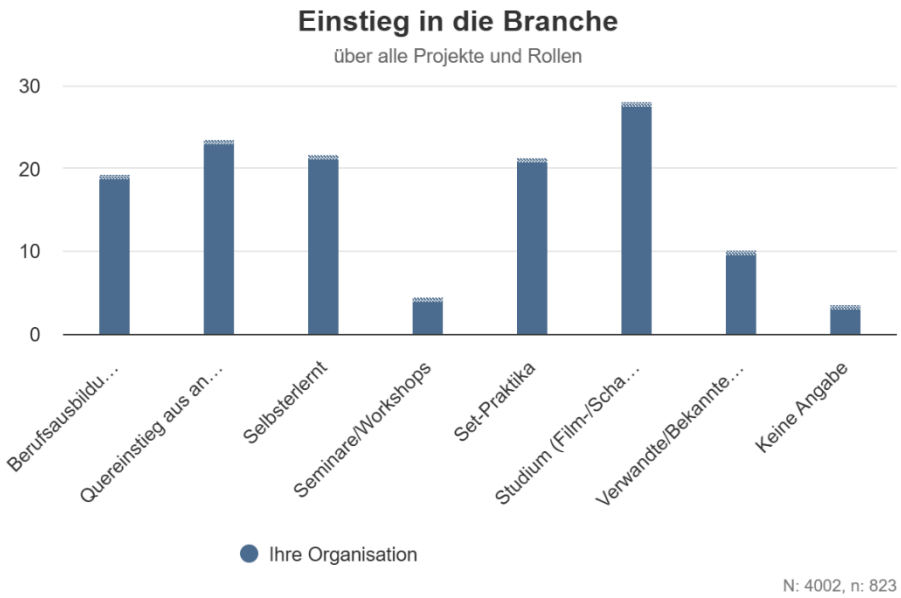


Abb. 20: Einstieg in die Filmbranche detailliert für Sample 2025

In der detaillierteren Darstellung (Abb. 20) zeigt sich, dass **19,2 Prozent der Befragten eine Berufsausbildung** im Filmbereich und **28,1 Prozent ein einschlägiges Studium an einer Film- oder Schauspielschule** absolviert haben. **21,3 Prozent der Befragten haben ein Setpraktikum** absolviert, **4,4 Prozent haben Seminare und Workshops** besucht, **23,4 Prozent als Quereinsteiger*innen haben** aus anderen Branchen**, 21,7 Prozent als**

Autodidakt*innen und **10,1 Prozent über Verwandte/Bekannte** in der Branche den Einstieg in die Filmbranche gefunden. Für 3,4 Prozent liegen keine Angaben vor.

Betrachtet man den Zugang zur Branche genauer nach Gender, zeigen sich leichte Unterschiede (Abb. 21). So gaben mehr Männer als Frauen an, als Autodidakten und Quereinstiege in die Branche gekommen zu sein. Frauen geben einen etwas größeren Anteil an Studienabschlüssen oder Set-Praktika als Weg in die Branche an als Männer. In Bezug auf ethnische Selbstbezeichnung (Abb. 22-23) lassen sich aufgrund der geringen Zahlen keine konkreten Unterschiede ablesen.

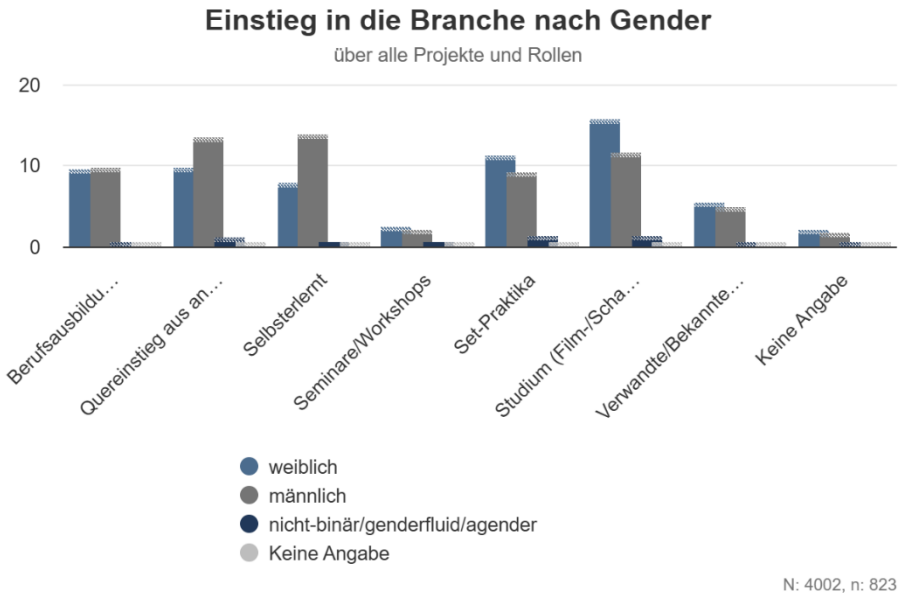
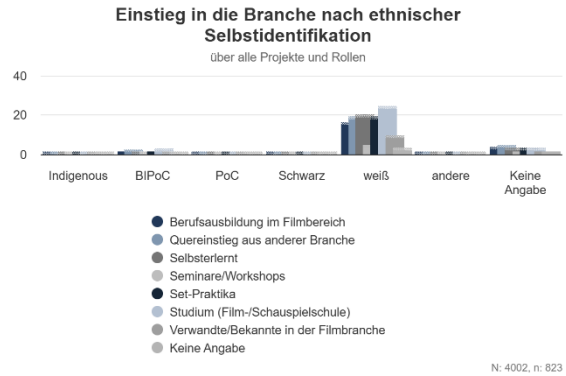


