

^

Gutachten

zur sozialen Situation und den Arbeitsbedingungen von Film- und Fernsehschaffenden in Berlin und Brandenburg

Auftraggeber*in:

Senatskanzlei – Der Regierende Bürgermeister v. Berlin

Zentrale Vergabestelle – ZVS

Jüdenstr. 1, 10178 Berlin

Vergabenummer: 1970-03-2020-B33

Maßnahmenummer: Abt. I

Berlin, 24.6.2021

1 INHALTSVERZEICHNIS

1	<u>INHALTSVERZEICHNIS</u>	2
2	<u>VORBEMERKUNGEN</u>	4
2.1	BEAUFTRAGUNG	4
2.2	PROBLEMBESCHREIBUNG	4
3	<u>METHODIK</u>	4
4	<u>WICHTIGE ERGEBNISSE</u>	6
5	<u>DIE FILM- UND FERNSEHSCHAFFENDEN IN BERLIN-BRANDENBURG</u>	9
5.1	GRUNDGESAMTHEIT	9
5.2	SOZIALSTATISTISCHE CHARAKTERISIERUNG	10
5.3	BERUFSGRUPPEN	10
5.4	TÄTIGKEITSBEREICHE	11
5.5	ORGANISATIONSGRAD	11
6	<u>BESCHÄFTIGUNGSFORMEN</u>	13
6.1	ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG	16
6.2	ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG MIT TARIFBINDUNG	18
6.3	ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG OHNE TARIFBINDUNG	22
6.4	ZWISCHENFAZIT ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG	27
6.5	SELBSTSTÄNDIGE / FREIBERUFLICHE TÄTIGKEIT	27
6.6	ZWISCHENFAZIT VERGÜTUNG UND ARBEITSZEIT SELBSTSTÄNDIGE / FREIBERUFLER*INNEN	30
7	<u>EINKOMMENSITUATION</u>	30
7.1	HAUPTTÄTIGKEIT – WEITERE TÄTIGKEITEN	31
7.2	SICHERUNG DES LEBENSUNTERHALTS	31
7.3	BRUTTOJAHRESEINKOMMEN	34
7.4	BESCHÄFTIGUNGSDAUER / DAUER DER TÄTIGKEIT	36
7.5	ZWISCHENFAZIT EINKOMMEN	37
8	<u>BESONDERHEITEN IM CORONA-JAHR 2020</u>	37
8.1	UNTERSCHIEDE IN BESCHÄFTIGUNGSZEIT	38
8.2	UNTERSCHIEDE IM EINKOMMEN	39
8.3	CORONA-HILFSMAßNAHMEN	41
8.4	WEITERE AUSWIRKUNGEN IM CORONA-JAHR	42

8.5	ZWISCHENFAZIT BESONDERHEITEN CORONA-JAHR 2020	43
9	<u>ARBEITSBEDINGUNGEN, ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ</u>	44
9.1	ZWISCHENFAZIT ARBEITSBEDINGUNGEN	48
10	<u>WEITERBILDUNG / QUALIFIZIERUNG</u>	49
11	<u>DISKRIMINIERUNGSSITUATION</u>	49
11.1	BEOBACHTUNG VON DISKRIMINIERUNGEN	49
11.2	ERLEBNIS VON DISKRIMINIERUNGEN	51
11.3	BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN	53
11.4	ZWISCHENFAZIT DISKRIMINIERUNG	53
12	<u>ZUFRIEDENHEIT, VEREINBARKEIT, PERSPEKTIVERWARTUNG</u>	53
12.1	ZUFRIEDENHEIT	53
12.2	VEREINBARKEIT MIT FAMILIENLEBEN UND ANDEREN LEBENSBEREICHEN	54
12.3	PERSPEKTIVERWARTUNG	55
12.4	ZWISCHENFAZIT ZUFRIEDENHEIT, VEREINBARKEIT, PERSPEKTIVE	56
13	<u>ALTERSVORSORGESITUATION</u>	57
13.1	ARTEN DER ALTERSVORSORGE	57
13.2	QUALITÄT DER ALTERSVORSORGE	58
13.3	ZWISCHENFAZIT ALTERSVORSORGESITUATION	60

2 VORBEMERKUNGEN

2.1 BEAUFTRAGUNG

Die Senatskanzlei von Berlin hat LANGER MEDIA research & consulting (Inh. Jörg Langer, Einzelunternehmer) im Dezember 2020 im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens mit der Erstellung eines sozialwissenschaftlichen Gutachtens über die Arbeitsbedingungen von Film- und Fernsehschaffenden in Berlin-Brandenburg beauftragt.

Dieses Gutachten dient der Vorlage zu einem „Runden Tisch Sozialstandards“ am Medienstandort.

Der Runde Tisch wurde in alle Arbeitsschritte der Gutachtenerstellung eingebunden, eine Powerpoint-Präsentation mit der Grobdarstellung der Ergebnisse würde den Mitgliedern des Runden Tisches bereits vorgelegt.

2.2 PROBLEMBESCHREIBUNG

Einzelpersonen, Berufsverbände und Gewerkschaften machen seit vielen Jahren auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse und schlechte Arbeitsbedingungen in der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft aufmerksam.

In einer von Jörg Langer durchgeführten Untersuchung, welche auf einer im Jahr 2015 erfolgten empirischen Branchenbefragung fußt, konnte die Situation von Film- und Fernsehschaffenden erstmals quantitativ gesichert beschrieben werden. Eine Reihe von Problemfeldern wurde bereits damals dabei identifiziert.

Seit 2015 hat sich die Branche dynamisch weiterentwickelt. Dies und die Situation der Corona-Pandemie 2020 machten eine erneute Bestandsaufnahme dringend notwendig.

3 METHODIK

Die Erstellung des Gutachtens basiert auf einer Kombination aus qualitativer und quantitativer Methode. Die empirische Grundlage für das Gutachten bildete eine vom 15.2. bis 5.4.2021 bundesweit durchgeführte Online-Umfrage unter den Film- und Fernsehschaffenden, an der sich 6.201 Personen beteiligten. Damit ist dies die teilnahmestärkste Umfrage, die jemals in der Film- und Fernsehbranche durchgeführt wurde.

Im Anschluss an eine Zwischenauswertung der Umfrageergebnisse wurden Hintergrundgespräche und Interviews mit Vertreter*innen der Gewerkschaft ver.di, der Berufsverbände AG DOK, BFFS, BFS, BVFK und der Allianz Deutscher Produzenten geführt. Diese Gespräche dienten grundsätzlich der Verifizierung der Umfrageergebnisse. Als Resultat der Gespräche wurden weitere zielgerichteten Differenzierungen in der Auswertung der Umfrage vorgenommen, besondere Phänomene wurden mit den Expert*innen diskutiert und können nun im Gutachten dargestellt werden.

Bei der untersuchten Stichprobe handelt es sich nicht um eine systematisierte Zufallsstichprobe, da die Grundgesamtheit und deren Struktur nicht bekannt sind. Aus gleichem Grund kann die Repräsentativität der Ergebnisse nicht ermittelt werden.

Bundesweit wurde durch Gewerkschaften, Berufsverbände, Filmförderer sowie durch die Branchenplattform Crew United zur Teilnahme aufgerufen. Aus diesem Grund könnte die ausgewertete Stichprobe eine Überrepräsentierung der Gruppe der organisierten Film- und Fernsehschaffenden enthalten. Aufgrund der sehr großen Teilnahme werden die Ergebnisse dennoch als sehr aussagekräftig eingeschätzt.

Unter den Teilnehmenden der Umfrage befanden sich 2.257 Personen mit Wohnsitz in Berlin und Brandenburg sowie 1.888 Personen, welche Berlin oder Brandenburg als ihren Hauptarbeitsort angaben. Abzüglich der Überschneidungen ergibt sich ein Personenkreis von 2.533. An dieser Gruppe wurden alle weiteren Auswertungen durchgeführt.

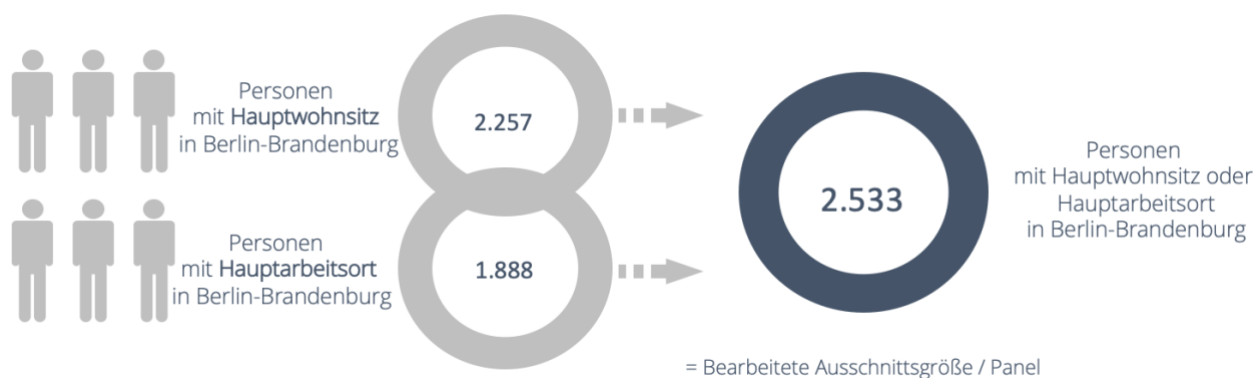


Abbildung 1: Personenkreis Hauptwohnsitz und Hauptarbeitsort Berlin-Brandenburg sowie untersuchte Stichprobe, $n = 2.533$

40 Prozent der Teilnehmenden brach die Teilnahme im Verlauf der Umfrage ab. Nicht alle Teilnehmenden antworteten auf alle Fragen, so dass die Anzahl der Beantwortungen pro Frage sehr unterschiedlich ausfiel.

Die Umfrage bezog sich auf das Jahr 2019 und die damalige private und berufliche Situation der Teilnehmenden. Zusätzlich betrafen einige Fragen die Situation in der Corona-Pandemie im Jahr 2020.

In Betracht gezogen werden sollte ebenfalls das in der einschlägigen Literatur beschriebene Non-Response-Phänomen, welches ebenfalls zu Verzerrungen führen kann. Dies bedeutet, dass bestimmte Zielgruppen nicht an Befragungen teilnehmen, weil sie z.B. im Befragungszeitraum keine Zeit hatten, keine Motivation verspürten oder sich derartigen Befragungen verweigern.

4 WICHTIGE ERGEBNISSE

Zwei Drittel der befragten Film- und Fernsehschaffenden (67 Prozent) in Berlin und Brandenburg waren im Untersuchungszeitraum (2019) im fiktionalen Bereich tätig, fast jeder Achte (13 Prozent) im nicht-fiktionalen Bereich und mehr als jeder Zehnte (11 Prozent) für Werbe- und Imagefilme.

Im Mittelpunkt stand die Produktion für Fernsehsender oder Streamingdienste. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Befragten war hauptsächlich für Fernsehproduktionen oder Produktionen für Streamingdienste tätig, 20 Prozent für Kinofilme.

Vorherrschende **Beschäftigungsform** war die projektgebundene, abhängige Beschäftigung. Mehr als vier von zehn (41 Prozent) der Befragten waren hauptsächlich in dieser Form tätig. Fast jeder Sechste (15 Prozent) war hauptsächlich befristet beschäftigt, 3 Prozent hauptsächlich geringfügig.

Fast ein Drittel (32 Prozent) der Film- und Fernsehschaffenden war hauptsächlich selbstständig tätig. In erster Linie handelt es sich bei den Selbstständigen um Solo-Selbstständige.

Dies bedeutet, dass mehr als neun von zehn (91 Prozent) Film- und Fernsehschaffenden unständig beschäftigt oder selbstständig tätig waren, ohne langfristige Absicherung, immer abhängig von Auftragslage bzw. der filmwirtschaftlichen Gesamtsituation.

3 Prozent der Befragten waren freie Mitarbeiter*innen, insbesondere arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter*innen von Rundfunkanstalten.

Nur ca. 6 Prozent der Film- und Fernsehschaffenden befanden sich in unbefristeten Anstellungsverhältnissen. Allerdings scheint ein Teil dieser Gruppe zwar unbefristet, aber nur in Teilzeit beschäftigt gewesen zu sein.

Es existiert ein **Tarifvertrag** für die auf Produktionsdauer beschäftigten Film- und Fernsehschaffenden (TV FFS). Dieser findet aber keine flächendeckende Anwendung, weil sich weniger als ein Drittel der Produktionsunternehmen der Tarifbindung unterworfen hat und auch nur ca. ein Drittel der Film- und Fernsehschaffenden Gewerkschaftsmitglied ist.

43 Prozent der Befragten gaben an, dass sich die Produktionsunternehmen dennoch am Tarifvertrag orientieren würden, was sich aber hauptsächlich auf die Vergütung, nicht auf Arbeitszeiten und andere tarifvertragliche Regelungen bezieht.

Für die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten der Rundfunkanstalten existieren Tarifverträge, welche weitgehend Anwendung finden.

Die **Arbeitszeitregelungen** wurden bei knapp der Hälfte der Befragten oft nicht eingehalten. Mehrarbeit wurde oft nicht entsprechend entgolten.

