

Frauen über Sexismus in der Spielebranche, Teil 2

ZEIT FÜR WANDEL

Sexismus am Arbeitsplatz kennt viele Gesichter. Das verstörende Beispiel von Activision Blizzard beweist das eindrücklich. Wir haben Rechtswissenschaftlerinnen und Frauen aus der Branche gefragt, was sich ändern muss. Von Nora Beyer

Frauen in der Spielebranche sind aktuell immer noch eine kleine Minderheit. Eine, die Diskriminierung, Marginalisierung und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt ist. Mit den Klagen gegen Activision Blizzard und andere große Spieleunternehmen kommt jetzt an die Öffentlichkeit, was in der Branche selbst schon lange ein offenes Geheimnis ist. Zeit, eine Bilanz zu ziehen.

Wir haben mit Betroffenen, Spieleentwicklerinnen und Rechtswissenschaftlerinnen gesprochen. Im ersten Teil unseres Reports (Ausgabe 03/22) haben Frauen von ihren Erfahrungen berichtet. Im zweiten Teil erklären Experten, wie wir uns im Fall der Fälle verhalten sollten, und wir lassen Frauen aus der Spielebranche aus den USA, Frankreich, Spanien und Deutschland darüber zu Wort kommen, wie sich ihrer Meinung nach ihr Arbeitsumfeld ändern muss.

Listenweise Widerwärtigkeiten

Die lange Anklageschrift, die die kalifornische Behörde Department of Fair Employment and Housing (DFEH) nach einer zweijährigen Untersuchung gegen Activision Blizzard eingereicht hat, listet zahlreiche sexistisch motivierte Übergriffe und strukturelle Ungleichheiten auf. Die lassen sich aber längst nicht nur dort finden. Ähnliches macht die Runde auch bei anderen Spieleunternehmen wie Riot Games und Ubisoft.

Weibliche Beschäftigte werden in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Vergütung, Beför-

derung und Kündigung diskriminiert. Aufstiegschancen werden verweigert, Frauen nach optischem Gefallen eingestellt – oder abgelehnt. Die »Frat Bro«-Kultur, in der toxisches Verhalten von Männern geduldet wird, macht den weiblichen Angestellten das Arbeitsleben zur Hölle. In sogenannten »Cube Crawls« betrinken sich Männer, ziehen durch die Büros und belästigen ihre Kolleginnen. Es gibt Berichte über Scherze über sexuelle Begegnungen, objektifizierende Bewertungen der Körper weiblicher Kolleginnen, Witze über Vergewaltigungen bei Activision Blizzard, Schläge auf den Hintern, ungewollte Berührungen auf Partys bis hin zu Vergewaltigungen bei Riot Games. Dazu kommen E-Mails mit übergriffigen Fantasien von One-Night-Stands mit Kolleginnen, Anfassen der Genitalien, Fürze ins Gesicht am Arbeitsplatz. Und obendrauf die strukturelle Ungleichheit: stark unterschiedliche Bezahlung von Männern und

Frauen, schlechtere oder gar keine Beförderungsmöglichkeiten für letztere.

Ein ähnlich erschreckendes Bild zeigt sich bei Ubisoft: Eine Frau berichtet davon, von einem Vorgesetzten gewürgt worden zu sein,

ORIGINAL

FILED
Superior Court of California
County of Los Angeles

JUL 20 2021

Sherril R. Carter, Executive Officer/Clerk of Court
By: S. DREW Deputy

Attorneys for Plaintiff,
Department of Fair Employment and Housing (Fee Exempt, Gov. Code, § 6103)

IN THE SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
IN AND FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING, an agency of the State of California,)
Plaintiff,) Case No. **21ST CV26571**
vs.) Dept: Hon.
ACTIVISION BLIZZARD, INC., BLIZZARD ENTERTAINMENT, INC., and ACTIVISION PUBLISHING, INC., and DOES ONE through TEN, inclusive,)
Defendants.) **CIVIL RIGHTS AND EQUAL PAY ACT COMPLAINT FOR INJUNCTIVE AND MONETARY RELIEF AND DAMAGES**
JURY TRIAL DEMANDED