Abb. 21: Einstieg in die Filmbranche nach Geschlecht im Gesamtsample 2025



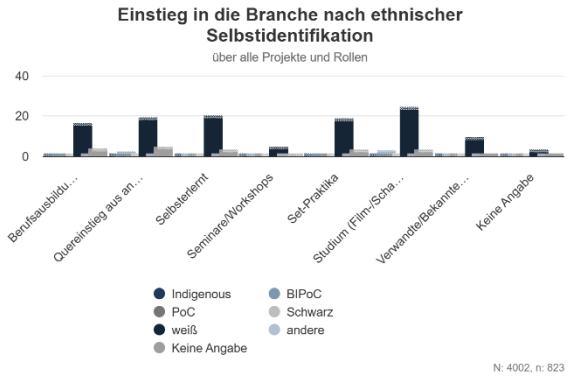


Abb. 22 & 23: Einstieg in die Filmbranche nach ethnischer Selbstzuschreibung der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Diskriminierungserfahrungen

In Frage 19 wird nach **Diskriminierungserfahrung** in der Branche gefragt: **„Wurdest du schon einmal auf Grund einem oder mehrerer der folgenden Merkmale diskriminiert?“** Unter folgenden Optionen konnten mehrere Antworten ausgewählt werden: Alter; Äußere Merkmale; Behinderung; Betreuungsverpflichtungen; Einkommen/Schicht; Geschlechtsidentität; Hautfarbe; Herkunft; Körperform/Gewicht; Psychische Erkrankung; Religion; Sexuelle Orientierung; Weltanschauung; Möchte ich nicht beantworten; Andere Antwort (Freitext).

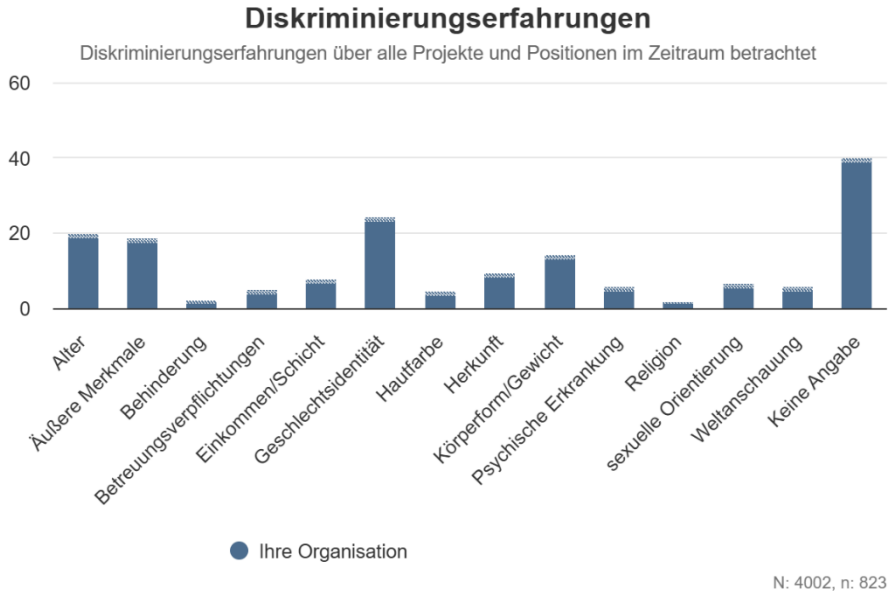


Abb. 24: Diskriminierungserfahrungen der Umfragebeteiligten im Sample 2025

Die am meisten genannten Gründe für Diskriminierungserfahrungen waren in Bezug auf Genderidentität (23,9%), Alter (19,3%), Äußere Merkmale (18%), Körper/Gewicht (13,8%), und Herkunft (8,8%). Die anderen Werte bewegen sich im Bereich von ein bis sieben Prozent.

Diese Zahlen bewegen sich in ähnlichen Bereichen wie in der Studie *Vielfalt im Film*. Dort wurden Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf Geschlecht (60%), Alter (30%) und rassistische Zuschreibungen (13%) am häufigsten genannt (Citizens for Europe 2021: 14-15).

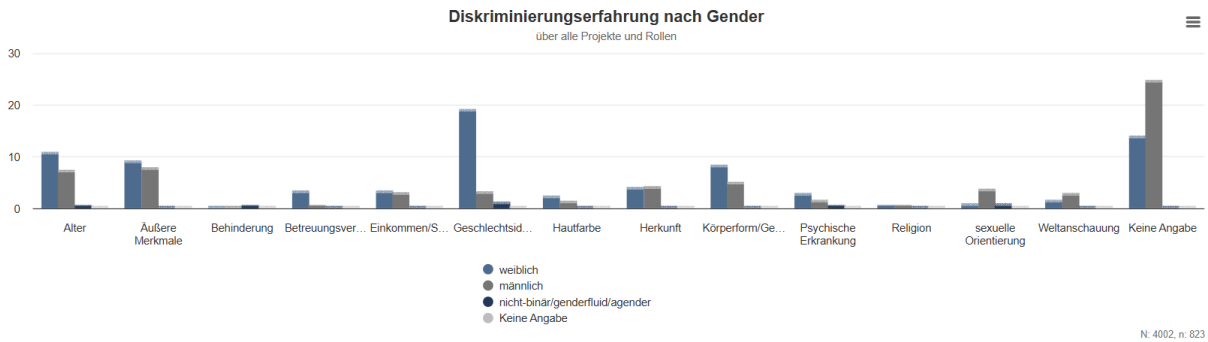
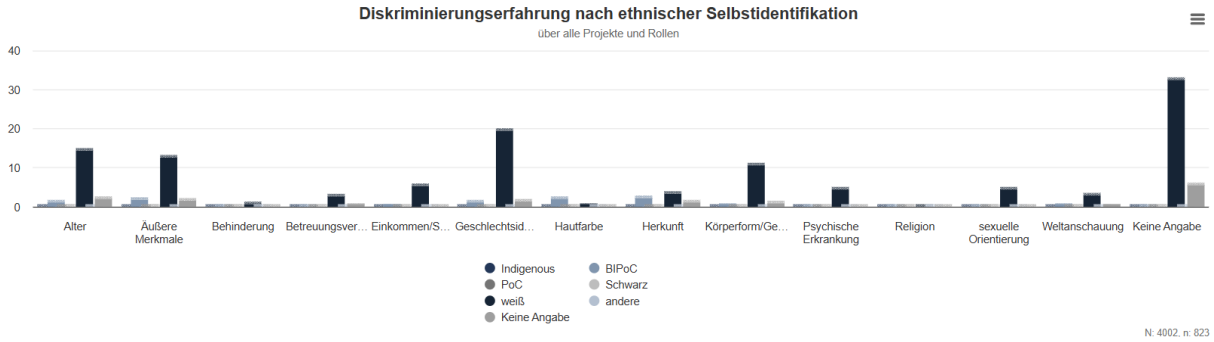


Abb. 25: Diskriminierungserfahrung nach Geschlecht für das Gesamtsample 2025

Wenn man Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht aufschlüsselt, nennen Frauen deutlich stärker Geschlecht (19,2%) als Grund der Diskriminierung als Männer (3,3%), gefolgt von Alter (10,9% vs. 7,5%), Äußere Merkmale (9,4% vs. 8%), Körperform/Gewicht (8,4% vs. 5,1%); während Männer etwas stärker Sexuelle Orientierung (3,8% Männer vs. 1% Frauen) nennen.