Nur 39 Prozent fühlten sich in ihrer Haupttätigkeit angemessen vergütet.

Nur gut die Hälfte der Befragten konnte ihren Lebensunterhalt zu 100 Prozent aus ihrer Haupttätigkeit in der Branche bestreiten, wobei noch einmal zwischen Männern und Frauen zu differenzieren ist. Für Frauen waren deutliche Einkommensunterschiede zu Männern festzustellen. Bei ihnen lag das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen um 35 Prozent niedriger als bei den Männern.

Dieser Sachverhalt lässt sich nicht mit einer geringeren Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsdauer erklären. Somit muss geschlussfolgert werden, dass Frauen geringer vergütet werden bzw. Berufe ausführen, die geringer entgolten werden als andere.

63 Prozent der freien Mitarbeiter*innen und 54 Prozent der Selbstständigen bzw. Freiberufler*innen konnten ihren Lebensunterhalt nicht allein aus der Haupttätigkeit bestreiten. Selbstständige wurden zudem gegenüber den projektgebundenen Beschäftigten bei Vergütung und Arbeitszeiten deutlich benachteiligt. Weder die Eigenanteile von Selbstständigen in die soziale Absicherung noch Kosten und Risiko der Selbstständigkeit wurden flächendeckend angemessen abgegolten.

Selbstständige erzielten nur 84 Prozent des durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens von abhängig Beschäftigten. Weiterhin waren deutliche Unterschiede zwischen Kino- und Fernsehfilm sowie fiktionalem und non-fiktionalem Film auszumachen. Besonders im nicht-fiktionalen Bereich waren deutlich geringere Einkommen sichtbar. Diese liegen im Schnitt um 27 Prozent niedriger als der Gesamtdurchschnitt.

Besonderes Augenmerk sollte auf der **Altersvorsorgesituation** liegen. Lücken, die heute in der Altersversorgung entstehen, werden unsere Gesellschaft in Zukunft stark belasten. Wer zu großen Teilen Vollzeit arbeitet, sollte unbedingt über eine Altersvorsorge verfügen können, die nicht zusätzlich aus Steuermitteln aufgestockt werden muss.

Fast jede*r zehnte (7 Prozent) in der Film- und Fernsehproduktion Tätige hatte keine Altersvorsorge. Von den Menschen, die Altersvorsorge betrieben, waren mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Meinung, dass diese für ein Leben im Alter nicht ausreiche. Hauptgrund für die zu geringe bzw. fehlende Altersvorsorge waren fehlende finanzielle Mittel. **Man muss davon ausgehen, dass etwa die Hälfte der Film- und Fernsehschaffenden von Altersarmut bedroht ist.**

Die **Arbeitsbelastung** war bei vielen hoch bis sehr hoch. Ein Drittel der Befragten gab eine ständig hohe bis sehr hohe emotional Belastung an. 31 Prozent schätzten ihre psychische Gesundheit nur mit „befriedigend“ oder „unbefriedigend“ ein. Ca. zwei Drittel der Befragten berichteten, dass sie sich nicht ausreichend erholen konnten. So war es nicht verwunderlich, dass etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Film- und Fernsehschaffenden angab, dass ihr Berufsleben nicht mit anderen Lebensbereichen vereinbar wäre. Mehr als drei Viertel (79 Prozent) waren der Meinung, dass Beruf und Familie schwer oder nicht zu vereinbaren seien. Weniger als die Hälfte der Befragten (41 Prozent) war mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden.

Dennoch erwartete fast die Hälfte (47 Prozent) eine gute bis sehr gute berufliche Zukunft. Die Erwartungen an eine gute bis sehr gute finanzielle Zukunft blieben jedoch deutlich darunter (35 Prozent der Befragten).

Diese ungenügende Qualität der so genannten weichen Faktoren der Beschäftigung gepaart mit teilweise ungenügenden Vergütungen haben in einigen Bereichen bereits zum Nachwuchs- bzw. Fachkräftemangel geführt.

Es erscheint höchst bedenklich, wenn 63 Prozent der Befragten innerhalb eines Jahres Diskriminierungen beobachteten und 46 Prozent der Befragten solche gar selbst erleben mussten.

Die Häufung von Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen deutet auf ein systemisches Problem hin. Hier besteht akuter Handlungsbedarf.

Die häufigsten Diskriminierungsformen waren Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Alter.

Im Herbst erscheint die ausführlichere Studie mit dem Titel VIELFALT IM FILM¹, welche die Themen Vielfalt und Diskriminierung detaillierter untersucht.

Da eine besondere Benachteiligung von Frauen festgestellt werden musste, sei hier auf die von der FFA herausgegebene Studie GENDER IN FILM² verwiesen.

Im Jahr 2020 verschlechterte sich diese Situation nochmals. Durch Pandemie und Lockdown sank die durchschnittliche Beschäftigungszeit von 29 Wochen in 2019 auf 23 Wochen in 2020. 60 Prozent der Befragten kämpften mit Einkommenseinbußen, besonders Selbstständige und Filmschaffende, welche hauptsächlich im nicht-fiktionalen Bereich tätig waren. 42 Prozent der Film- und Fernsehschaffenden beantragten Corona-Hilfen. Ein entscheidender Teil bemängelte allerdings, dass die Hilfen für sie aufgrund ihrer Ausrichtung grundsätzlich nicht beantragbar waren.

Fast ein Drittel (32 Prozent) der Befragten gab hohe **psychische und physische Belastungen** durch Pandemiesituation und Lockdown an. Mehr als jeder Achte (14 Prozent) musste die Berufstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder eigener Krankheit unterbrechen. Damit einher ging bei 12 Prozent der Befragten der Wegfall des ALG-Anspruchs, was deren wirtschaftliche Gesamtsituation nochmals belastete.

Ebenso verschärfte sich die Altersvorsorgesituation durch die Pandemie weiter. Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Befragten gab an, in 2020 weniger in ihre Altersvorsorge investiert zu haben. Jeder Vierzehnte (7 Prozent) musste gar Altersvorsorgemaßnahmen kündigen, da sie die hier angesparten Mittel für den Lebensunterhalt benötigten.

¹ Studie Vielfalt im Film, Vorstellung der ausgewählten Ergebnisse: https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse_Vielfalt_im_Film-min.pdf, zuletzt abgerufen am 21.06.2021

² Hochfeld, Grenz, Iffländer, Pommer, Gender und Film, FFA 2017

5 DIE FILM- UND FERNSEHSCHAFFENDEN IN BERLIN-BRANDENBURG

5.1 GRUNDGESAMTHEIT

Die Grundgesamtheit der Film- und Fernsehschaffenden in Berlin und Brandenburg ist nicht erfasst und kann somit nur geschätzt werden.

Aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (WZ59) geht einerseits hervor, dass im Bezugsjahr 2019 durchschnittlich 7.705 Film- und Fernsehschaffende jeweils an den letzten Quartaltagen beschäftigt waren. Andererseits wurden im gleichen Jahr 176.099 Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Hier muss in Betracht gezogen werden, dass die vorherrschende Beschäftigungsform die war, bei der die Film- bzw. Fernsehschaffenden „auf Produktionsdauer“ beschäftigt wurden. Es ist davon auszugehen, dass die Teilnehmenden der Umfrage über das Jahr 2019 in mehreren Beschäftigungsverhältnissen tätig waren.

Hinzu kommt, dass schätzungsweise ein Drittel der Film- und Fernsehschaffenden ausschließlich freiberuflich bzw. selbstständig tätig waren.

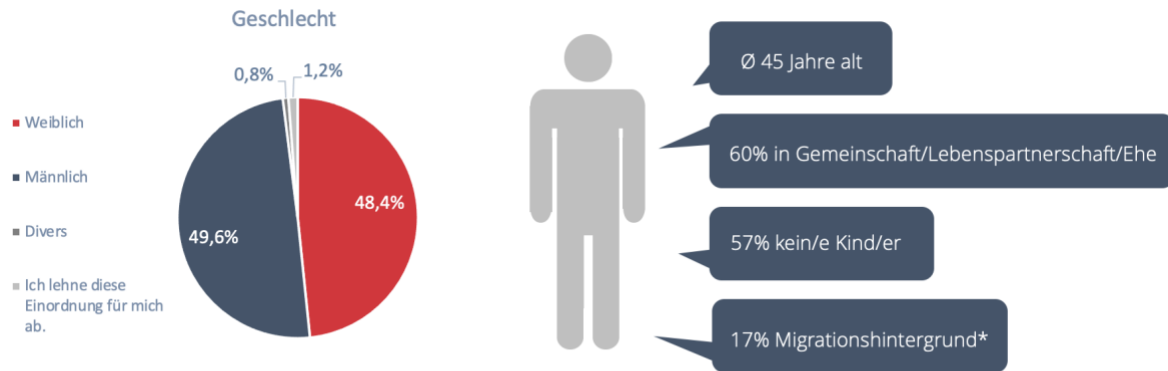
Daraus resultierend wurde geschätzt, dass in Berlin-Brandenburg im Bezugszeitraum ca. 15 bis 25.000 Film- und Fernsehschaffende ansässig waren bzw. dort ihren Hauptarbeitsort hatten.



Abbildung 2: Anzahl der Film- und Fernsehschaffenden in Berlin-Brandenburg

5.2 SOZIALSTATISTISCHE CHARAKTERISIERUNG

49,6 Prozent der Befragten waren Männer, 48,4 Prozent Frauen, 1,2 Prozent divers und 0,8 Prozent lehnten die Einordnung in Geschlechter ab.



*Familiäre Einwanderungsgeschichte der eigenen oder der vorangehenden Generation

Abbildung 3: Darstellung der Durchschnittsdaten Alter, Geschlecht, Kinder, Lebenspartnerschaft und Migrationshintergrund

60 Prozent lebten in Ehe, Lebenspartnerschaft oder Gemeinschaft. 57 Prozent der Befragten hatten keine Kinder.

17 Prozent verfügen über einen Migrationshintergrund, was in diesem Fall bedeutet, dass die Generation der Befragten oder die vorangehende Generation zuwanderte.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden betrug 45 Jahre. Das Alter betrachtend war die größte Gruppe der Teilnehmenden die der 40 bis 49-jährigen.

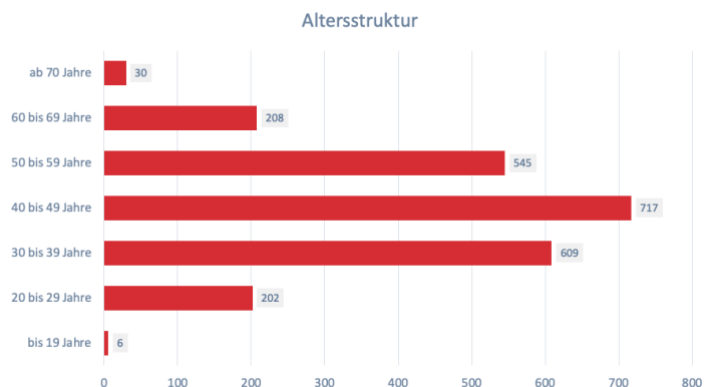


Abbildung 4: Altersstruktur der Befragten, n = 2.317

5.3 BERUFSGRUPPEN

Die Berufsbilder der Film- und Fernsehschaffenden sind sehr vielschichtig. Die Film- und Fernsehschaffenden werden grundsätzlich in verschiedene Abteilungen, Departments genannt, aufgeteilt. In der Umfrage wurden 23 Departments mit insgesamt über 500 Berufen unterschieden.

Dennoch dominierte bei der Teilnahme die Gruppe der schauspielenden Berufe, welche ca. 30 Prozent der Teilnehmenden ausmachten. Um Verzerrungen aufgrund der relativen Überrepräsentation der Schauspielenden auszuschließen, wurde bei der Auswertung der Ergebnisse stets auch eine Betrachtung ohne die Schauspielenden vorgenommen.

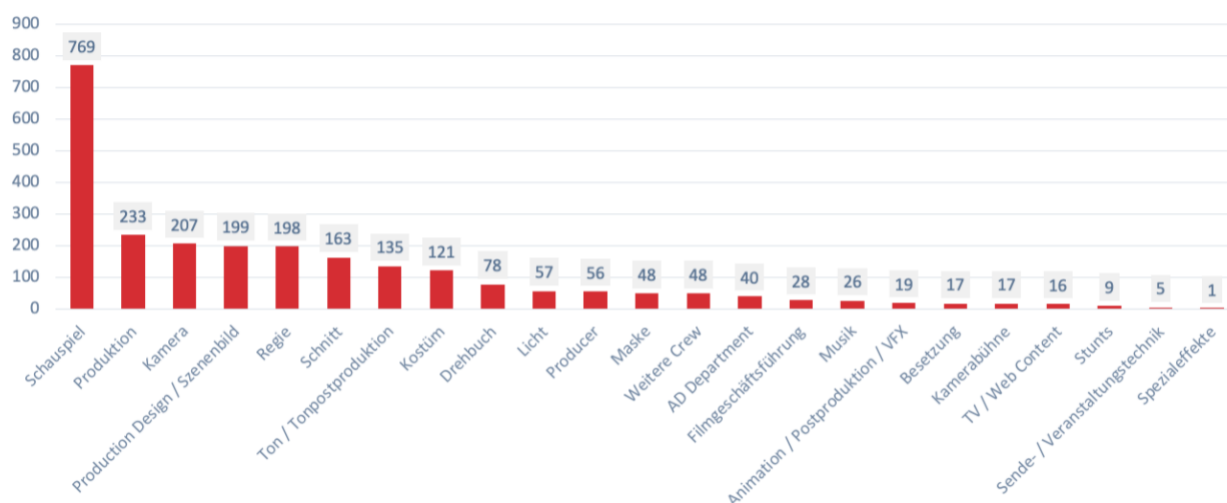


Abbildung 5: Befragte nach Abteilungen (Departments), n = 2.442

5.4 TÄTIGKEITSBEREICHE

Bezüglich ihrer Tätigkeit befragt, gaben 52,9 Prozent an, hauptsächlich in der Fernsehproduktion, einschließlich der Produktion für Streamingdienste, tätig zu sein, 20 Prozent in der Kinofilmproduktion, 9,2 Prozent in der Herstellung von Image- und Werbefilmen.

