



# Das Denken in 4:3

Wir drehen schon seit langem in **16:9**, doch das Denken vieler bleibt gestrig wie **4:3**. Alte Strukturen bestimmen, wer Chancen hinter der Kamera erhält. Für die **Kamerafrau Lucia Gillemot** ist das gelebte Realität.

**TEXT** LUCIA GILLEMOT  
**FOTOS** GILLEMOTION FILM



**Mein Name ist Lucia Gillemot**, ich bin 28 Jahre alt und arbeite seit fünf Jahren als Kamerafrau oder, schicker ausgedrückt, DoP. Hauptsächlich drehe ich dokumentarische Formate zwischen Magazinbeitrag und Dokumentarfilm, seit kurzem auch fiktionale Projekte.

Dieser Beruf ist meine Bestimmung – vielleicht war er das schon immer. Nach einem BWL-Master (etwas „Ordentlichem“ eben) hat mich die Kamera zurückgeholt: Kreativität, Eigenverantwortung, Technik und Ästhetik sind für mich unwiderstehlich – vielleicht auch ein Erbe meiner Film- und Fernsehfamilie.

Mich begeistert die Verbindung modernster Technik mit handwerklicher Präzision, wechselnde Drehorte, das Vertrauen der Menschen, die ihre Geschichten mit mir teilen, und die Möglichkeit, mit Bildern Emotionen auszulösen. Meine größte Herausforderung ist, die Ästhetik des Unscheinbaren sichtbar zu machen. Jeden Tag entstehen fünf Milliarden Bilder. Doch Bilder, die bleiben, Bilder, derer man sich erinnert, entstehen nicht in der Masse, sie wirken wie Fenster, die nicht nur in eine Szene, sondern direkt in Emotionen, Gedanken oder Geschichten führen und sie hallen nach, lange nachdem man sie gesehen hat.

## PARALLAXENFEHLER

Aber meine Arbeit wird nicht nur an der Qualität der Bilder gemessen. Von mir erwartet man zusätzlich die „typisch weiblichen“ Eigenschaften: besondere Empathie, Geduld, Involvierung, Anpassungsfähigkeit, Sozialkompetenz, Verständnis. Denn das ist doch das Bild, das wir von Frauen haben, oder? Komme ich dieser Übersollerfüllung nicht nach, gilt mein Verhalten als Mangel: zu passiv, zu wenig engagiert, zu unmotiviert. Saubere Kameraarbeit reicht für mich nicht aus – ich muss mit der Skepsis leben: Kann sie das? Ist das nicht zu anstrengend für eine Frau und auch irgendwie unweiblich? Das kostet Kraft – Kraft, die ich lieber in meine Arbeit stecken würde. Und es stellt mich an vielen Drehtagen nicht vor die Frage, ob ich über meine persönlichen Grenzen gehen kann, sondern wie weit.

Ich muss mich täglich neu beweisen: kreativ genug, schnell genug, leistungsstark genug. Als müsste ich mich immer wieder dafür rechtfertigen, dass ich diesen Job mache und auch noch eine faire Bezahlung dafür verlange. Durchschnittlichkeit wird nicht akzeptiert. Stattdessen drohen Abqualifizierung, ▸





Entwertung der Leistung und das Etikett „empfindlich“ oder „schwach“.

Hinzu kommt: mein noch relativ junges Alter wird als Mangel ausgelegt. Erfahrung und Gewohnheit gelten als einzig legitime Beweise für Kompetenz, so dass ältere Kameramänner oft allein aufgrund ihrer Dauer im Beruf für kompetent gehalten werden – ein klassischer Outcome Bias: wir überschätzen die Effektivität bewährter Prozesse zu Ungunsten neuer. So werden Talentförderung, Vielfalt in der Bildsprache und ästhetische Weiterentwicklung blockiert. Gleichzeitig stehen viele talentierte junge Kolleginnen vor gläsernen Wänden und sehen älteren weißen Männern bei der mittelmäßigen Erfüllung ihrer Arbeit zu. Dass das frustriert, kann man sich vorstellen.

## VIGNETTIERUNG DER MÖGLICHKEITEN

Studien bestätigen, was wir erleben: Männer erhalten bei gleicher Qualifikation häufiger Kompetenz, Sympathie und höhere Bezahlung zugesprochen – nicht nur in unserer Branche. Laut ver.di liegt die unbereinigte Gender Pay Gap 2024 unter Kameralenten bei 32 Prozent, unter Fotograf:innen bei 34 Prozent. Wir werden also rund ein Drittel schlechter bezahlt, weil

wir Frauen sind, und gleichzeitig für inkompetenter und schwieriger gehalten, weil Kompetenz ein männliches Privileg zu sein scheint.