Grafik 26: Diskriminierungserfahrung nach Selbstbezeichnung für das Gesamtsample 2025

Wenn man Diskriminierungserfahrungen nach Selbstbezeichnung aufschlüsselt, nennen BIPOC vor allem Hautfarbe und Herkunft als Grund während die *weißen* Kolleg*innen vor allem Gender (20,2%), Alter (14,9%), Körper/Gewicht (11,3%) oder äußere Merkmale (13,2%) nennen. Insgesamt sind die Differenzierungen aufgrund der geringen Fallzahlen in den Untergruppen jedoch schwierig.

Feinauswertung

Im Folgenden haben wir in verschiedenen Bereichen versucht, einen detaillierteren Blick in die Daten zu werfen. Ziel ist langfristig eine intersektionale Auswertung bieten zu können, in der mehr als die bisher üblichen Genderverteilungen (BVR, FFA) im Vordergrund stehen.

Aufgrund der **teils sehr geringen Datenmenge sind die Aussagen hier unter Vorbehalt zu bewerten**! Aufgrund der von *The Everyone Project* angewandten Technik der **Differential Privacy-Methode**, um die Rückverfolgbarkeit zu verschleiern, sind die Daten maskiert und die Auswertungen in diesen geringen Datengrößen teils als **mäßig bis wenig zuverlässig gekennzeichnet!**

Die hier gezeigten Feinauswertungen dienen vor allem als erste Tendenzen, die es in zukünftigen Auswertungen zu prüfen gilt. Zunächst werfen wir einen Blick in die Genderverteilung, die in den letzten Jahren vielfach in verschiedenen Erhebungen (z.B. Hochfeld et al. 2017 (FFA); Prommer & Linke 2019) für die Branche betrachtet wurde. Danach schauen wir auch auf Charakteristika wie Migrationshintergrund, ethnische Selbstzeichnung, Alter und sexuelle Orientierung.

Die genauere Betrachtung in der Feinauswertung zeigt, dass auch die **Rücklaufquote** nach den Hierarchiestufen und Departments schwankt. Über alle Positionen und Projekte hinweg hatte die OMNI-Erhebung für 2025 eine Rücklaufquote von 20,6 Prozent. Im Bereich **der Crewpositionen (hinter der Kamera) lag der Rücklauf mit 21,7 Prozent etwas höher** als bei Positionen **vor der Kamera, wo nur 15,9 Prozent** der Befragten geantwortet haben. Unterscheidet man nach Einfluss, sind **Positionen mit stärkerem Einfluss auch stärker in der Umfrage vertreten**. Im Bereich der **kreativen Schlüsselpositionen** (Regie, Produktion, Autor*in/Headautor*in, Creator) **lag die Rücklaufquote bei 37,7 Prozent** und für **Abteilungsleiter*innen allgemein bei 26,9 Prozent**. Das lässt evtl. auf den Kenntnisstand zur Befragung schließen. Personen, die nicht so oft am Set sind oder weniger mit den administrativen Entscheidungen zu tun haben, brauchen evtl. noch mehr kommunikative Einladung zur Beteiligung.

A. Gender

A. 1. Gender in den verschiedenen Hierarchien

Im Vergleich der Genderverteilung in der Branche sind einige leichte Unterschiede sichtbar. Im Bereich der allgemeinen Crew-Funktionen, also sogenannte „Below-the-Line“-Positionen (Abb. A 1), ist eine relativ ausgeglichene Genderverteilung zu sehen (48,4% weiblich, 48,5% männlich, 2,6% nonbinär). Im Bereich der On-Screen-Verteilung (Abb. A 2) sind Frauen stärker in der Befragung vertreten (51,9% weiblich, 44,3% männlich, 2,3% nonbinär).

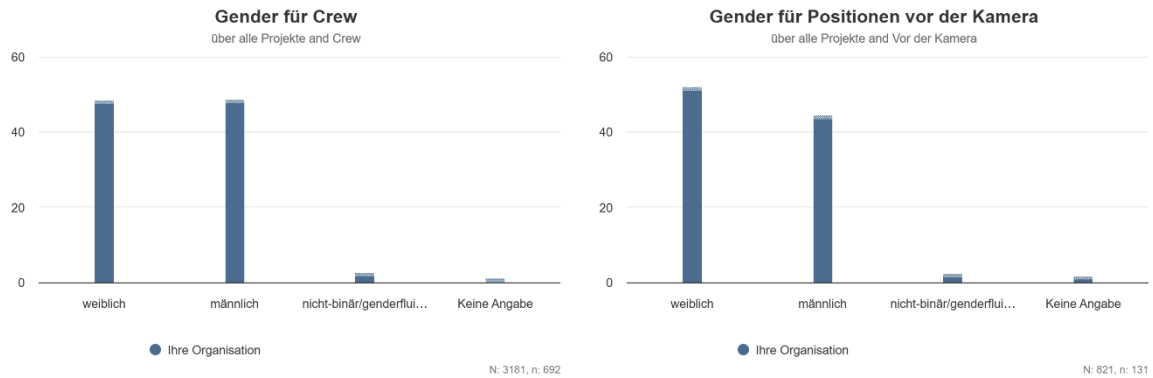


Abb. A 1 (links): Genderverteilung für alle Crewmitglieder 2025. Abb. A 2 (rechts): Genderverteilung vor der Kamera 2025.