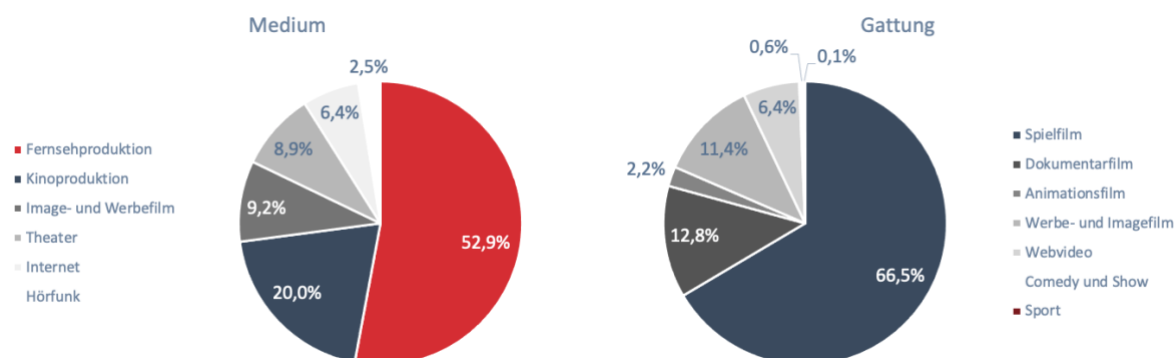


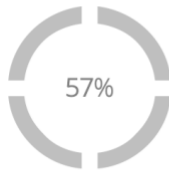
Abbildung 6: Anteil der Befragten nach Tätigkeitsbereich (Medium) und Gattung, n = 2.491

Differenziert nach Filmgattungen dominiert die fiktionale Sparte (Fernseh- und Spielfilm) mit 66,5 Prozent der Befragten, die hierfür tätig waren vor den dokumentarischen Filmen mit 12,8 Prozent und den Werbe- und Imagefilmen.

5.5 ORGANISATIONSGRAD

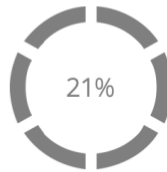
21 Prozent der Befragten waren Gewerkschaftsmitglieder, 57 Prozent Mitglieder von Berufsverbänden und 49 Prozent Mitglieder von Verwertungsgesellschaften.

Berufsverband



29% der Befragten sind Mitglied eines Berufsverbandes.

Gewerkschaft



21% der Befragten sind Mitglied einer Gewerkschaft.

Verwertungsgesellschaft

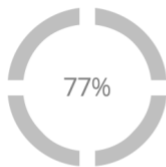


49% der Befragten sind Mitglied einer Verwertungsgesellschaft.

Abbildung 7: Anteil der Befragten nach Mitgliedschaft in Berufsverband, Gewerkschaft und Verwertungsgesellschaft, $n = 1.838$

In der dominierenden Gruppe der Schauspielberufe war der Organisationsgrad ungleich höher. Dort waren 77 Prozent Mitglieder eines Berufsverbandes und 30 Prozent Mitglieder einer Gewerkschaft und 80 Prozent Mitglied einer Verwertungsgesellschaft.

Berufsverband



77% der Befragten sind Mitglied eines Berufsverbandes.

Gewerkschaft



30% der Befragten sind Mitglied einer Gewerkschaft.

Verwertungsgesellschaft



80% der Befragten sind Mitglied einer Verwertungsgesellschaft.

Abbildung 8: Anteil der Befragten nach Mitgliedschaft in Berufsverband, Gewerkschaft und Verwertungsgesellschaft, $n = 557$

Überdurchschnittlich viele Gewerkschaftsmitgliedschaften gab es unter den arbeitnehmerähnlichen freien und sonstigen freien Mitarbeiter*innen der Rundfunkanstalten. Selbst bei den 2019 vornehmlich freiberuflich oder selbstständig Tätigen waren 17 Prozent Mitglied einer Gewerkschaft.



Abbildung 9: Gewerkschaftsmitgliedschaften nach Beschäftigungsformen, $n = 1.838$

6 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Im Gegensatz zur Produktherstellung in anderen Wirtschaftszweigen sind die Tätigkeiten in der Film- und Fernsehproduktion hoch spezialisiert und geprägt von vergleichsweise kurzen Herstellungsphasen der Film- und Fernsehproduktionen. Es ist keine Seltenheit, dass Film- und Fernsehschaffende nur wenige Tage innerhalb einer Produktion beschäftigt sind. Nur in Ausnahmefällen bestimmter Berufe sind die Film- und Fernsehschaffenden unbefristet beschäftigt.

Ein Teil der Berufe, die künstlerisch geprägt sind, gelten als anerkannte freie Berufe wie z.B. Autor*innen, Komponist*innen, etc. Ein weiterer Teil der Film- und Fernsehschaffenden ist außerdem künstlerisch/selbstständig tätig.

In nachfolgender Grafik wird die Verteilung der Haupttätigkeiten der Befragten im Bezugszeitraum dargestellt. Demnach war der Großteil der Film- und Fernsehschaffenden (40,7 Prozent) hauptsächlich auf Projekt- bzw. Produktionsdauer beschäftigt. 14,5 Prozent waren befristet für mehr als nur eine Produktion beschäftigt, 3,3 Prozent waren hauptsächlich geringfügig beschäftigt. Nur jede*r zwanzigste der Befragten (5,6 Prozent) gab eine unbefristete Festanstellung an.

Vor allem bei den Rundfunkanstalten waren 2,3 Prozent der Befragten arbeitnehmerähnlich frei beschäftigt, weitere 1,3 Prozent waren sonstige freie Beschäftigte.

32,2 Prozent der Befragten waren selbstständig bzw. freiberuflich tätig.

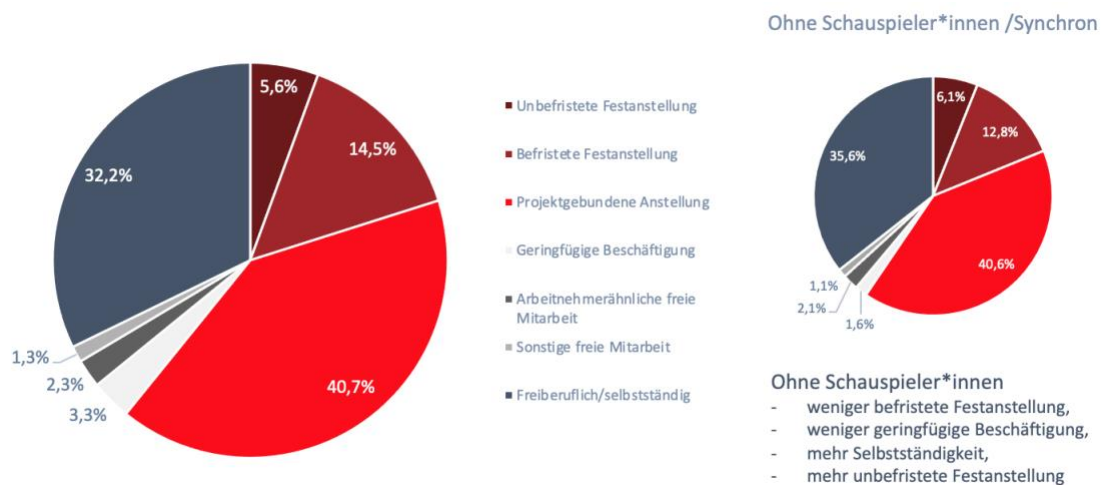


Abbildung 10: Befragte nach Beschäftigungsformen – allgemein und ohne Schauspieler*innen, n = 2.483

Betrachtet man die Situation ohne die Schauspielenden war der Anteil der Selbstständigen bzw. Freiberufler*innen geringfügig höher und die der befristet Beschäftigten geringfügig niedriger.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich bei der Betrachtung der Filmgattungen zwischen den fiktionalen (Spielfilm) und nichtfiktionalen (Dokumentarfilm) Produktionen. Waren beim Spielfilm 48 Prozent der Befragten hauptsächlich projektbezogen bzw. auf Produktionsdauer beschäftigt, waren es beim Dokumentarfilm nur 12 Prozent. Der Großteil der Film- und Fernsehschaffenden beim Dokumentarfilm (60 Prozent) war freiberuflich bzw. selbstständig tätig, beim Spielfilm waren dies nur 26 Prozent.

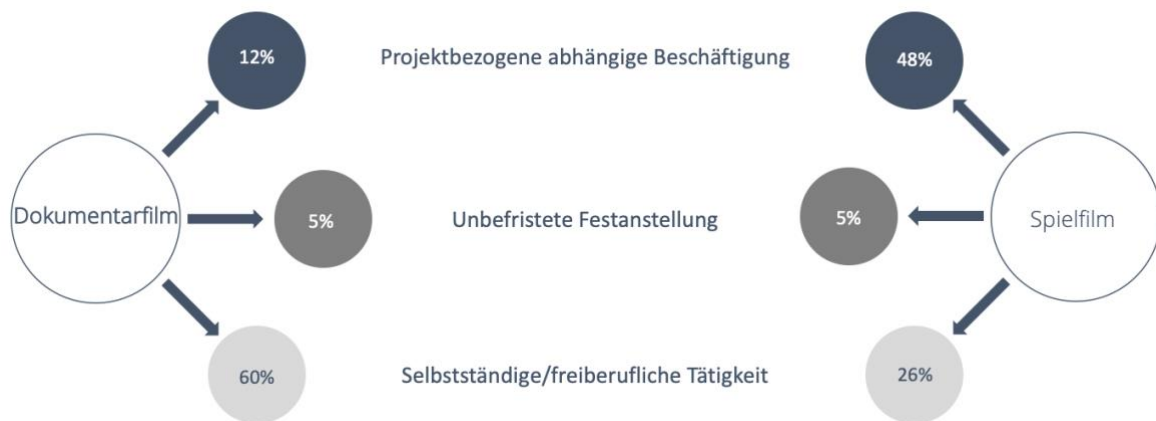


Abbildung 11: Beschäftigungsformen nach Gattungen Spiel- und Dokumentarfilm, n = 2.378

Auch zwischen einzelnen Berufsgruppen gibt es erhebliche Unterschiede bei der Handhabung der Beschäftigungsformen, siehe Abbildung 12 und Abbildung 13. Dominiert bei Drehbuchautor*innen und Regisseur*innen beispielsweise die Freiberuflichkeit/Selbstständigkeit deutlich, so ist es bei Produktions- und Aufnahmeleiter*innen die projektgebundene Beschäftigung.