Gleichzeitig hält sich hartnäckig der Mythos einer „Bevorzugung“ durch zum Beispiel Frauenquoten. Doch die Zahlen sprechen eine andere Sprache. Noch immer werden überwiegend Männer vorgezogen, nicht zuletzt durch den Affinity Bias: Männer fördern lieber Männer. Von knapp 17.000 untersuchten europäischen Filmen zwischen 2015 und 2024 wurden nur 14 Prozent von Kamerafrauen gestaltet – 14 von 100 Filmen. Damit ist gerade der Blick, der das Bild bestimmt, mit 86 Prozent noch immer fast ausschließlich männlich geprägt. Wer also das Gefühl hat, Frauen würden plötzlich bevorzugt, leidet nicht unter realer Benachteiligung, sondern ausschließlich unter dem steigenden Konkurrenzdruck gerade auf mittelmäßige Männer, die jahrelang von ihrem automatischen Geschlechter-Startvorteil profitiert haben. So einfach wie für die ältere Generation ist es für Berufseinsteiger nicht mehr, nicht weil es ab jetzt unfair wäre, sondern weil es vorher unfair war und jetzt gerechter werden muss.

»WIR WERDEN  
RUND EIN DRITTEL  
SCHLECHTER  
BEZAHLT, WEIL  
WIR FRAUEN  
SIND, UND GLEICH-  
ZEITIG FÜR  
INKOMPETENTER  
UND SCHWIERIGER  
GEHALTEN.«





»NICHT TEIL DES  
PROBLEMS ZU SEIN,  
MACHT NOCH NIEMANDEN  
ZUM TEIL EINER LÖSUNG.«

Um in diesem System zu bestehen, brauchen Frauen Durchsetzungsvermögen, Hartnäckigkeit und Selbstbewusstsein – Eigenschaften, die bei Männern als Stärke gelten, uns jedoch als verbissen oder kühl ausgelegt werden. Sie stehen den Rollenvorstellungen einer Frau entgegen. Wir sollen uns also zwischen Führungsstärke und Sympathie entscheiden. Dieses ständige Ringen trübt die Freude am Beruf. Am Ende zahlen wir doppelt: mit schlechterer Bezahlung und höherem persönlichen Preis.

## FOKUSVERSCHIEBUNG

Natürlich gibt es auch Veränderungen: ein wachsendes Bewusstsein, eine Kultur der Empathie, der Rücksicht und des Verständnisses. Wir könnten so gut miteinander auskommen. Eine neue Generation Männer bemüht sich um Fortschritt, die Ambitionen sind spürbar. Doch nicht Teil des Problems zu sein, macht noch niemanden zum Teil einer Lösung. Lachen über sexistische Witze oder das Festhalten an alten Gewohnheiten wirken weiterhin destruktiv. Und auch Männer leiden in diesen Strukturen, unter hypermännlichen Rollenklischees, Einsamkeit, Zukunftsängsten, Unsicherheit.

Dieses System der Ungleichheit schadet allen. Es geht nicht darum, Männern etwas wegzunehmen, sondern darum, dass uns Frauen die gleichen Rechte und Chancen zustehen. Ich würde mir wünschen, dass wir Gendersprache nicht dringend bräuchten, um gesellschaftlich nicht übersehen zu werden, dass wir

weniger über Frauenquoten und Sexismus sprechen müssten und dass wir Platz für Vielfalt und Gleichberechtigung schaffen, indem wir die starren Bildränder des 4:3 aufbrechen. Was wir dazu brauchen, sind männliche Verbündete, besonders in Machtpositionen. Diskriminierung und Sexismus sind immer persönlich. Eure Mütter, Schwestern, Partnerinnen, Kolleginnen und Töchter sind betroffen. Das sollte Grund genug sein, dem aktiv entgegenzutreten.

Aber Wandel geschieht nicht von allein. Keine Gender Pay Gap wird sich spontan schließen, kein Vorstandsposten freiwillig an eine qualifiziertere Frau gehen, kein Kameradepartment ohne Druck diverser werden. Deshalb müssen wir laut sein, unbequem, fordernd, immer wieder. Bis ihr mitredet statt dagegen, darüber statt drumherum.

Wann hört ihr hin?



spotlight

### LUCIA GILLEMOT

ist Kamerafrau und DoP mit Schwerpunkt auf dokumentarischen und fiktionalen Formaten. Nach einem Masterstudium in Betriebswirtschaft mit Fokus auf Marketing und Medien fand sie über die Kamera zu ihrer eigentlichen Berufung zurück.

Seit 2017 arbeitet sie in verschiedenen Bereichen der Filmproduktion – zunächst in Kameraassistentz und Tontechnik, später als eigenständige Bildgestalterin.

Neben ihrer Arbeit engagiert sie sich für mehr Sichtbarkeit und Gleichberechtigung von Kamerafrauen in der Branche.