In der Auswertung nach kreativen Schlüsselpositionen, also Personen die „Above-the-Line“ arbeiten, wie Regie, Produktion, Autor*in; Headautor*in, Creator (Abb. A 3) sind im Sample für 2025 mehr Frauen (53,7%) als Männer (42,6%) vertreten. Bei Abteilungsleitungen ist die Verteilung leicht zugunsten der Männer verschoben (52,7% Männer zu 47,3% Frauen).

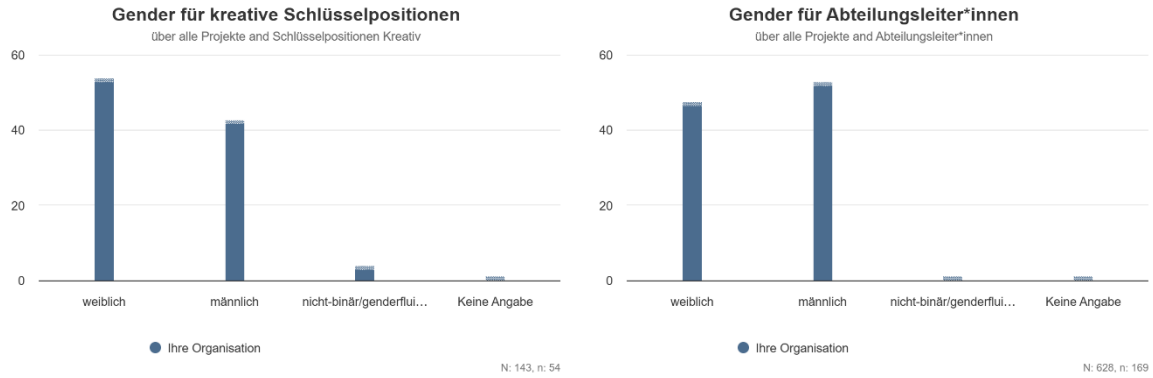
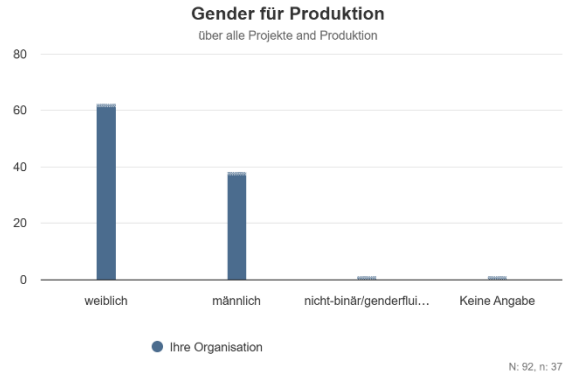


Abb. A 3 (links): Genderverteilung für kreative Schlüsselpositionen 2025. Abb. A 4 (rechts): Genderverteilung für Abteilungsleiter*innen 2025.

A. 2. Gender in verschiedenen Gewerken

Wie verschiedene Studien in den letzten Jahren immer wieder gezeigt haben (z.B. Hochfeld et al. 2017 (FFA); Loist 2018; Prommer & Linke 2019), gibt es verschiedene Geschlechterverhältnisse und Gender Bias in den unterschiedlichen Gewerken. Für den OMNI-Datensatz 2025 wird sichtbar, dass keines der Gewerke eine paritätische Genderverteilung aufweist. In den Bereichen **Produktion (62,2% weiblich zu 37,8% männlich**; Abb. A 5) und **Drehbuch/Redaktion (74,1% weiblich zu 25,9% männlich; Abb. A 7**) sind **Frauen stärker vertreten**. In den Bereichen **Regie** (55% männlich zu 35% weiblich, 10% nonbinär – mit geringer Unzuverlässigkeit aufgrund Differential Privacy Anonymisierung! Abb. A 6), **Kameradepartment** (74,5% männlich zu 22,3% weiblich) und **Postproduktion/Editing** (54,8% männlich zu 45,2% weiblich) waren 2025 die Männer stärker vertreten. **Besonders unausgewogen** sind die Bereiche **Kostüm/Garderobe** (90,9% weiblich zu 4,5% männlich) und **Ton** (99% männlich). Dies bestätigt bestehende Zahlen aus den letzten Jahren (vgl. Ehrenfeld 2017, Prommer, Stüwe & Wegner 2022).



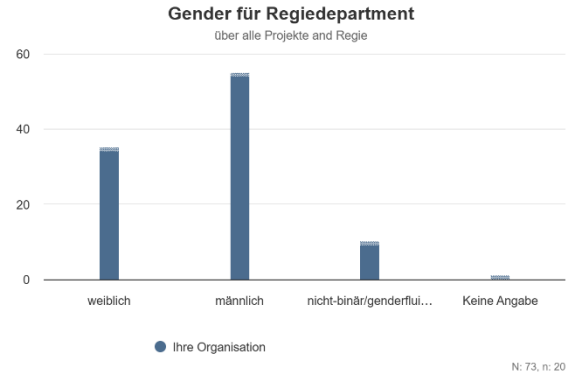
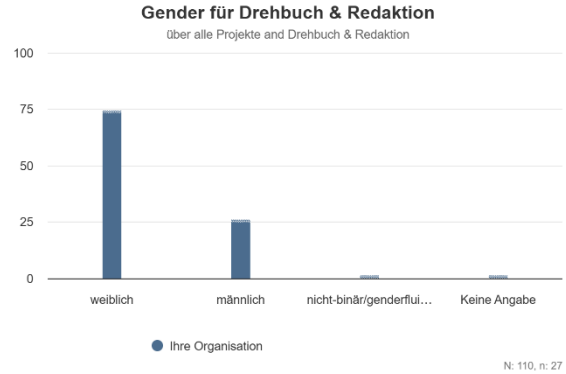


Abb. A 5 (links): Genderverteilung für Produktionsdepartment 2025. Abb. A 6 (rechts): Genderverteilung für Regiedepartment 2025.