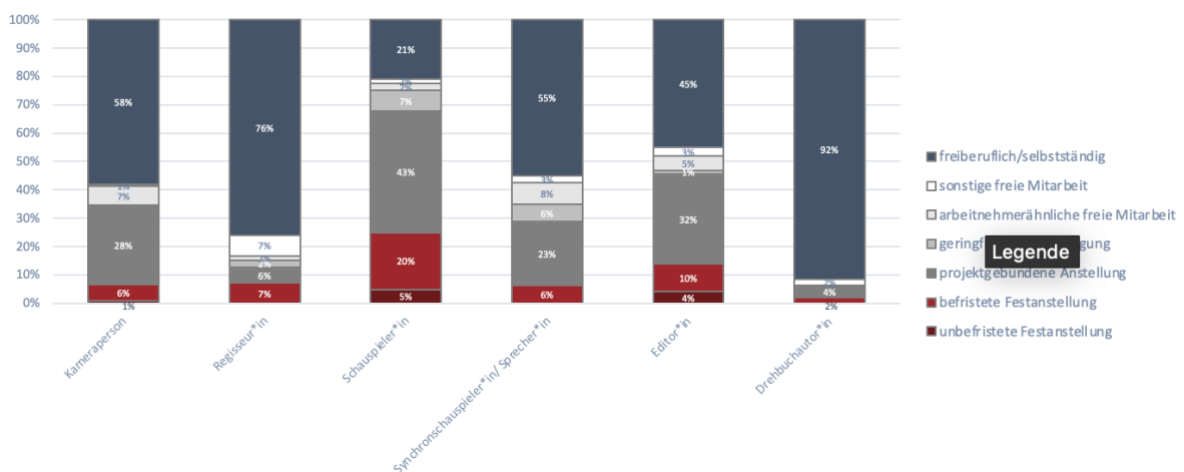


Abbildung 12: Beschäftigungsformen ausgewählter Berufsgruppen Teil 1

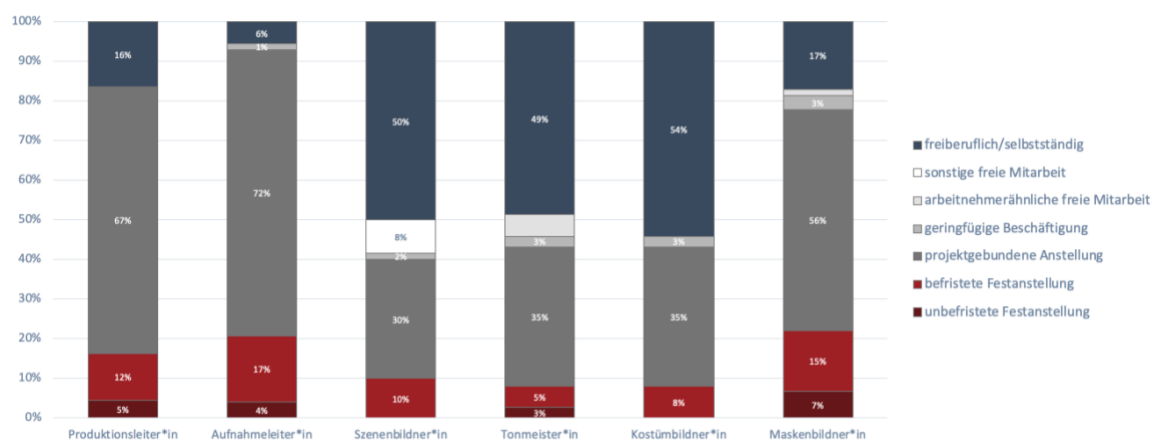


Abbildung 13: Beschäftigungsformen ausgewählter Berufsgruppen Teil 2

Ein gesonderter Blick soll an dieser Stelle den schauspielenden Berufen gelten. Bei Fernsehproduktionen waren Schauspieler*innen deutlich häufiger auf Produktionsdauer beschäftigt als bei anderen Produktionsarten.

Für Synchronschauspieler*innen/Sprecher*innen gilt seit einiger Zeit die Pflicht zur geringfügigen Beschäftigung bzw. projektgebundenen Beschäftigung. Die Praxis im Jahr 2019 unterscheidet sich davon deutlich, zieht man den großen Anteil von hauptsächlich selbstständig bzw. freiberuflich Tätigen in Betracht.

Unterschiede der Beschäftigungsformen bei Schauspielberufen nach Tätigkeitsfeld

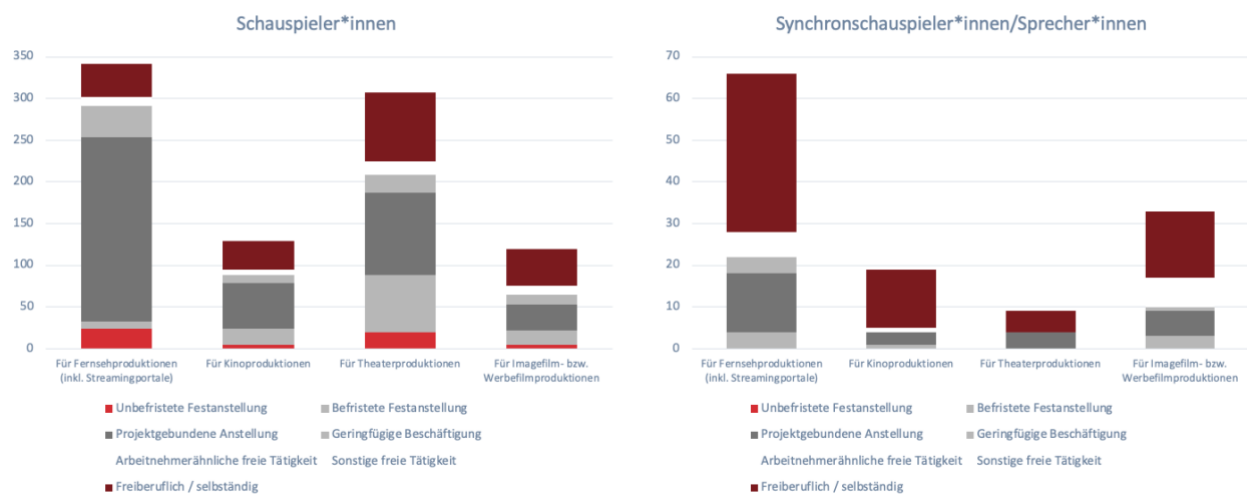


Abbildung 14: Beschäftigungsformen bestimmter Schauspielberufe, n = 851

Aus den Interviews und Hintergrundgesprächen mit den Filmverbänden ging hervor, dass es bezüglich der gewählten Beschäftigungsformen Film- und Fernsehschaffende gibt, die sich selbst ob ihres hohen künstlerischen Anteils ihrer Tätigkeit ausschließlich als Selbstständige bzw. Freiberufler*innen sehen und zum Teil sogar Beschäftigung bzw. Anstellung ablehnten.

Ob dies korrekt ist, erscheint fragwürdig, da auch im Rahmen von Filmproduktionen mehrheitlich nach Produktions- und Drehplänen in Umsetzung von Drehbüchern nach Anweisung von Vorgesetzten mit von der Produktion zur Verfügung gestelltem Material bzw. Ausrüstung gearbeitet wird.

Aus diesem Grund wurde nach einigen Aspekten der Arbeitsweise gefragt. Aus den Antworten geht hervor, dass auch die hauptsächlich selbstständig bzw. freiberuflich Tätigen oftmals nicht ihre Zeiteinteilung selbst bestimmen konnten oder nicht immer Einfluss auf die Vorgehensweise bei ihrer Tätigkeit hatten. Dies lässt nochmals generell an einer korrekten Anwendung der Beschäftigungsform zweifeln.

Arbeitsweisen nach Beschäftigungsform. Wurde Ihre Arbeit immer bzw. überwiegend...

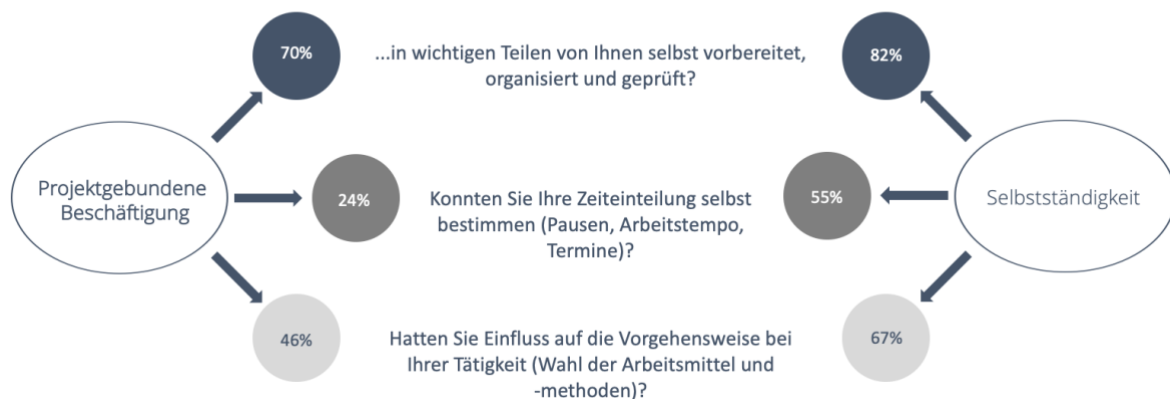


Abbildung 15: Arbeitsweisen nach ausgewählten Beschäftigungsformen, $n = 1.497$

Bezieht man die oben vorgenommenen Teilanalysen von Berufsgruppen, Gattungen und Produktionsformen mit ein, kann man grundsätzlich formulieren, dass im Bereich der fiktionalen Fernsehproduktionen die projektgebundene Beschäftigung korrekterweise sehr viel häufiger Anwendung findet als bei den dokumentarischen Produktionen. Dies mag auch darin begründet sein, dass größere Produktionsunternehmen häufiger von der Deutschen Rentenversicherung Bund kontrolliert werden als kleinere Unternehmen.

Die unterschiedliche Anwendung der Beschäftigungsformen hat deutliche Folgen für die Film- und Fernsehschaffenden, insbesondere für deren Vergütung. Dies wird in den nachfolgenden Kapiteln betrachtet.

6.1 ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG

Im folgenden Kapitel werden die Arbeitsverhältnisse bei abhängiger Beschäftigung genauer betrachtet. Im Mittelpunkt stehen Vergütung und Arbeitszeit, Abgeltung von Mehrarbeit und Urlaub sowie die Einhaltung von Ruhezeiten. Differenziert wird hier bei den abhängigen Beschäftigten in solche, bei denen eine Bindung an den Tarifvertrag vorlag und jene, bei denen dies nicht der Fall war.

Die Betrachtung der gleichen Sachverhalte bei selbstständigen bzw. freiberuflicher Tätigkeit folgt in Kapitel 7.



Abbildung 16: Anteile unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, $n = 2.483$

Zunächst war es wichtig, festzustellen, in welchen Fällen eine Bindung an die entsprechenden Tarifverträge vorlag. Die Tarifverträge gelten grundsätzlich dann, wenn die Filmschaffenden Mitglieder von Tarifgewerkschaften bzw. bei schauspielenden Gewerken Mitglied des Bundesverbandes Schauspiel BFFS sind und die beschäftigenden Produktionsfirmen tarifgebundene Mitglieder der Allianz Deutscher Produzenten.

Für arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiter*innen der Rundfunkanstalten gelten die jeweiligen zwischen den Tarifgewerkschaften ver.di, DJV und VRFF und der jeweiligen Rundfunkanstalt abgeschlossenen Tarifverträge.

22 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Mitglied einer Tarifgewerkschaft waren und dass ihr Arbeitgeber tarifgebundenes Mitglied einer Tarifgewerkschaft war. Allerdings konnten auch 30 Prozent der Befragten keine Antwort auf diese Frage geben.

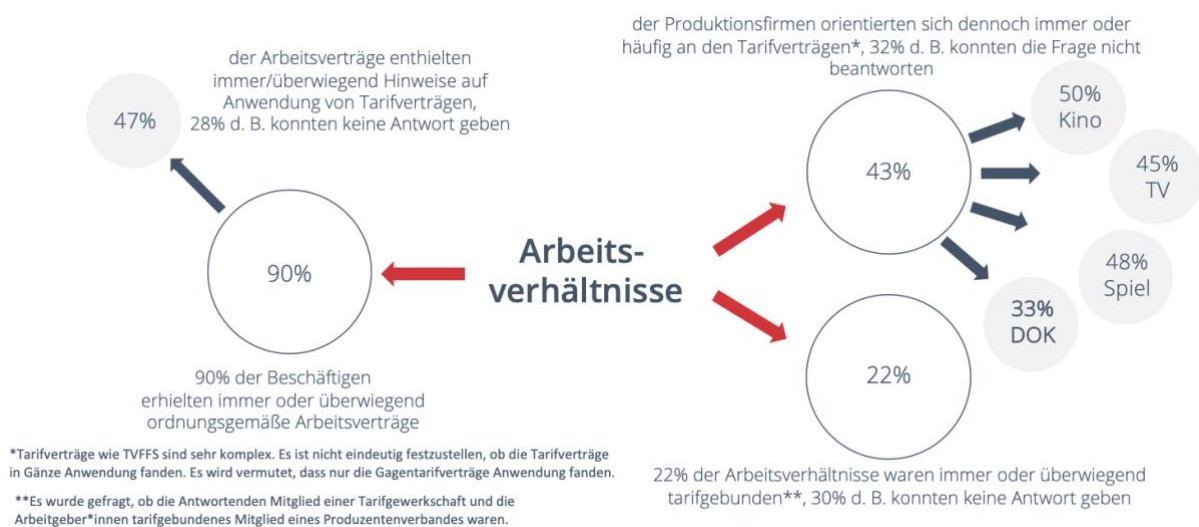


Abbildung 17: Angaben zu Arbeitsverhältnissen bei abhängig Beschäftigten, n = 1.327

Von den nicht tarifgebundenen Befragten gaben 43 Prozent an, dass sich deren arbeitgebende Produktionsfirmen dennoch an den Tarifverträgen orientierten. Auch hier konnte ein großer Teil der Befragten (32 Prozent) die Frage nicht beantworten. Vermutet wird hier allerdings, dass sich diese Aussage auf die Anwendung des Gagentarifvertrags bezieht, da die im weiteren gestellten Fragen zu Arbeitszeitsituation und die Entgeltung von Mehrarbeit diese Aussage nicht belegen. Dieser Sachverhalt wurde außerdem im Experteninterview von einem ver.di-Mitarbeiter bestätigt.