Plaintiff, DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ("DFEH"), an agency of the State of California, brings this action in its own name to remedy violations of the California Fair Employment and Housing Act, Government Code section 12900 et seq. ("FEHA") as well as the California Equal Pay Act, Labor Code section 1197.5, by Defendant Activision Blizzard, Inc. ("Activision Blizzard"), Blizzard Entertainment, Inc. ("Blizzard"), and Activision Publishing, Inc. ("Activision Publishing") and Does One through Ten (collectively referred to as "Defendants").

07/20/21

Die Anklageschrift der kalifornischen Behörde Department of Fair Employment and Housing (DFEH) gegen Activision Blizzard listet zahllose Übergriffe auf. (Quelle: aboutblaw.com/YJw)



Die »Frat-Bro«-Kultur, in der toxisches Verhalten von Männern geduldet wird, macht den weiblichen Angestellten das Arbeitsleben zur Hölle. Sie hat ihre Wurzeln in US-Studentenverbindungen (Frat Bro ist kurz für Fraternity Brothers), die berüchtigt sind für Sexismus und Rassismus. Studien zeigen, dass Männer in Studentenverbindungen mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit Vergewaltigungen begehen. Immer wieder wird gegen die Verbindungen protestiert, wie etwa hier an der University of Massachusetts in Amherst 2021. (Quelle: Kira Johnson/Daily Collegian via NYT)

und von einer Kultur, die bestraft, wenn solcherart Vorfälle gemeldet werden. Betroffene schildern, wie Sexismus und Belästigung normalisiert, wie Täter entschuldigt oder geschützt werden und Beschwerden ungehört bleiben. Wer aufmuckt, dem drohen Vergeltungsmaßnahmen – die Versetzung in andere Abteilungen oder gar die Entlassung. Listenweise Widerwärtigkeiten.

Rechtlich: Wie ist Sexismus überhaupt definiert?

Die Folgen dieser toxischen Kultur sind für die Betroffenen extrem. Manche beenden ihre Karriere, etwa die Spieleentwicklerin und Bloggerin Kathy Sierra, die 2007 ihren Wohnort wechseln muss, nachdem sie Vergewaltigungs- und Morddrohungen erhält. Oder die Cosplayerin Christine Sprankle, die zwischen 2017 und 2019 ihre Karriere aussetzt – wegen ständiger sexueller Belästigung. Manche Folgen sind schlicht unerträglich: In einem besonders tragischen Fall bei Activision Blizzard soll sich laut Anklageschrift eine Mitarbeiterin während eines Betriebsausflugs mit ihrem männlichen Vorgesetzten das Leben genommen haben, weil dieser Butt-Plugs und Gleitgel mit auf die Reise genommen hat.

Es gilt einzugreifen, bevor es überhaupt so weit kommen kann. Aber wie? Wie ist Sexismus rechtlich überhaupt definiert und wie sollten sich Betroffene verhalten? Wir haben uns die Lage im deutschen Arbeitsrecht angeschaut. Dazu haben wir mit zwei Expertinnen gesprochen: Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter von der Universität Trier und Prof. Dr. iur. Martin Maties von der Uni-



Cher Scarlett
@cherthedev

This is certainly LONG overdue.

I would be hard-pressed to find someone that wasn't witness to sex in the game lounges, coke in the bathrooms during a cube crawl, or a woman who wasn't sexually harassed at least once.

I am so proud of these women.

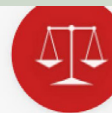
kotaku.com/activision-bli...