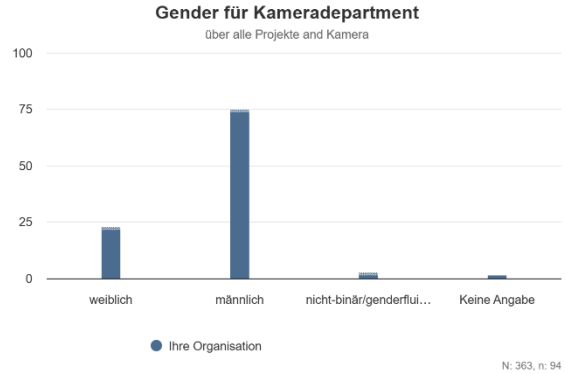
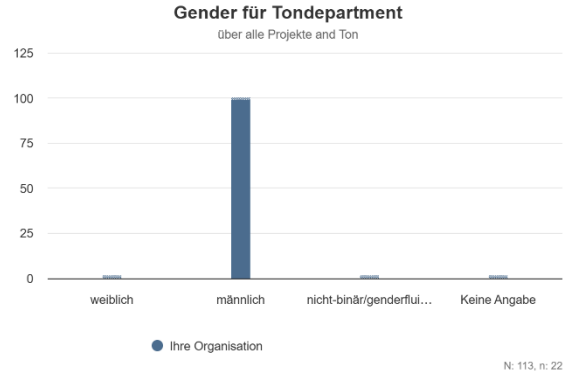


Abb. A 7 (links): Genderverteilung für Drehbuch und Redaktion 2025. Abb. A 8 (rechts): Genderverteilung für das Kameradepartment 2025.



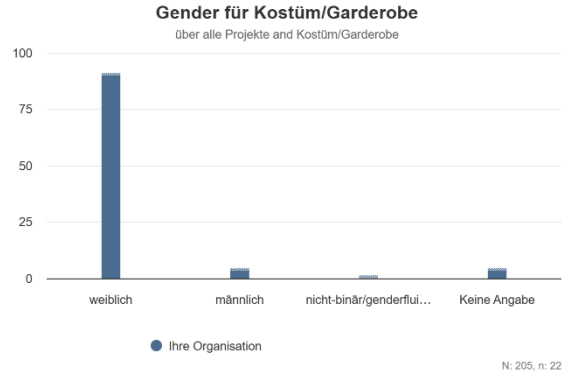


Abb. A 9 (links): Genderverteilung für das Tondepartment 2025. Abb. A 10 (rechts): Genderverteilung für Kostüm und Garderobe 2025.

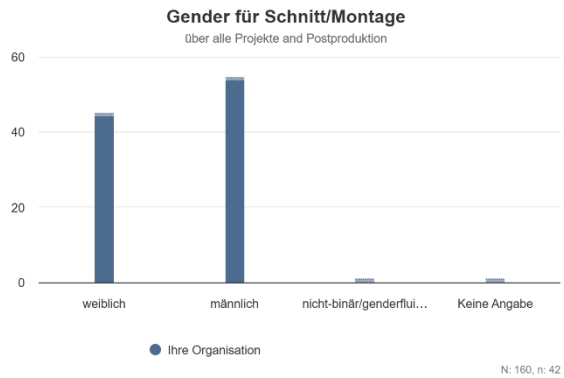
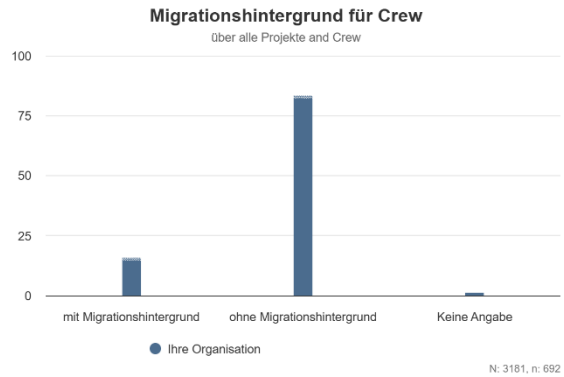


Abb. A 11: Genderverteilung für den Bereich Editing/Postproduktion 2025.

B. Migrationshintergrund

Betrachtet man die unterschiedlichen Ebenen in Bezug auf Migrationshintergrund, sind sowohl im Bereich der „Above-the-Line“ (kreative Schlüsselpositionen [Abb. B 3] mit 18,5% und Abteilungsleitung [Abb. B 4] mit 15,4%) wie auch „Below-the-Line“ für die Crew gesamt Abb. B 1) mit 15,6% ähnliche Werte zu finden wie für die Gesamtauswertung von 16,8 Prozent (siehe Abb. 9). Im Bereich der Positionen **vor der Kamera ist ein höherer Wert zu sehen (Abb. B 2)**. Hier haben 22 Prozent der Befragten einen Migrationshintergrund angegeben.

Sowohl in Cast als auch Crew sind Personen mit Migrationshintergrund in den Produktionen für 2025 gegenüber der Bundesstatistik unterrepräsentiert. Gleichwohl gilt für **alle Zahlen, dass es sich um sehr geringe Fallzahlen handelt, die wiederum auf nur 20% Rücklaufquote basieren und keine allgemeingültigen Aussagen über die aktuelle Branche machen kann.**



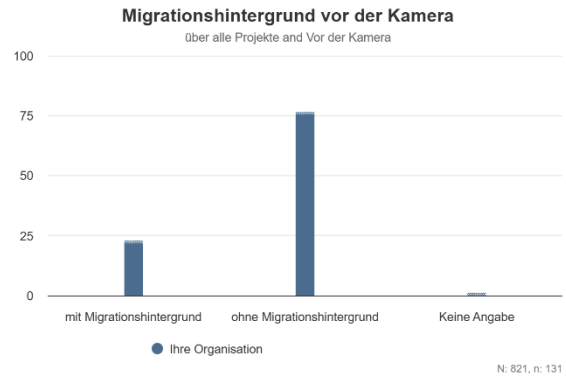
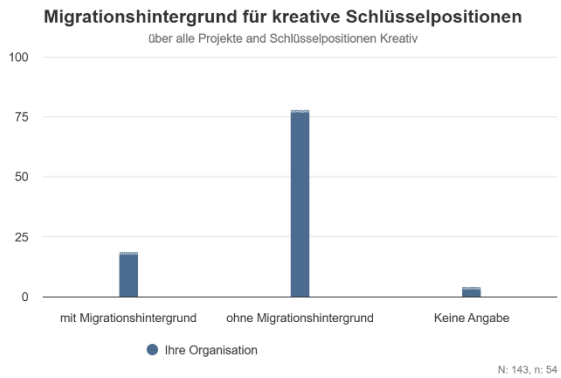


Abb. B 1 (links): Migrationshintergrund für Crew 2025. Abb. B 2 (rechts): Migrationshintergrund für Positionen vor der Kamera 2025.