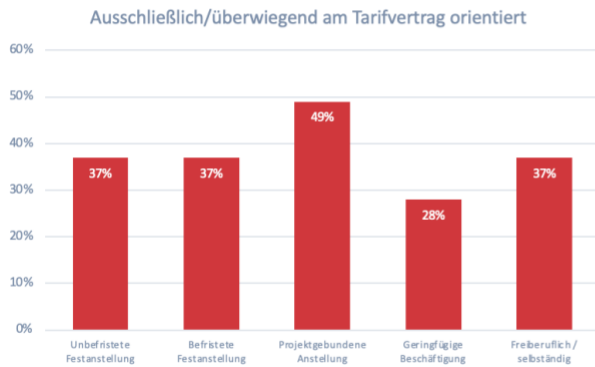
Ein deutlicher Unterschied zwischen der fiktionalen und nichtfiktionalen Filmgattung ist offensichtlich, ebenso ein Unterschied zwischen Kino- und Fernsehproduktionen.

Differenziert man nach Art des Beschäftigungsverhältnisses, ist festzustellen, dass Tarifbindung am häufigsten bei befristeter Beschäftigung und Beschäftigung auf Produktionsdauer vorlag, am wenigsten bei geringfügiger Beschäftigung, siehe Abbildung 18 rechts.

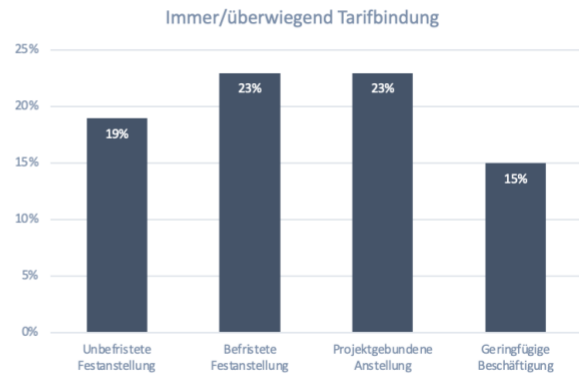
Bei der Gruppe der nicht tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse wurde sich bei denen auf Produktionsdauer bezogenen häufiger am Tarifvertrag orientiert und bei den geringfügigen Beschäftigungen am wenigsten.

43% der Produktionsfirmen orientierten sich dennoch immer oder häufig an den Tarifverträgen*

22% der Arbeitsverhältnisse waren immer oder überwiegend tarifgebunden*



*Tarifverträge wie TVFFS sind sehr komplex. Es ist nicht eindeutig festzustellen, ob die Tarifverträge in Gänze Anwendung fanden. Es wird vermutet, dass nur die Gagentarifverträge Anwendung fanden.



*Es wurde gefragt, ob die Antwortenden Mitglied einer Tarifgewerkschaft und die Arbeitgeber*innen tarifgebundenes Mitglied eines Produzentenverbandes waren.

Abbildung 18: Tarifbindung bzw. Orientierung am Tarifvertrag bei abhängig Beschäftigten, $n = 1.327$

6.2 ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG MIT TARIFBINDUNG

Genauer untersucht werden nachfolgend die Arbeitsverhältnisse mit abhängiger Beschäftigung und Tarifbindung.

68 Prozent der Befragten dieser Gruppe erhielten immer bzw. überwiegend mindestens Tarifgage, 16 Prozent teilweise oder niemals und 16 Prozent kannten die Tarifgage nicht. Ein deutlicher Unterschied zwischen Dokumentar- und Spielfilm zeigt sich bei der Betrachtung der Filmgattungen. Beim Dokumentarfilm waren es sogar nur 44 Prozent der Befragten, welche angaben, immer oder überwiegend Tarifgage zu erhalten. Zwischen den Kino- und Fernsehproduktionen gab es keine Unterschiede.

Erhielten Sie mindestens Tarifgage?

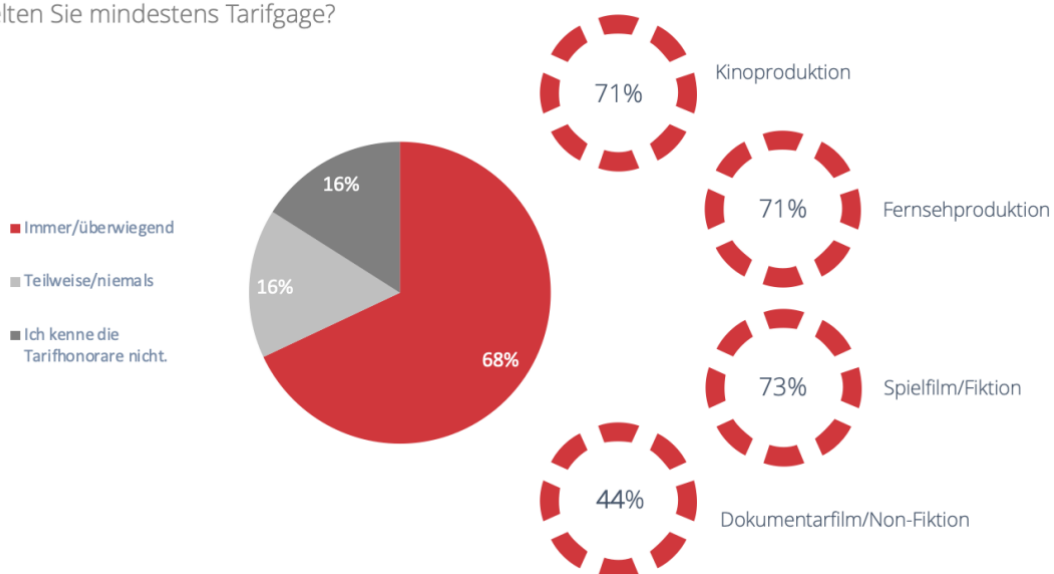


Abbildung 19: Zahlung von Tarifgage bei abhängig Beschäftigten mit Tarifbindung, $n = 1.278$

61 Prozent der Befragten dieser Gruppe gaben an, dass die Arbeitszeitregelungen immer oder überwiegend eingehalten wurden. Eine deutlich bessere war die Situation bei Fernsehproduktionen gegenüber Kinoproduktionen, wo nur 50 Prozent der Befragten angaben, dass die Arbeitszeitregelungen immer bzw. überwiegend eingehalten wurden. Auch der Dokumentarfilm schnitt hier wieder schlechter ab als der Spielfilm mit 55 Prozent der Befragten gegenüber 61 Prozent der Befragten.

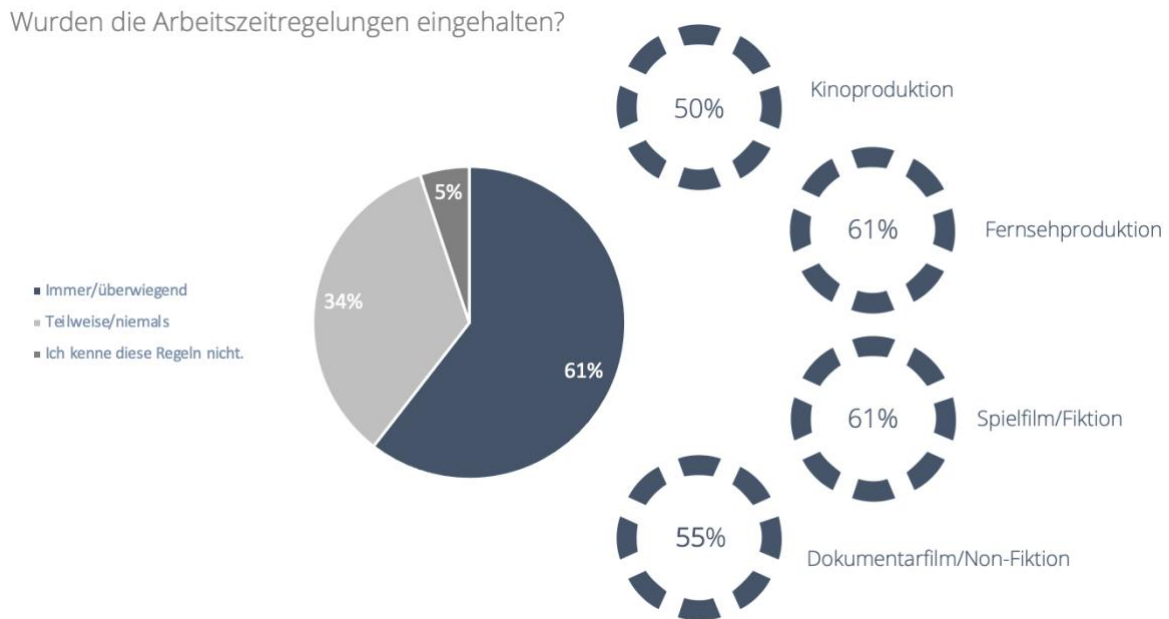


Abbildung 20: Einhaltung der Arbeitszeitregelungen bei abhängig Beschäftigten mit Tarifbindung, $n = 1.278$

Bei Film- und Fernsehproduktionen kommt es häufig zu Arbeitszeiten, die die im Arbeitszeitgesetz festgelegten acht Stunden überschreiten. Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind keine Seltenheit. Diese sind vom Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende durchaus toleriert. Der Tarifvertrag legt allerdings genaue Beschränkungen sowie Mehrvergütungen fest.

Gemäß den Angaben der Teilnehmenden wurde die Mehrarbeit sowie die Arbeit in der Nacht bzw. an Sonn- und Feiertagen bei nur 40 Prozent der Befragten immer bzw. überwiegend vergütet. 10 Prozent der Befragten kannten die entsprechenden Regelungen nicht. Auch hier lag der Dokumentarfilm wieder deutlich unter dem Durchschnitt.

Wurden Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend vergütet?

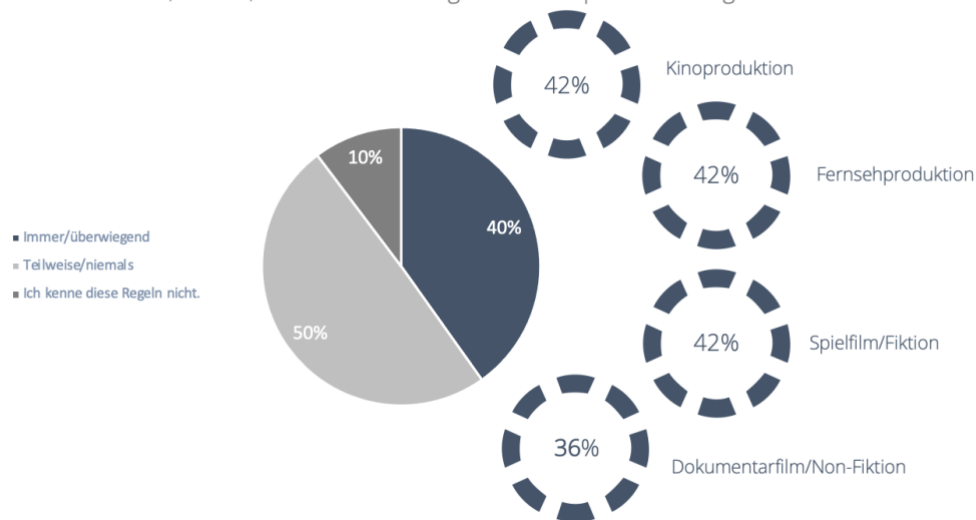


Abbildung 21: Vergütung von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bei abhängig Beschäftigten mit Tarifbindung, $n = 1.278$

Bestandteil des Tarifvertrags TV-FFS ist der Erwerb von Urlaubsansprüchen durch die Beschäftigten. In 64 Prozent der Fälle wurde Urlaub gewährt bzw. der Urlaubsanspruch abgegolten. Auch hier waren es 10 Prozent der Befragten, welche diese Bestimmungen nicht kannten. Bei Kinofilmproduktionen wurden diese Vorschriften häufiger eingehalten als bei Fernsehproduktionen, bei fiktionalen Produktionen häufiger als bei nicht-fiktionalen.

Erhielten Sie Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung?

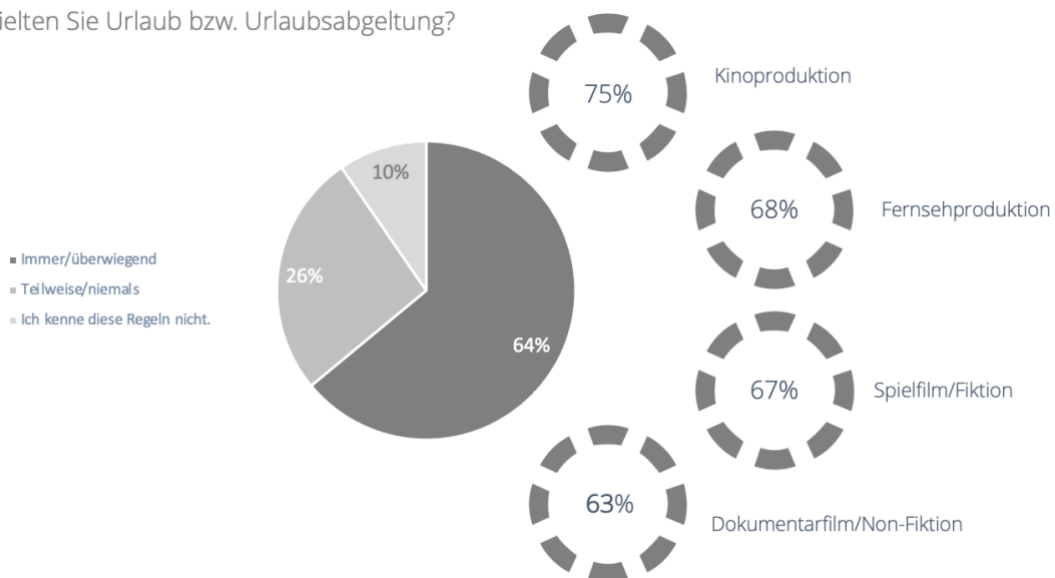


Abbildung 22: Erhalt von Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung bei abhängig Beschäftigten mit Tarifbindung, $n = 1.278$

Ein generell ähnliches Antwortbild gab es bei der Frage nach der Einhaltung der Ruhezeiten, im TV-FFS als arbeitsfreie Zeit bezeichnet. Allerdings treten deutlichere Unterschiede im Vergleich der Gattungen zu Tage. Auch hier lag der Dokumentarfilm wieder deutlich unter dem Durchschnitt.