4:22 AM · Jul 22, 2021 · Twitter Web App

Ehemalige Mitarbeiterinnen von Activision Blizzard berichten auf Twitter von sogenannten »Cube Crawls«, in denen sich Männer am Arbeitsplatz betrinken und dann durch die Büros ziehen – ihre Kolleginnen belästigend. (Quelle: Twitter)

versität Augsburg. Grundsätzlich gilt ihnen zufolge in Deutschland: »Sexismus ist kein Rechtsbegriff.« Monika Schlachter erläutert: »Geht es um Fragen wie verweigerter Einstellung oder Beförderung oder ungleiche Bezahlung, dann kann es sich arbeitsrechtlich um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts handeln, deren Verbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beziehungsweise im Entgelttransparenzgesetz geregelt ist.« Dort heißt es: »Verboden ist jede Benachteiligung wegen des Geschlechts bei Einstellung, Arbeitsbedingungen oder Entlassungen. Wird dieses Verbot nachweislich verletzt, kommt ein Schadensersatzanspruch in Betracht.«

Geht es um »sexuell konnotiertes Fehlverhalten«, so Schlachter, dann »kann es sich arbeitsrechtlich um eine sexuelle Belästigung handeln, deren Verbot ebenfalls im AGG verankert ist. Belästigungen in diesem Sinne sind sexuell bestimmte Verhaltens-



AGG

Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz

Patrick Lemke

2021

Im AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – ist die Geschlechtergleichheit klar definiert. Die Realität sieht aber – auch in Deutschland – oftmals anders aus. (Quelle: Amazon)

weisen wie etwa Handlungen, Aufforderungen, körperliche Berührungen, Zeigen oder Sichtbarmachen pornographischer Darstellungen – sofern diese bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Betroffenen verletzt oder ein von Anfeindungen oder Erniedrigung geprägtes Arbeitsumfeld geschaffen wird.«

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet deutsche Arbeitgeber, Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten zu schützen. Falls Vorfälle bekanntwerden, müssen »alle ar-

beitsrechtlich zulässigen Sanktionsmaßnahmen (Abmahnung, Versetzung, Kündigung) dagegen ergriffen werden«.

Die aktuelle Rechtslage in den USA und Deutschland

Zum Vergleich: In den USA ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung (sexual harassment) laut Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) wie folgt definiert: »unwillkommene sexuelle Annäherungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und andere verbale oder körperliche Handlungen sexueller Natur, wenn diese Handlungen die Erwerbsarbeit einer Person explizit oder implizit beeinflussen, die Arbeitsfähigkeit einer Person in übermäßigem Maße beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindliches oder beleidigendes Arbeitsklima schaffen«. Die potenziellen Stolpersteine: Wann ist die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen übermäßig (»unreasonably«) beein-



»Ich rate, die Ablehnung des Verhaltens eindeutig auszudrücken und nicht zu ignorieren«, meint Prof. Dr. iur. Martin Maties von der Universität Augsburg für den Fall, dass man Zeuge sexueller Übergriffe wird. (Quelle: Martin Maties)



»Verboten ist jede Benachteiligung wegen des Geschlechts bei Einstellung, Arbeitsbedingungen oder Entlassungen«, erklärt Prof. Dr. h.c. Monika Schlachter von der Universität Trier (Quelle: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union)

PASSIONATE

Creating passionate users

The Creating Passionate Users bloggers are all fascinated by brains, minds and what science can tell us about the practice of making users passionate about their lives and tools. Kathy is the co-creator of the bestselling Head First books (the brain-friendly series from O'Reilly), and creator of the [Creating Passionate Users blog](#).

They're all passionate about the brain and metacognition, most especially--how the brain works and how to exploit it for better learning and memory. Oh yeah, and how to recognize when someone else (including one of us) is applying brain-based techniques to get you to do something.



Revolution.

Kathy Sierra has been interested in the brain and artificial intelligence since her days as a game developer (Virgin, Amblin', MGM). She is the co-creator of the bestselling Head First series (finalist for a Jolt Software Development award in 2003, and named to the Amazon Top Ten Editors Choice Computer Books for 2003 and 2004). She is also the founder of one of the largest community web sites in the world, [javaranch.com](#). Kathy's passions are skiing, running, her Icelandic horse, gravity, and her latest favorite thing--Dance Dance



Dan Russell is a full-time research scientist and software developer at Google. He has a PhD from the University of Rochester in Artificial Intelligence, but has fully recovered. He is now fully engaged in making computing safe for humans. He enjoys making music, running trails and bicycling... but rarely has enough time for all of these.