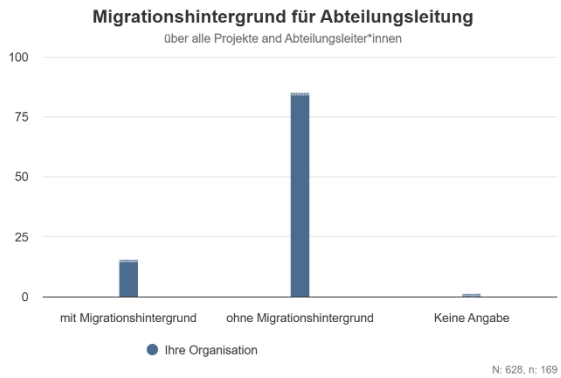
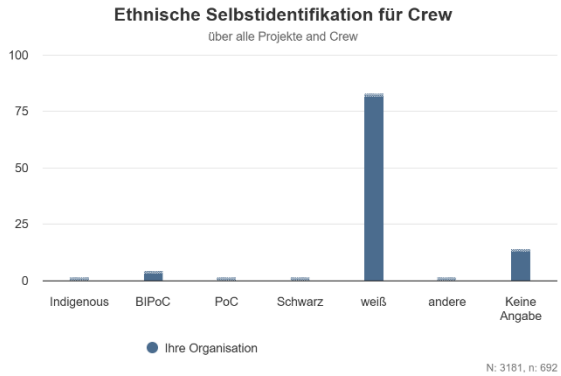


Abb. B 3 (links): Migrationshintergrund für kreative Schlüsselpositionen 2025. Abb. B 4 (rechts): Migrationshintergrund für Abteilungsleitungen 2025.

C. Ethnische Selbstbezeichnung

Im Gesamtsample für 2025 (siehe Abb. 11) hatten sich 4,9 Prozent der Befragten als Black/Indigenous/Person of Color bezeichnet und 82,3% als *weiß*. In der Betrachtung nach ethnischer Selbstbezeichnung sind **in allen Bereichen hinter der Kamera nur sehr geringe Werte für nicht-*weiße* Personen** zu finden. Die Angaben im Bereich der „Above-the-Line“ (kreative Schlüsselpositionen [Abb. C 3] mit 1,9% und Abteilungsleitung [Abb. B 4] mit 3,5%) wie auch „Below-the-Line“ für die Crew gesamt (Abb. C 1, 3,9% BIPoC) liegen unter dem Wert des Gesamtsamples (4,9%).

Im Bereich der Positionen **vor der Kamera ist ein höherer Wert zu sehen (Abb. C 2)**. Hier haben **9,9 Prozent der Befragten eine Selbstbezeichnung als BIPoC** angegeben. Diese spiegelt sich allerdings **nicht in Hauptrollen** wider (Abb. C 5). Besonders für letzteres sei an dieser Stelle noch einmal auf die weniger zuverlässige Darstellung aufgrund der sehr geringen Fallzahlen hingewiesen.



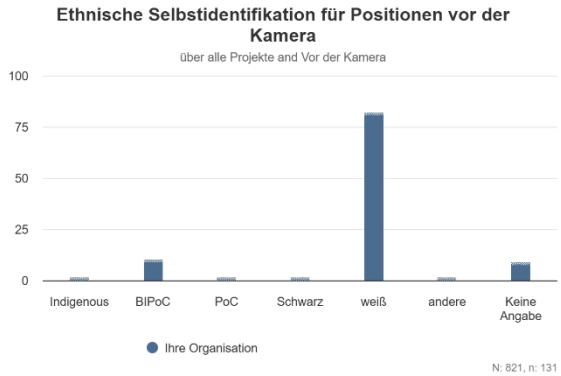
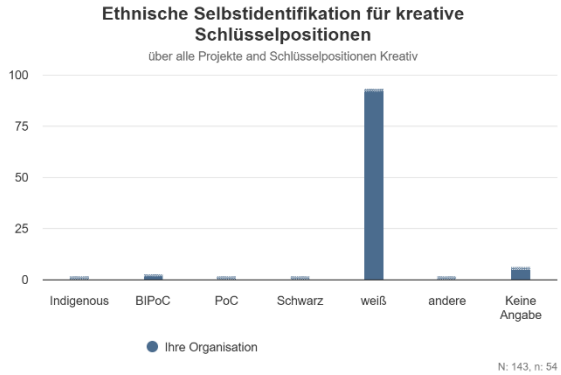


Abb. C 1 (links): Ethnische Selbstbezeichnung für Crew 2025. Abb. C 2 (rechts): Ethnische Selbstbezeichnung für Positionen vor der Kamera 2025.



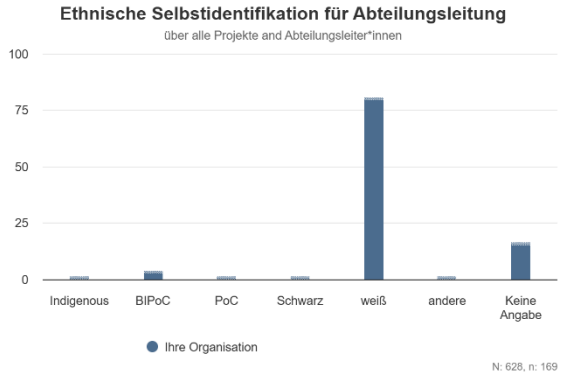


Abb. C 3 (links): Ethnische Selbstbezeichnung für kreative Schlüsselpositionen 2025. Abb. C 4 (rechts): Ethnische Selbstbezeichnung für Abteilungsleitungen 2025.