Wurden die vorgeschriebenen Ruhezeiten eingehalten?

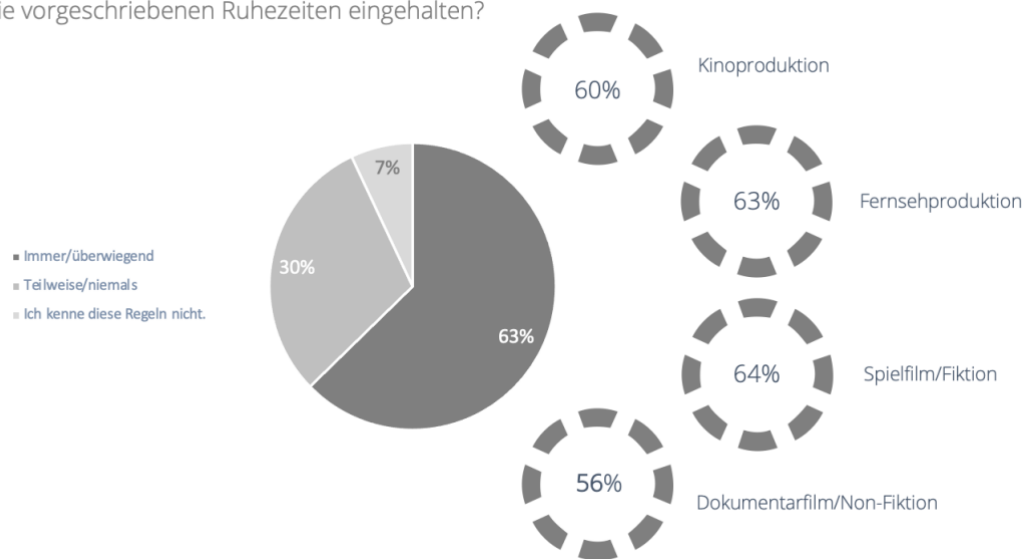


Abbildung 23: Einhaltung der Ruhezeiten bei abhängig Beschäftigten mit Tarifbindung, n = 1.278

Der Tarifvertrag erlaubt unter bestimmten Bedingungen eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 50 Stunden. Die Arbeitszeit ist mit den dort festgelegten Wochengagen vergütungsrechtlich abgegolten. Wird mehr als 50 Stunden pro Woche gearbeitet, fallen Zuschläge an.

Danach gefragt, antworteten lediglich 35 Prozent der Teilnehmenden, dass sie immer bzw. überwiegend diese Zuschläge erhielten. 20 Prozent der Befragten kannten diese Regeln nicht. Der Dokumentarfilm lag hier sehr weit unter dem Durchschnitt.

Wurden Überstunden über die 50. Wochenstunde hinaus extra und mit entsprechenden Zuschlägen vergütet?

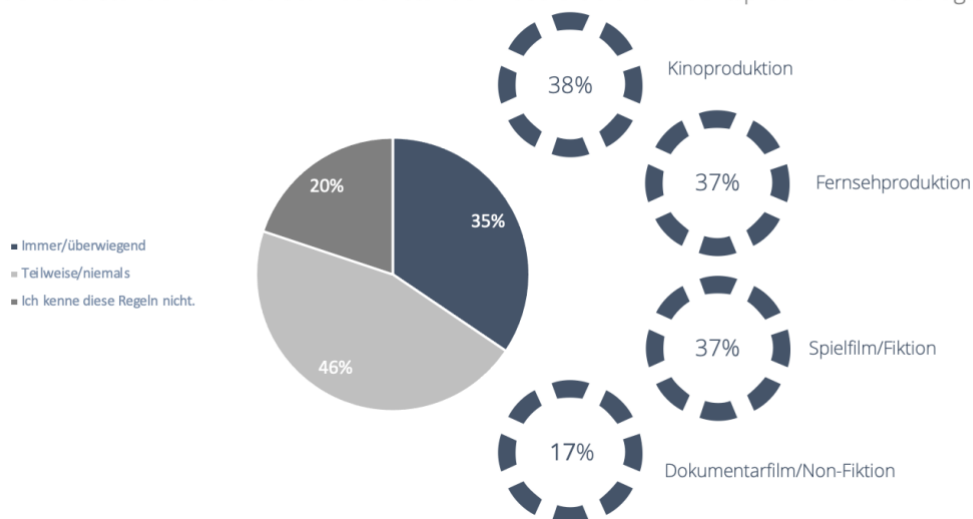


Abbildung 24: Vergütung von Überstunden über 50. Wochenstunde bei abhängig Beschäftigten mit Tarifbindung, n = 1.278

6.3 ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG OHNE TARIFBINDUNG

Den Befragten, deren Haupttätigkeit nicht der Tarifbindung unterlag, wurden ähnliche Fragen zur Vergütung und gleiche Fragen zu Arbeitszeiten und Mehrarbeitsvergütung gestellt wie den Befragten mit unmittelbarer Tarifbindung.

Ausgehend von den Antworten auf die Frage, ob sich die Produktionsfirmen, die nicht direkt der Tarifbindung unterliegen, dennoch am Tarifvertrag orientierten, beantworteten 43 Prozent der Befragten positiv. Man kann also davon ausgehen, dass die im TV-FFS festgeschriebenen Mindestgagen auch zum Teil bei nicht unmittelbarer Tarifbindung Anwendung finden.

Über die Festlegung der Mindestgagen im Tarifvertrag hinaus gibt es seitens einiger Berufsverbände Gagenempfehlungen für ihre Mitglieder. Weiterhin verhandelten z.B. die Berufsverbände der Autor*innen, Regisseur*innen und Dokumentarfilmer*innen gemeinsame Vergütungsregeln mit Rundfunkanstalten.

Diese Empfehlungen und Regelungen fanden bei 43 Prozent der Befragten Anwendung. Der Anteil der Befragten, die solche Empfehlungen und Regeln nicht kannten, war mit 36 Prozent sehr hoch.

Entsprach Ihre Vergütung sonstigen Vergütungsregelungen oder Branchenempfehlungen?

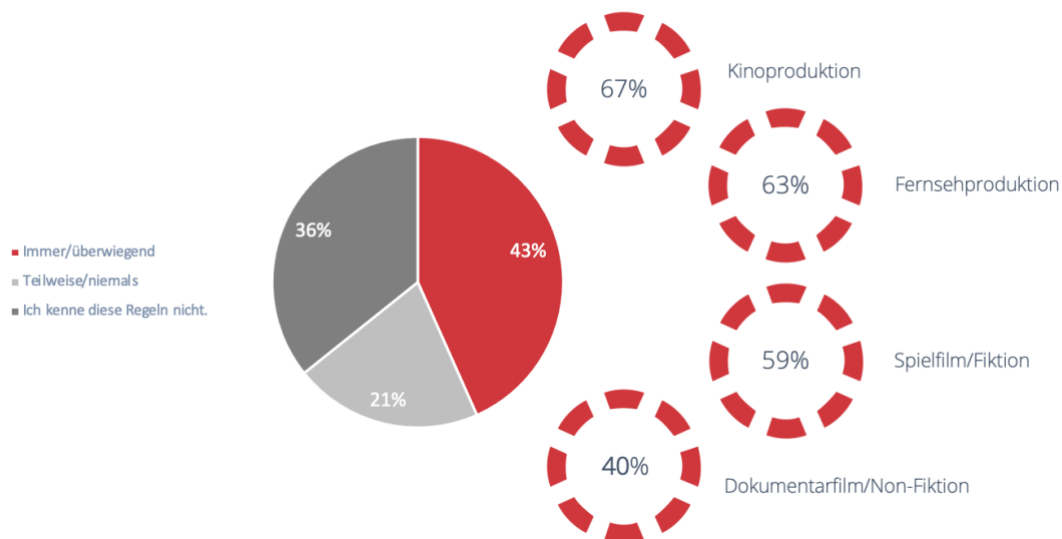


Abbildung 25: Vergütung bei abhängig Beschäftigten ohne Tarifbindung, $n = 1.252$

Auch hier unterschied sich der Dokumentarfilm wieder deutlich vom Spielfilm.

40 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass bei ihrer Haupttätigkeit die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen immer bzw. überwiegend eingehalten wurden.

Bei dieser Frage schnitt die Kinofilmproduktion deutlich schlechter als der Durchschnitt ab.

Wurden die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen eingehalten?

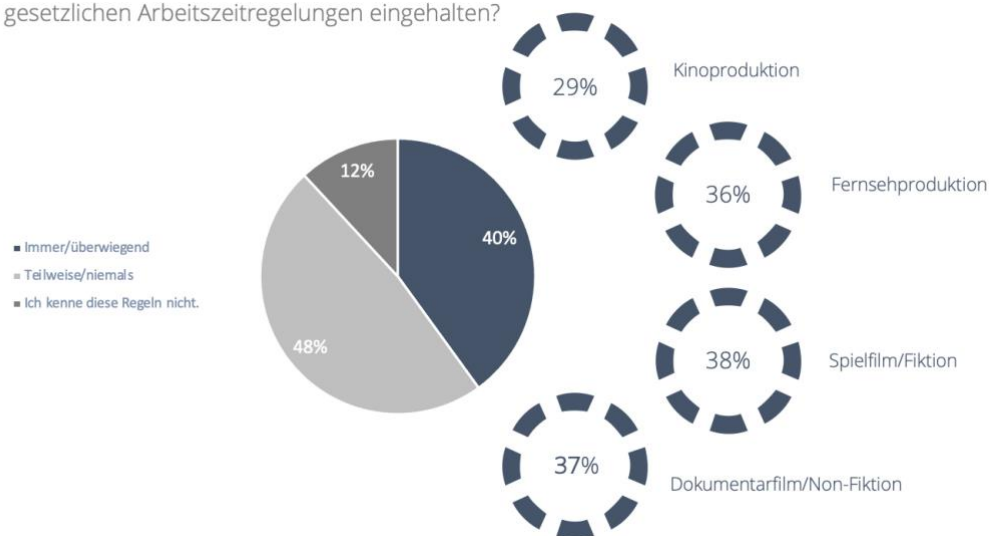


Abbildung 26: Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen bei abhängig Beschäftigten ohne Tarifbindung, $n = 420$

Eine logische Folgefrage ist die nach der Vergütung der angefallenen Mehrarbeit. Lediglich 20 Prozent der Befragten gaben an, dass diese immer bzw. überwiegend vergütet wurde. Allerdings hatten 20 Prozent der Befragten keine Kenntnis von diesen Vergütungsregelungen. Erneut lag hier der Dokumentarfilm unter dem allgemeinen Durchschnitt.

Wurden evtl. Mehrarbeit (Überstunden) extra vergütet?

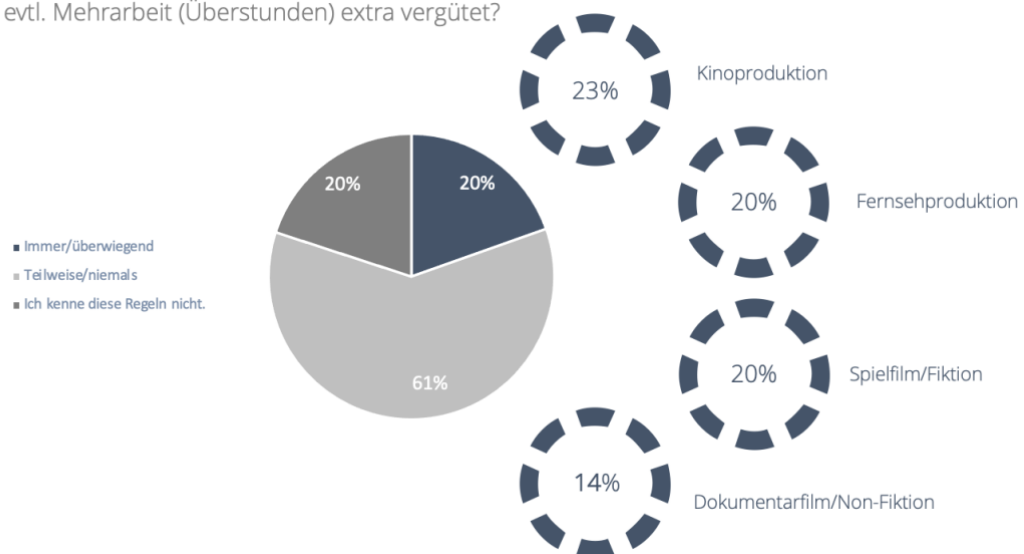


Abbildung 27: Vergütung von Mehrarbeit bei abhängig Beschäftigten ohne Tarifbindung, $n = 420$

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wurden nur in 18 Prozent der Fälle extra vergütet.