Die Bloggerin Kathy Sierra muss 2007 ihren Wohnort wechseln, nachdem sie Vergewaltigungs- und Morddrohungen erhält.



trächtig? Was ist zumutbar? Wo ist die Grenze? Ist ein schlüpfriger Witz im Monat in Ordnung? Oder zwei? Ein weiteres Problem: Annäherungen gelten dann als »unwillkommen«, wenn die Betroffene diese nicht erbeten (»solicit«) oder angestoßen (»incite«) hat. Das Opfer muss deutlich machen, dass die Annäherung nicht willkommen ist. Hinzu kommt, dass zusätzlich zu den allgemeinen Bestimmungen des EEOC in jedem Bundesstaat noch lokale Regelungen gelten. Aber auch in Deutschland war es ein steiniger Weg bis zum Inkrafttreten der aktuellen Rechtslage. Bis 2006 galt laut Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigten-schutzgesetz BeschSchG, mittlerweile außer Kraft) folgende Definition: »Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.« In § 2 Abs. 2 BeschSchG heißt es: »Dazu gehören sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.« Das Problem liegt hier vor allem in dem etwas unscheinbar wirkenden Wörtchen »erkennbar«. Ganz ähnlich wie im US-Recht ist die klare Kommunikation des »Nein« aufseiten des Opfers hier noch Voraussetzung dafür, dass der Täter belangt werden kann. Seit 2006 hat sich das bei uns geändert. Nun greift nämlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG. Und hier ist nun nicht mehr die Rede von »vorsätzlich« oder »erkennbar«. Dort heißt es, es handele sich um sexuelle Belästigung, »wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.« (§ 3 Abs. 4 AGG) Die neue Formulierung »unerwünscht« bedeutet, dass die Ablehnung der betroffenen Person nicht explizit nach außen treten muss. Was gerade in asymmetrischen Machtgefällen zwischen Vorgesetzten und Angestellten ja der Fall sein kann – wenn sich die Mitarbeiterin etwa aus Angst vor Entlassung nicht traut, dem Chef ihre Ablehnung seines Verhaltens zu kommunizieren.

Rechtshilfe: Was tun?

Was raten die Rechtsexpertinnen aber nun Betroffenen? Monika Schlachter meint: »Zu raten wäre, ein Tagebuch zu führen, in dem die Vorkommnisse dokumentiert werden. Das wird benötigt, weil diejenige, die sich



»Es muss ein generelles Umdenken stattfinden bei allen Beteiligten«, meint Lena Fischer, Project Lead Games bei WERK1.Bayern GmbH (Games/Bavaria).
(Quelle: Lena Fischer)

auf Benachteiligung oder Belästigung berufen möchte, die rechtlich relevanten Tatsachen mindestens genau darlegen muss.« Es besteht außerdem ein Beschwerderecht nach § 13 AGG gegenüber der zuständigen Stelle des Betriebes. Oder man wendet sich an eine der bundesweiten Beratungsstellen. Auch als Außenstehender oder Zeuge kann und sollte man aktiv werden. Etwa, so Schlachter, »unterstützend eingreifen, wenn jemand belästigt oder beleidigt wird, oder sich als Zeuge zur Verfügung stellen, wenn es zum Rechtsweg kommt«. Dieser Einsatz von Zivilcourage ist oft leichter gesagt als getan, zumal im Klima der Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeitsplatz, wo man niemandem auf die Füße treten will, schon gar nicht dem übergriffigen Chef. Umso wichtiger sei es, eben nicht zu schweigen, sagt auch Martin Maties: »Ich rate, die Ablehnung des Verhaltens eindeutig auszudrücken und nicht zu ignorieren. Wenn möglich, sollte man andere Personen durch lautes Wiederholen der unpassenden Bemerkungen miteinbeziehen. Bei ähnlichen Erfahrungen von Kollegen kann man gemeinsam mit diesen dagegen vorgehen.«