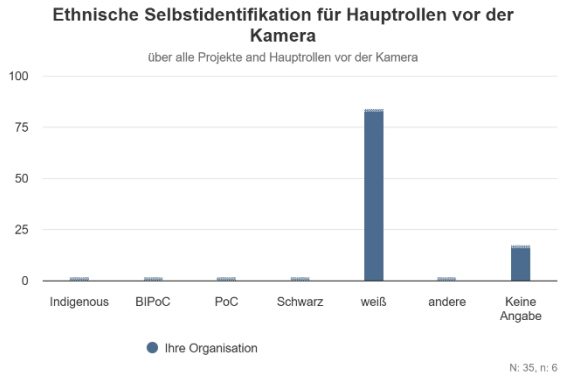
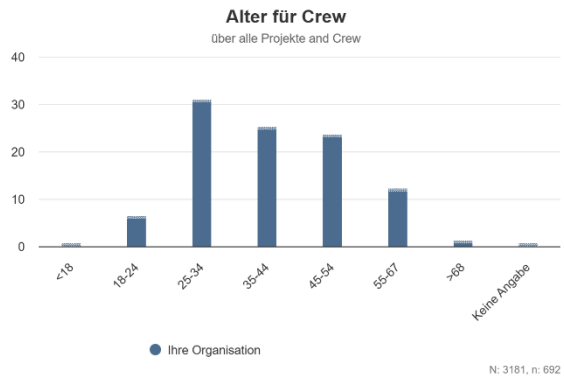


Abb. C 5: Ethnische Selbstbezeichnung für Hauptrollen vor der Kamera 2025.

D. Alter

In Bezug auf Alter gibt es bisher wenig Untersuchungen. Die prominenteste Aussage war bisher die klare Unterrepräsentation von Frauen vor der Kamera ab dem 30. Lebensjahr (Prommer 2023). Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich Alter und Gender in der aktuellen Auswertung nicht nach Gewerk aufschlüsseln. Wir können aber **vor der Kamera eine klare Überrepräsentation der Altersgruppen 25–34, 35–44 und 45–54 gegenüber dem Bevölkerungsschnitt** sehen (Abb. D 5).

Im Bereich hinter der Kamera sind unterschiedliche Verteilungen nach Crew-Gesamt (Abb. D 1) und Schlüsselpositionen (Abb. D 3) und Abteilungsleitungen (Abb. D 4) zu sehen. Während in den kreativen Schlüsselpositionen (Produktion, Regie, Drehbuch/Redaktion, Creator) die jüngere Generation dominiert, ist in den Abteilungsleitungen die Altersgruppe 45–54 am stärksten vertreten. Ob dies ein konkreter Trend oder schlicht dem 2025 Sample geschuldet ist, bleibt in folgenden Auswertungen abzuschätzen. Das höhere Alter in den Abteilungsleitungen geht sicher mit der Arbeitserfahrung und dem steigenden Einfluss einher.



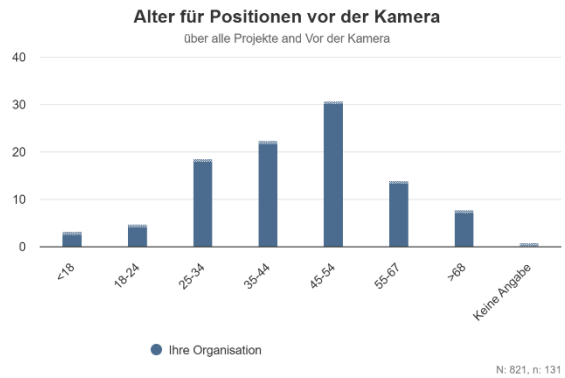


Abb. D 1 (links): Alter für Crew 2025. Abb. D 2 (rechts): Alter für Positionen vor der Kamera 2025.



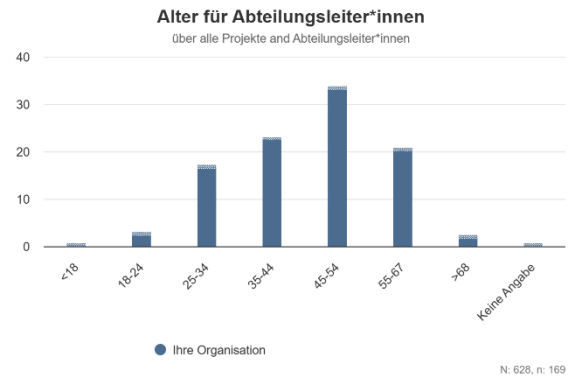


Abb. D 3 (links): Alter für kreative Schlüsselpositionen 2025. Abb. D 4 (rechts): Alter für Abteilungsleitungen 2025.

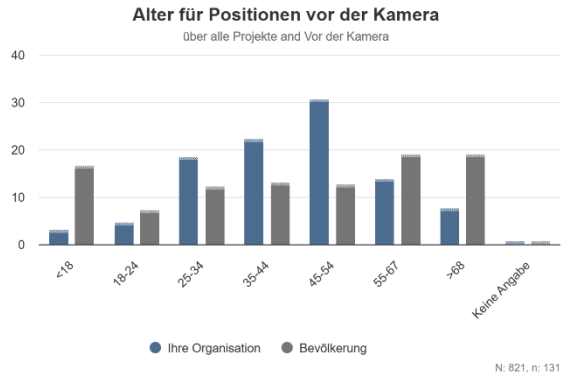


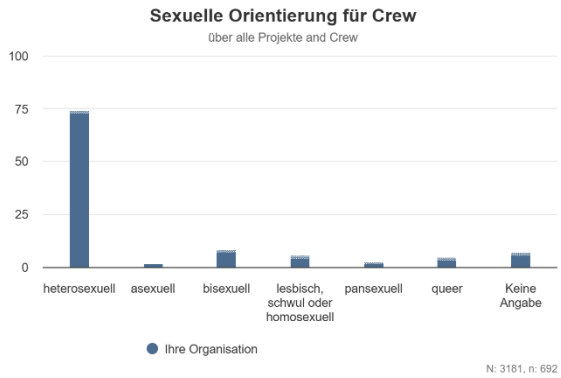
Abb. D 5: Alter für Positionen vor der Kamera 2025 mit Vergleich der Bevölkerungsstatistik.