Wurden evtl. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit extra vergütet??

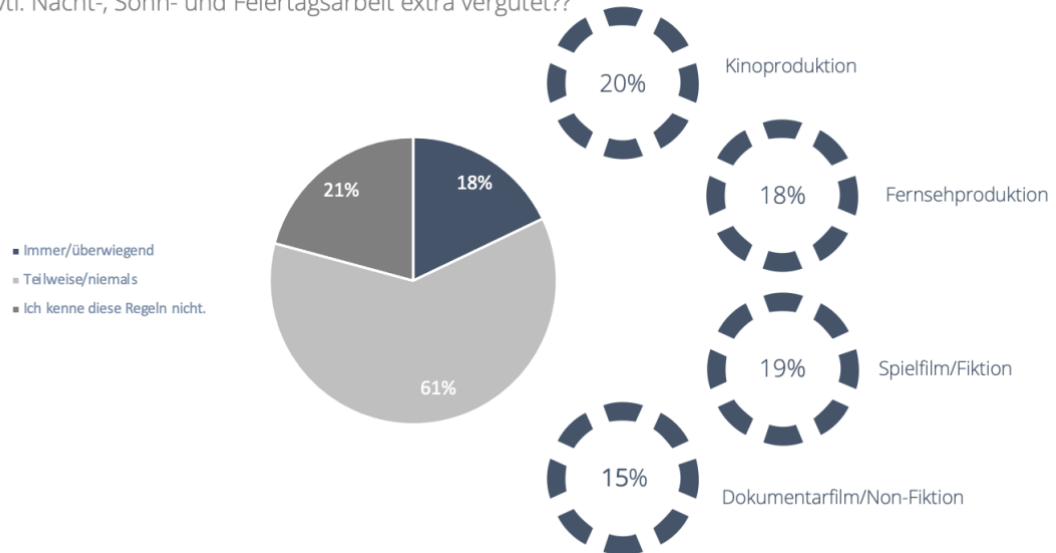


Abbildung 28: Vergütung von Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit bei abhängig Beschäftigten ohne Tarifbindung, n = 419

42 Prozent der Befragten erhielten Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung. Der Kinofilm schnitt hier deutlich besser als der Fernsehfilm ab und der Dokumentarfilm besser als der Spielfilm.

Erhielten Sie Urlaub/Urlaubsabgeltung?

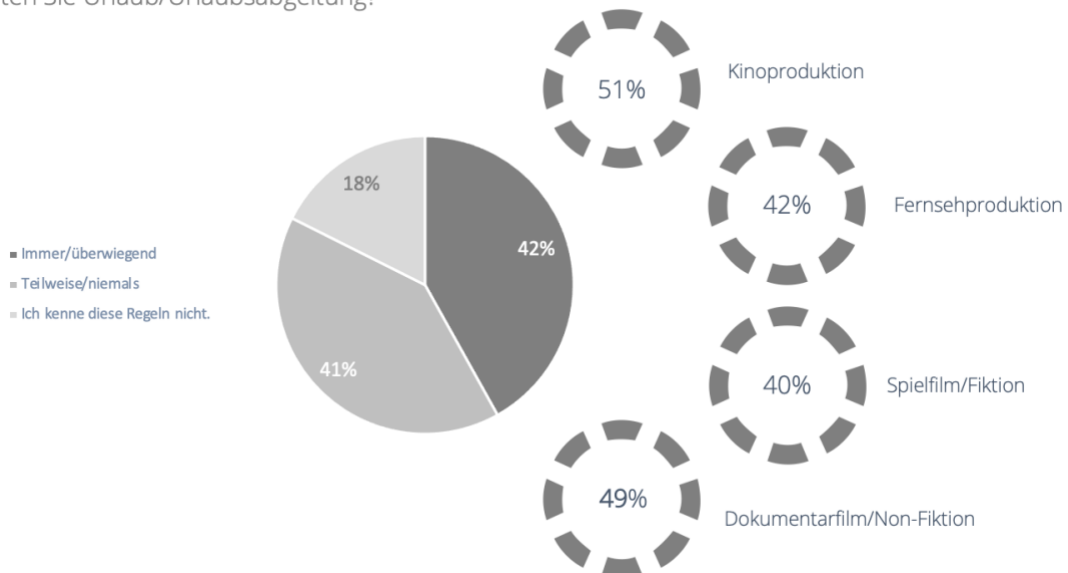


Abbildung 29: Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung bei abhängig Beschäftigten ohne Tarifbindung, n = 420

In 57 Prozent der Fälle wurden die Ruhezeiten immer bzw. überwiegend eingehalten. Beim Dokumentarfilm wesentlich weniger als beim fiktionalen Film.

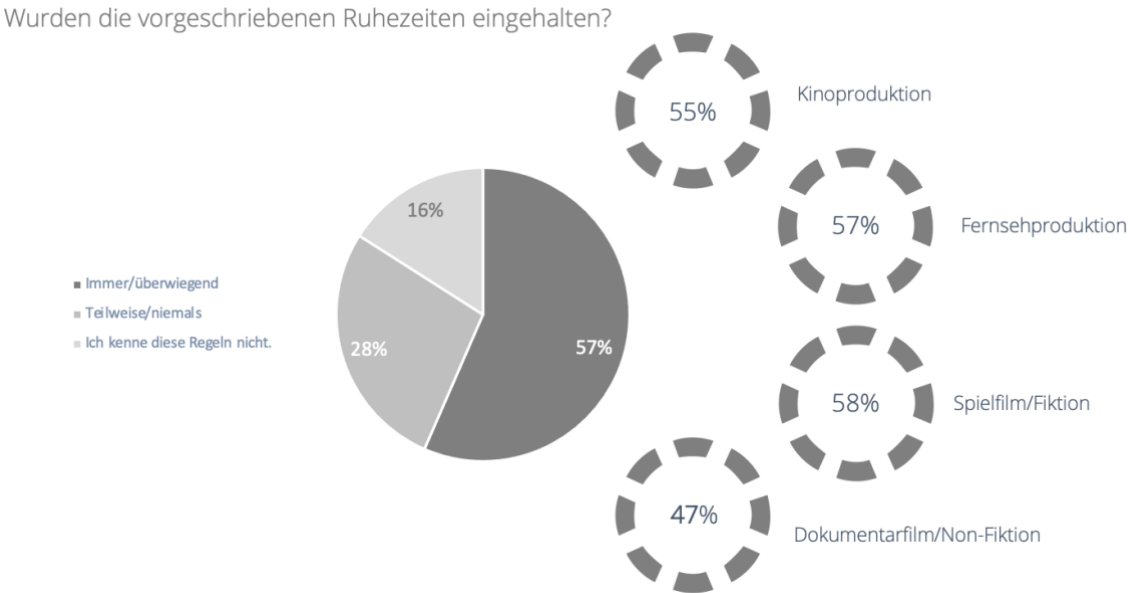


Abbildung 30: Einhaltung der Ruhezeiten bei abhängig Beschäftigten ohne Tarifbindung, n = 419

Aus den o.g. Antworten lässt sich ableiten, dass die Film- und Fernsehschaffenden, deren Beschäftigungsverhältnisse nicht unmittelbar dem Tarifvertrag unterlagen, denen mit Tarifbindung gegenüber deutlich schlechter gestellt waren.

	Beschäftigungsverhältnisse mit Tarifbindung	Beschäftigungsverhältnisse ohne Tarifbindung
Einhaltung Tarifgage/Vergütungsregeln/Branchenempfehlungen	68 Prozent	43 Prozent
Einhaltung Arbeitszeit	61 Prozent	40 Prozent
Vergütung Mehrarbeit	40 Prozent	20 Prozent
Vergütung Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	40 Prozent	18 Prozent
Urlaub/Urlaubsabgeltung	64 Prozent	42 Prozent
Einhaltung Ruhezeiten	63 Prozent	57 Prozent
Häufigkeit über 12 Std. täglich mehr als 3x pro Woche	10 Prozent	14 Prozent

Tabelle 1: Einhaltung von Arbeitsbedingungen bei Beschäftigungsverhältnissen mit und ohne Tarifbindung

Wichtig für die Einschätzung der Arbeitszeitsituation war abschließend die Frage, wie oft denn die tägliche Arbeitszeit über 12 Stunden tägliche Arbeitszeit überschritten wurde. 13 Prozent der Befragten gaben an, dass dies mehr als drei Mal pro Woche der Fall war, bei 8 Prozent zwei bis drei Mal und bei 47 Prozent weniger als ein Mal. Auch hier schnitten die Beschäftigten ohne Tarifbindung denen mit Tarifbindung gegenüber schlechter ab.

Interessant erschien hier die Untersuchung des Sachverhaltes nach Beschäftigungsverhältnis. Demnach gaben 11 Prozent der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter*innen, 10 Prozent der Selbstständigen, 9 Prozent der projektgebunden Beschäftigten und 5 Prozent der unbefristet Beschäftigten an, dass sie mehr als drei Mal pro Woche über 12 Stunden täglich arbeiteten.

Die hier erkennbare Unterschiedlichkeit der Arbeitssituation in Bezug auf die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse wird später weiter untersucht.

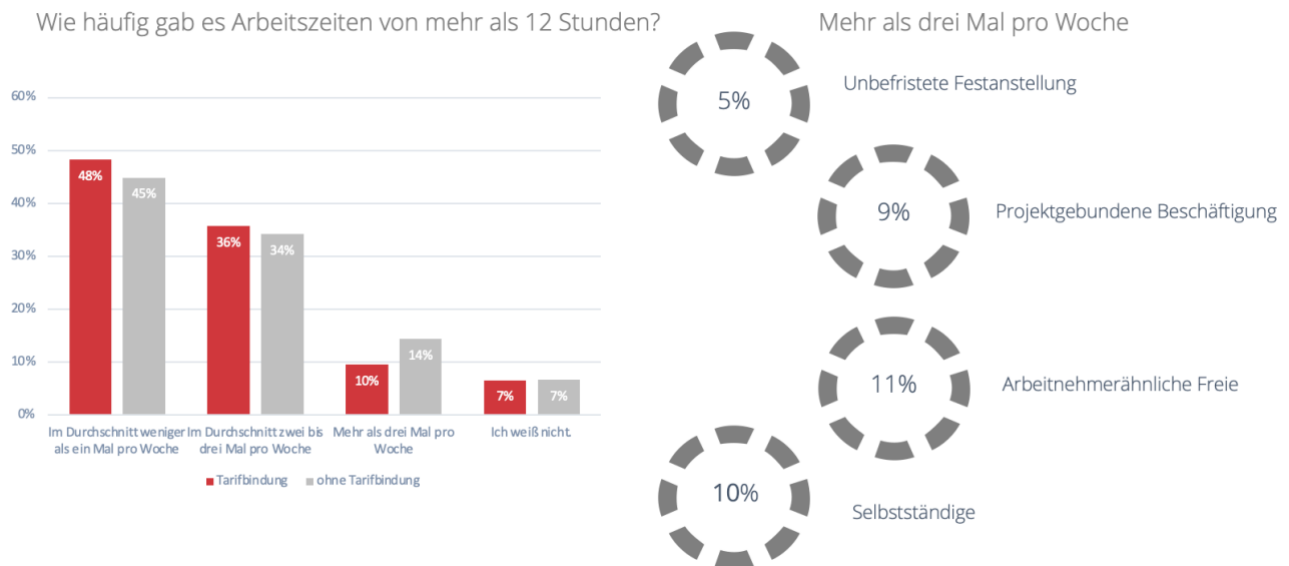


Abbildung 31: Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden täglich bei abhängig Beschäftigten mit und ohne Tarifbindung, $n = 1.764$

Der Tarifvertrag TV-FFS sieht bei bestimmter Mehrarbeit die Führung eines Arbeitszeitkontos vor, was die korrekte Vergütung der Mehrarbeit gewährleisten soll. In weniger als der Hälfte der Fälle führte die Führung dieses Arbeitszeitkontos dazu, dass sich die anerkannte Beschäftigungszeit im Anschluss an den Dreh verlängerte. Auch hier sind Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen mit und ohne Tarifbindung sowie zwischen den Produktionsformen und Gattungen deutlich.