Die Situation in Deutschland: Eher mau

Die Rechtsgrundlagen, gegen sexuelle Übergriffe vorzugehen, sind also zumindest in der Bundesrepublik durchaus vorhanden. Nur: Wo kein Kläger, da kein Richter. Bislang ist es in der deutschen Spieleindustrie recht still geblieben. Der Kelch von Activision Blizzard und Co. scheint an der deutschen Branche erstmal vorbeizugehen. Aber trägt das? Auch wenn man die Situation in der Bundesrepublik sicherlich ausführlich gesondert untersuchen müsste, um sich ein echtes Urteil bilden zu können: Es scheint hier kaum besser auszusehen. Lena Fischer, Project Lead Games bei WERK1.Bayern GmbH



Simone Lackerbauer, Project Manager Games bei WERK1.Bayern GmbH (Games/Bavaria), spricht sich für mehr gelebte Diversität auch in der deutschen Branche aus.
(Quelle: Simone Lackerbauer)

(Games/Bavaria), meint dazu: »Wenn von Games als diversem Medium gesprochen wird, bezieht sich das meistens auf die Spielerschaft, denn hier herrscht tatsächlich annähernd geschlechtliche Parität. Aufseiten der Entwicklungsstudios und Publisher sieht das schon etwas anders aus. Für ganz Deutschland betrug der Anteil weiblicher Mitarbeiter 2021 nur rund 25 Prozent. Auch was wir für unser Bundesland bisher ausgewertet haben, zeigt ein eher frustrierendes Bild: Die Quote ist in Bayern ähnlich.«

Spieler mögen also in der Mitte der Gesellschaft angekommen sein – von echter Diversität auf der Höhe der Zeit sind sie aber noch weit entfernt. Simone Lackerbauer, Project Manager Games bei WERK1.Bayern GmbH (Games/Bavaria), attestiert: »Es gibt kaum Games-Gründerinnen, und selbst als Teil des Gründungsteams haben sie selten eine Position in der Geschäftsführung inne. Etwas anders ist es auf Managementebene. Dort finden sich etwas mehr Frauen.« Lackerbauer fordert daher auch für den deutschen Markt: »Es muss ein generelles Umdenken stattfinden bei allen Beteiligten.« Nina Kiel, Spieleentwicklerin und -journalistin und eine der führenden Advokatinnen zum Thema Frauen und Spiele in der Bundesrepublik, sieht das ähnlich: »Obwohl die Spieleindustrie in den letzten Jahren spür- und belegbar diverser geworden ist, wird sie weiterhin von alten Problemen begleitet. Das heißt konkret, dass Frauen selten in Spitzenpositionen anzutreffen sind und über alle Unternehmensebenen hinweg mit Benachteiligung, Sexismus und mitunter sogar übergriffigem Verhalten konfrontiert werden.« Luft nach oben? Die gibt es bei diesem Thema quasi unbegrenzt.

Licht am Ende des Tunnels?

Simone Lackerbauer von Games/Bavaria meint: »Ich wünsche mir mehr Sichtbarkeit

dafür, wie die Lage überhaupt in der deutschen Branche ist. Aktuell ist nirgendwo die Rede davon, dass Frauen Sexismus oder Diskriminierung erfahren.« Zumindest nicht in den Ausmaßen öffentlicher Aufmerksamkeit wie derzeit bei Activision Blizzard und Co. Stimmen gibt es dennoch, die unermüdlich die Situation und Perspektive der Frauen in der deutschen Spielebranche reflektieren, beleuchten und sich einsetzen für ein Umdenken. Und auch aufseiten der Unternehmen tut sich etwas. Bei Xbox Deutschland etwa mit der Kampagne zum Internationalen Frauentag 2021. Gefragt seien auch Institutionen wie game e.V., fügt Lackerbauer hinzu: »Eine Bestandsaufnahme als Augenöffner dafür, wie gut oder schlecht die Situation ist, würde sehr dabei helfen, daraus Maßnahmen abzuleiten.«