E. Sexuelle Orientierung

In Bezug auf die Angaben zur Sexuellen Orientierung lassen sich **kaum Differenzen feststellen**. Die Unterscheidung in **Crew** (73,5% hetero vs. **20,3% LGBTQIA+** und 6,2% ohne Angabe) und Above-the-Line-Positionen (Kreative Schlüsselpositionen mit 72,2% hetero vs. 22,2% LGBTQIA+ bei 6,2% ohne Angabe; Abteilungsleitung mit 71,6% hetero vs. 20,7% LGBTQIA+ und 7,7% ohne Angabe) zeigt keine nennenswerten Unterschiede. Wie

oben beschrieben ist auch hier die Rücklaufquote von nur 20,6 Prozent zu beachten, die evtl. eine Überrepräsentation gegenüber den allgemeinen Bevölkerungszahlen befördern.

Bei den Befragten, die **vor der Kamera arbeiten**, ist der Anteil mit **22,1 Prozent von LGBTQIA+ identifizierten Personen** nur **geringfügig höher** als bei Personen, die hinter der Kamera arbeiten. Die Zahl der Personen, die **keine Angabe** machen wollten, lag hier mit **9,2 Prozent aber etwas höher** und zeigt potenziell, dass trotz der Diskussionen zum Outing mit der #actout Kampagne 2021 (Emcke & Fritzsche 2021) immer noch eine Vorsicht besteht (vgl. Citizens for Europe 2021: 21-22).



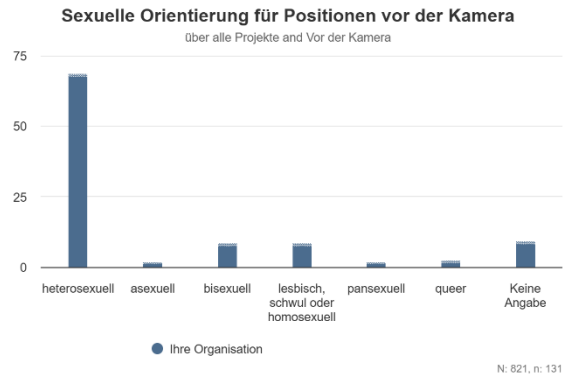


Abb. E 1 (links): Sexuelle Orientierung für Crew 2025. Abb. E 2 (rechts): Sexuelle Orientierung für Positionen vor der Kamera 2025.



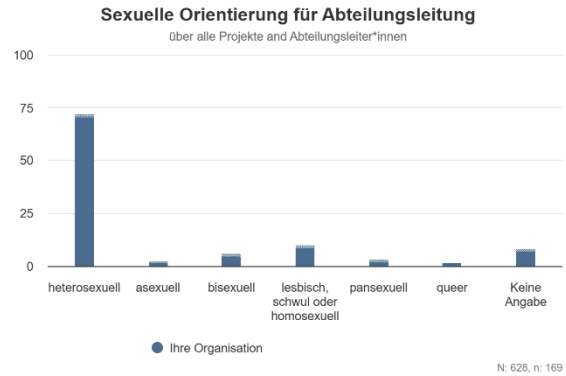


Abb. E 3 (links): Sexuelle Orientierung für kreative Schlüsselpositionen 2025. Abb. E 4 (rechts): Sexuelle Orientierung für Abteilungsleitungen 2025.

Referenzen

Citizens For Europe. 2021. *Vielfalt im Film: Ergebnisse der Online-Umfrage zu Vielfalt und Diskriminierung vor und hinter der Kamera*. Unter Mitarbeit von Deniz Yildirim-Caliman, Sophie Ali Bakhsh Naini, Aikins Kwesi, Daniel Gyamerah, Lisa Reiber und Juan Vivanco. Berlin. https://vielfaltentscheidet.de/.

Emcke, Carolin und Lara Fritzsche. 2021. „'Wir sind schon da'." *Süddeutsche Zeitung Magazin* (5/2021): 8–21. https://sz-magazin.sueddeutsche.de/kunst/schauspielerinnen-schauspieler-coming-out-89811. Zugriff am 4. April 2022.

Friedrichs, Julia. 2023. „Eine Klasse für sich? Wieso Akademiker:innen die Redaktionen beherrschen." In *Welche Öffentlichkeit brauchen wir? Zur Zukunft des Journalismus und demokratischer Medien*, hrsg. von Jupp Legrand, Benedikt Linden und Hans-Jürgen Arlt, 47–59. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hochfeld, Katharina, Karen Genz, Vivien Iffländer und Elizabeth Prommer. 2017. *Gender und Film: Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland.* Berlin. Zugriff am 22. Februar 2017. http://www.ffa.de/download.php?f=f9bdfb3d80d453df802d858a18c0079a&target=0.

Loist, Skadi. 2018. „Gendered Media Industries: Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmindustrie." *Navigationen - Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften* 18 (2): 135–58. https://doi.org/10.25969/mediarep/3541.

Loist, Skadi, Lucy Alejandra Pizaña Pérez und Martha E. Ehrich. 2024. *OMNI Inclusion Data: Report zur Begleitstudie der Pilotphase.* Potsdam: Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF. https://doi.org/10.60529/422.

Prommer, Elizabeth. 2023. „The Gender-Age-Gap on Screens: Cinema, TV and Streaming Services." In *Women, Ageing and the Screen Industries*, hrsg. von Susan Liddy, 145–63. Cham: Palgrave Macmillan.

Prommer, Elizabeth und Christine Linke. 2019. *Ausgeblendet: Frauen im deutschen Film und Fernsehen.* Köln: Halem. Mit einem Vorwort von Maria Furtwängler.

Prommer, Elizabeth, Julia Stüwe und Juliane Wegner. 2022. „Sichtbarkeit auf dem Prüfstand: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität: Kino & Vielfalt. https://www.malisastiftung.org/studien/diversitt-im-deutschen-film.

Wiedemann, Thomas. 2021. „Deutscher Film: Warum Frauen und Arbeiterkinder seltener hinter der Kamera stehen." *Telepolis*, 20. Juni. https://www.heise.de/tp/features/Deutscher-Film-Warum-Frauen-und-Arbeiterkinder-selten-hinter-der-Kamera-stehen-6111836.html.