Wir haben also nachgefragt, und Felix Falk, Geschäftsführer des game-Verband der deutschen Gamesbranche e.V., hat prompt geantwortet. Seine Einschätzung zur derzeitigen Situation in der deutschen Games-Branche: »Es gibt noch viel zu tun, auch wenn wir im Vergleich zu anderen Ländern und anderen Branchen schon auf einem guten Weg sind.« Immerhin: Die große Mehrheit der Branche habe deutlich gemacht, für welche Werte sie stehe. »1.500 Unternehmen und Einzelpersonen haben die gemeinsame Erklärung von ›Hier spielt Vielfalt‹ unterschrieben«. Die Initiative setzt ein Zeichen für mehr Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und gegen Diskriminierung in der Spielebranche. Zeichen allein würden aber nicht reichen, meint Falk: »Umso wichtiger ist, dass wir als Games-Branche alle Fälle von Sexismus oder Diskriminierung deutlich verurteilen und betroffene Unternehmen substantielle Konsequenzen ergreifen.« Lackerbauers Forderung nach mehr Verantwort-



»Die Spieleindustrie wird weiterhin von alten Problemen begleitet«, meint Nina Kiel, Spieleentwicklerin und -journalistin und eine der führenden Advokatinnen zum Thema Frauen und Spiele in der Bundesrepublik.
(Quelle: Nina Kiel)

tung und Einsatz aufseiten der Verbände stimmt Falk zu: »Wir sehen eine große Verantwortung auch bei uns und engagieren uns deshalb auf vielen Ebenen.« Etwa mit der Initiative »Hier spielt Vielfalt« oder der »Equal Esports Initiative«, die sich für Frauen im E-Sport einsetzt. Oder mit Diversity-Guide-Tipps oder der Vorstellung von Best-Practice-Beispielen. Diese Werte sollen auch selbst gelebt werden: »Frauen sind in unseren Institutionen, Jurys, bei Veranstaltungen und Projekten ganz selbstverständlich ein gleichberechtigter Teil.«

Was sich in der Branche ändern muss

Vielleicht gibt es doch Licht am Ende des Tunnels. Aber der Weg dahin ist noch weit. Wo also anfangen? Wir haben Frauen aus der Branche gefragt und zahlreiche Lösungsvorschläge aus den USA, Spanien, Frankreich und Deutschland bekommen. Kate Edwards war 13 Jahre lang bei Microsoft beschäftigt und lange Zeit Executive Director der International Game Developers Association. Sie steht auf der Forbes-Liste der Visionäre »50 over 50« und schlägt vor: »Entwicklerinnen sollten sich lokal organisieren und Gewerkschaften gründen. So können sie ihr Management zur Verantwortung ziehen, damit die bessere Entscheidungen treffen und Diversität und Inklusion in den Unternehmen wirklich auch gelebt werden.«

Marta Aguilera, eine spanische Spieleentwicklerin, die für ein bekanntes Videospielunternehmen in Großbritannien arbeitet, setzt sich als local hero selbst aktiv für Veränderung ein: »Ich habe in meiner Stadt eine lokale Initiative gegründet. Wir gehen in die Schulen und erzählen den Kids, dass man in der Spieleindustrie arbeiten kann – unabhängig vom Geschlecht!« Auch US-Entwicklerin Kim Belair hat einige Ideen, wie sich die Situation nachhaltig verbessern ließe. Belair hatte als Writer und Narrative De-



Nathalie Lawhead, Game Designerin, macht 2019 Schlagzeilen, als sie den bekannten Skyrim-Komponisten Jeremy Soule der Vergewaltigung bezichtigt. (Quelle: Nathalie Lawhead)

signerin lange für große Studios wie Ubisoft, Rocksteady, Square Enix und Valve gearbeitet, bis sie sich 2018 mit ihrem eigenen »black- and queer-owned« Studio Sweet Baby Inc. selbstständig gemacht hat. Sie schlägt uns gegenüber beispielsweise vor: »Es braucht geschützte Räume, in denen Frauen gezielt wachsen können. Diese Räume können aber nur dann entstehen, wenn sie von denen ermöglicht werden, die jetzt an den Positionen der Macht sitzen.«

Gerade für den weiblichen Nachwuchs in der Spielebranche sei dieser Schutzaspekt besonders wichtig, meint Simone Lackerbauer von Games/Bavaria: »Ich wünsche mir gezieltes, flächendeckendes Mentoring, auch direkt an den Universitäten, Austausch mit weiblichen Vorbildern und mehr Kontakt von Organisationen wie »Women in Games« mit den Frauen. Gerade auch in den Universitäten müsste man mal gründlich nachha-



Kim Belair hat als Writer und Narrative Designerin lange für Studios wie Ubisoft, Square Enix und Valve gearbeitet, bis sie sich 2018 mit ihrem eigenen »black- and queer-owned« Studio Sweet Baby Inc selbstständig gemacht hat. (Quelle: Kim Belair)

ken und gegebenenfalls umstrukturieren, aussortieren, neu denken.«

Taten statt Worte

Diversität ist keine Hürde, sondern eine Chance, von der die Studios selbst enorm profitieren können. Und auch die Spiele. So hat es zumindest Lea Schönfelder erlebt. Die Designerin hat vor kurzem das Indie-Studio Fein gegründet, das sich vor allem auf Casual Games für Frauen spezialisiert hat: »In vielen Studios herrscht schon ein Bewusstsein dafür, dass mehr Innovation möglich ist, wenn die Entwicklerinnen verschiedene Backgrounds haben.«

Lena Fischer ist überzeugt davon, dass das den Videospielen selbst auch guttut: »Je mehr unterschiedliche Erfahrungen in die Entwicklung eines Games einfließen, desto diverser – und glaubhaft diverser – können auch die erzählten Geschichten, spielerischen Ansätze und agierenden Figuren werden.« Bei der Frage, was es aber vor allem braucht, da sind sich alle von uns Befragten einig: Taten statt Worte. Nina Kiel bringt das auf den Punkt: »Größere Spielefirmen schreiben sich schon seit Jahren Diversität und Inklusion auf die (Regenbogen-) Fahnen, aber vieles davon ist nicht mehr als hohle Marketing-Phrasendrescherei, wie die Fälle bei Riot Games, Ubisoft und Activision Blizzard eindrücklich beweisen.« Es brauche Handfestes. Etwa eine Quote, wie sie auch Marina Amores, eine spanische Games-Aktivistin, vorschlägt: »Ich halte die Festlegung von Quoten für unabdingbar, damit sich in der Branche wirklich etwas ändert. Wünschenswert wäre – neben der gezielten Einstellung von Frauen – auch ein Budget für feministisches Engagement im Videospielsektor, damit ein größeres Bewusstsein geschaffen und ein breiteres Publikum erreicht werden kann.« Wichtige Positionen sollten gezielt mit Frauen – und natürlich auch Angehörigen anderer marginalisierter Gruppen



Marina Amores, spanische Games-Aktivistin meint: »Ich halte die Festlegung von Quoten für unabdingbar.« (Quelle: Marina Amores)



Marta Aguilera, eine spanische Spieleentwicklerin, setzt sich an Schulen als Advokatin für die Spielebranche ein. (Quelle: Marta Aguilera)

– besetzt werden. Das betont auch Felix Falk vom game-Verband: »Es gibt noch zu wenige Frauen in Führungspositionen, die wir aber auch als Vorbilder dringend brauchen. Damit es da schneller vorangeht, braucht es noch mehr Engagement der Unternehmen.«

Und natürlich: Es braucht – endlich – die oft zitierte Gleichbezahlung von Frauen und Männern. Das alles wird allerdings noch einige Zeit brauchen. Wie Nina Kiel feststellt: »Etablierte Strukturen lassen sich nicht von einem Tag auf den anderen lösen.« Zumal es sehr viel mehr als lediglich eines Frühjahrsputzes bedarf: »Langfristig sollte die gesamte Arbeitskultur in der Spielekultur überdacht werden«, sagt Kiel.

Zeit für Leuchtfener

Eine Mammutaufgabe. Aber eine ohne Alternative. Denn dass es so wie bisher definitiv nicht weitergehen kann, macht Nathalie Lawhead im Gespräch deutlich. Die Game Designerin machte 2019 Schlagzeilen, als sie den bekannten Skyrim-Komponisten Jeremy Soule der Vergewaltigung bezichtigte. »Es ist immer noch zu viel Rhetorik in der ganzen Thematik unterwegs. Opfer, die mit ihren Geschichten an die Öffentlichkeit gehen, sind immer noch nicht sicher. Sie sind wütenden Online-Mobs ausgeliefert, müssen um ihren Arbeitsplatz fürchten.« Und manchmal sogar um ihr Leben. Es scheint, als werde der lange überfällige gesellschaftliche Diskurs auf dem Rücken der Opfer ausgeführt, so Lawhead: »Das fühlt sich an, als mache man die Verletztesten zum Kanonenfutter für die Veränderung. Wenn man nur genug Opfer gegen irgendwas wirft, dann wird man damit schon Veränderung erreichen. Als wäre eine einzige Horrorgeschichte nicht hinreichend, um Änderung zu erreichen, braucht man unzählige Verletzte und Geschädigte«. Bis man sagen könne: So, jetzt ist es aber tatsächlich mal genug. Jetzt müssen wir was unternehmen.

Es ist höchste Zeit, das Kanonenfutter einzustellen. Zeit, dass endlich selbstverständlich wird, was eigentlich selbstverständlich sein sollte. Das ist auch der größte Wunsch von Kate Edwards: »Dass Gleichheit und Diversität einfach kein Thema mehr sind, weil sie selbstverständlich geworden sind.«

Jede und jeder könne zu diesem Ziel etwas beitragen, meint Lea Schönfelder. Das Studio Fein gehört zu den 1.500 Unternehmen, die die Erklärung »Hier spielt Vielfalt« unterschrieben haben: »In einer guten Zukunft haben alle die gleichen Chancen und Freiheiten, sich in der Spieleindustrie zu verwirklichen. Wir sind alle gefragt.« Es gibt sie bereits, die Leuchtfener. Spieleentwicklerinnen wie Kim Belair und Lea Schönfelder mit Studios wie Sweet Baby Inc und Fein. »Wir wollen dazu beitragen, eine kreative, inklusive, unterstützende und vor allem sichere Spieleindustrie für alle zu schaffen«, sagt Belair. Das ist auch für Deutschland die wichtigste Aufgabe. Auch hier gibt es nämlich noch eine Menge zu tun. ★



Kate Edwards, die 13 Jahre lang für Microsoft gearbeitet hat, empfiehlt die Gründung von Gewerkschaften. (Quelle: Kate Edwards)



Lea Schönfelder hat das Indie-Studio Fein gegründet, das Casual Games speziell für Frauen entwickelt. (Quelle: Lea Schönfelder)


Antidiskriminierungsstelle
des Bundes





NUR EIN KLAPS

IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG.

Belästigungen passieren – vielleicht auch in Ihrem Unternehmen. Das schadet Ihren Angestellten und dem gesamten Betriebsklima. Jede elfte Person hat einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Ihre Beschäftigten vertrauen darauf, dass Sie für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgen. Wir unterstützen Sie dabei mit einem ausführlichen Informationsangebot zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

www.betriebsklimaschutz.de

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die Material für Arbeitgeber kostenfrei anbietet – hier ein Plakat.