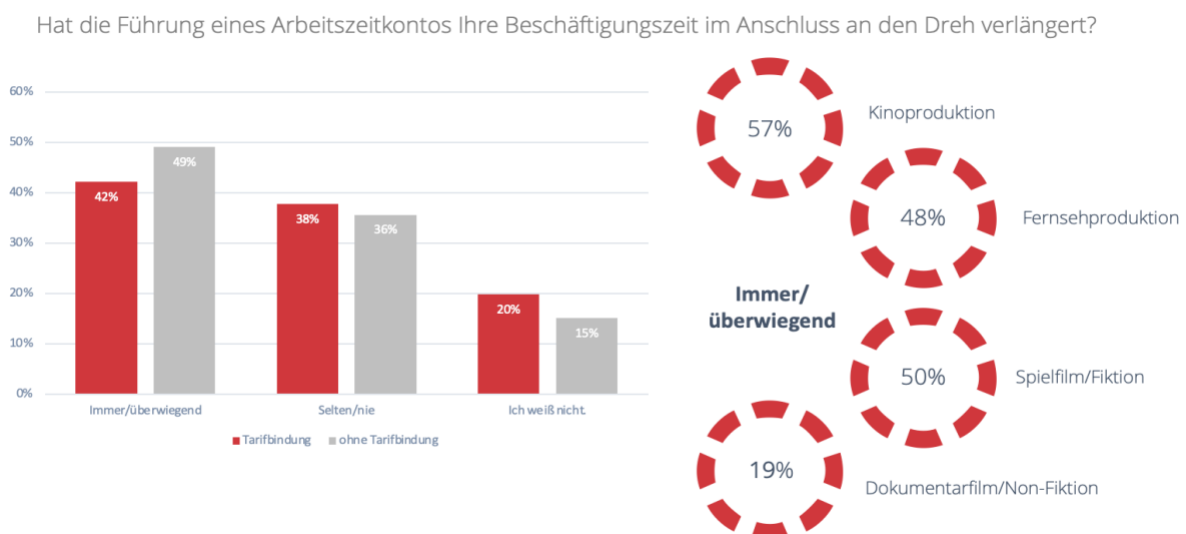


Abbildung 32: Arbeitszeitkonto und Verlängerung der Beschäftigungszeit bei abhängig Beschäftigten mit und ohne Tarifbindung, $n = 1.107$

6.4 ZWISCHENFAZIT ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG

Die vorherrschenden Beschäftigungsformen innerhalb der abhängigen Beschäftigung war die Beschäftigung auf Produktionsdauer (projektgebundene Beschäftigung).

Nur ca. 22 Prozent der Arbeitsverhältnisse unterlagen juristisch dem Tarifvertrag.

43 Prozent der Befragten gaben an, dass sich die Arbeitgeber*innen dennoch am Tarifvertrag orientierten.

In den Fällen, wo eine Tarifbindung vorlag, wurden in 16 Prozent der Fälle dennoch keine Tarifgage gezahlt. Bei 34 Prozent der Befragten wurden hier die Arbeitszeitregelungen überwiegend nicht eingehalten und bei der Hälfte (50 Prozent) der Befragten wurde die Mehrarbeit überwiegend nicht vergütet.

In den Fällen, wo **keine Tarifbindung** vorlag, entsprach die Vergütung in 36 Prozent der Fälle nicht den Branchenempfehlungen oder sonstigen Vergütungsempfehlungen. Hier wurden bei fast der Hälfte (48 Prozent) der Befragten die Arbeitszeitregelungen überwiegend nicht eingehalten und bei 61 Prozent die Mehrarbeit überwiegend nicht vergütet.

Ein Drittel der Befragten wusste auf die Frage nach der Tarifbindung keine Antwort, deshalb sind die tatsächlichen Anteile der Firmen, die sich am Tarifvertrag orientierten, vermutlich höher.

6.5 SELBSTSTÄNDIGE / FREIBERUFLICHE TÄTIGKEIT

Circa ein Drittel der Befragten war im Bezugsjahr 2019 immer oder überwiegend selbstständig tätig. Diese Gruppe ist Gegenstand der Untersuchungen dieses Kapitels.

46 Prozent der Teilnehmenden dieser Gruppe gab an, immer oder überwiegend ordnungsgemäße Dienst- oder Werkverträge erhalten zu haben. Im Rahmen der qualifizierten Interviews wurde bestätigt, dass es besonders im dokumentarischen Bereich durchaus üblich ist, die Eckpunkte der Tätigkeit wie Tätigkeitsdauer, Honorar und Arbeitszeit mündlich zu vereinbaren.



Abbildung 33: Anteil der freiberuflich/selbstständig Tätigen mit Dienst- oder Werkvertrag, n = 929

Dies ist ein deutlicher Unterschied zur Gruppe der abhängig Beschäftigten, bei denen 90 Prozent angeben, immer bzw. überwiegend ordnungsgemäße Arbeitsverträge erhalten zu haben.

Da die freiberufliche bzw. selbstständige Tätigkeit außerdem, anders als die *fehlt hier ein Adjektiv?* Beschäftigung, an keine besonderen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen gebunden ist, lässt sich vermuten, dass die freiberufliche bzw. selbstständige Tätigkeit weitgehend unreguliert abläuft und sich im Wesentlichen an den Anforderungen und Vorgaben der Auftraggeber*innen ausrichtet.

Nachfolgend ergeben sich in einigen untersuchten Sachverhalten Ungleichgewichte zu Ungunsten der Selbstständigen bzw. Freiberufler*innen.

Das Mittel eines bilateralen Vertrages (z.B. Werkvertrag) bietet ausreichend Möglichkeiten, die Tätigkeit in puncto Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaub, etc. genauer zu definieren und hier den genau regulierten Bedingungen der abhängig Beschäftigten zu entsprechen.

Erster Untersuchungsgegenstand war die Honorierung der Tätigkeit. Die Fragestellung hob auf einen Vergleich zur Tarifgage der jeweiligen Tätigkeit ab. Da es für bestimmte Tätigkeiten, beispielsweise Buch, Musik und Regie, keine Tarifgage gibt und einige der Befragten die entsprechende Tarifgage nicht kannten, konnten 36 Prozent der Befragten nicht auf diese Frage antworten. 21 Prozent der Befragten bekamen Honorar auf demselben Niveau wie die vergleichbare Tarifgage, 32 Prozent weniger als diese. Lediglich 11 Prozent der Befragten bekamen Honorar um mindestens 30 Prozent höher als die vergleichbare Tarifgage.

Da bei Beschäftigten Arbeitgeberanteile zu Kranken- und Rentenversicherung gezahlt, bezahlter Urlaub gewährt und evtl. weitere Zusatzleistungen oder Mehrarbeitsvergütungen seitens der Arbeitgeber*innen erbracht werden, empfehlen die meisten Berufsverbände ein Honorar in Höhe von mindestens 130 Prozent des vergleichbaren Tarifhonorars der auf Produktionsdauer Beschäftigten.

Meine Vergütung war immer bzw. überwiegend...

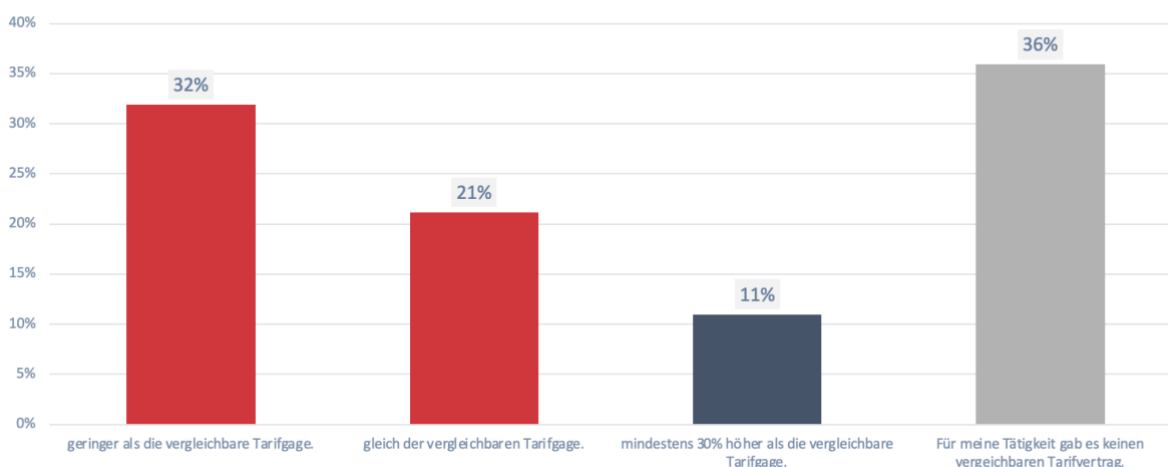


Abbildung 34: Höhe der Vergütung bei freiberuflich/selbstständig Tätigen im Vergleich zu Tarifgage, n = 760

Dass lediglich 11 Prozent der Befragten im Bezugsjahr Honorar in dieser Höhe erhielten, deutet auf eine Mindervergütung der Selbstständigen und Freiberufler*innen hin.

Wenn sich dem Mittel der Auftragsvergabe an Selbstständige bedient wird und man seitens der Arbeitgeber*innen zum einen von der Flexibilität und der unternehmerischen Initiative der Selbstständigen und zum anderen von der Einsparung der Arbeitgeberanteile sowie weiterer Zusatzleistungen profitiert, sollte dies nicht zur Schlechterstellung der Selbstständigen gegenüber den abhängig Beschäftigten führen.

Besonders betroffen ist auch hier der Bereich der nichtfiktionalen Produktion, wie in Abbildung 35 deutlich wird.

Meine Vergütung war immer bzw. überwiegend...

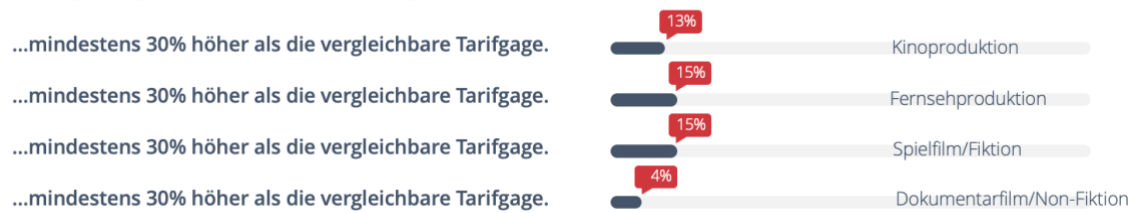


Abbildung 35: Vergütungen mindestens 30 Prozent höher als Tarifgage bei freiberuflich/selbstständig Tätigen nach Formen und Gattungen, n = 760

Brancheninterne Vergütungsregelungen sowie Branchen- oder Verbandsempfehlungen für die Honorare fanden keine flächendeckende Anwendung. Nicht einmal die Hälfte (41 Prozent) der Befragten konnten diese für sich in Anspruch nehmen. Erneut war das Bild beim nichtfiktionalen Film viel schlechter als anderswo.

Entsprach Ihre Vergütung sonstigen brancheninternen Vergütungsregelungen oder Branchen- bzw. Verbandsempfehlungen?

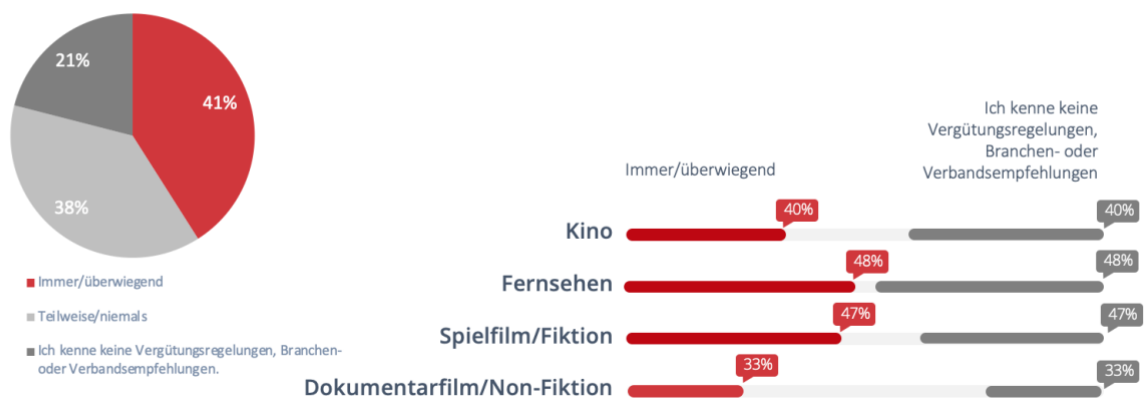


Abbildung 36: Vergütung nach Branchen- bzw. Verbandsempfehlungen bei freiberuflich/selbstständig Tätigen – allgemein und nach Formen und Gattungen, n = 822

Die Untersuchung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit der Selbstständigen und Freiberufler*innen zeigte, dass 32 Prozent der Befragten 8-10 Stunden täglich arbeiteten, 29 Prozent weniger als acht Stunden, 26 Prozent 10 bis 12 Stunden und 13 Prozent mehr als 12 Stunden.

Im Vergleich dazu waren es bei den abhängig Beschäftigten mehr, die 10 bis 12 Stunden arbeiteten und weniger, die 8 bis 10 und weniger als acht Stunden täglich arbeiteten.

10 Prozent der Selbstständigen gaben an, dass ihre Arbeitszeit mehr als dreimal pro Woche über 12 Stunden betrug. Bei den abhängig Beschäftigten waren dies 13 Prozent.

Besondere Unterschiede zwischen den Gattungen und Produktionsformen traten hier nicht zutage.

Wie häufig gab es Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden?

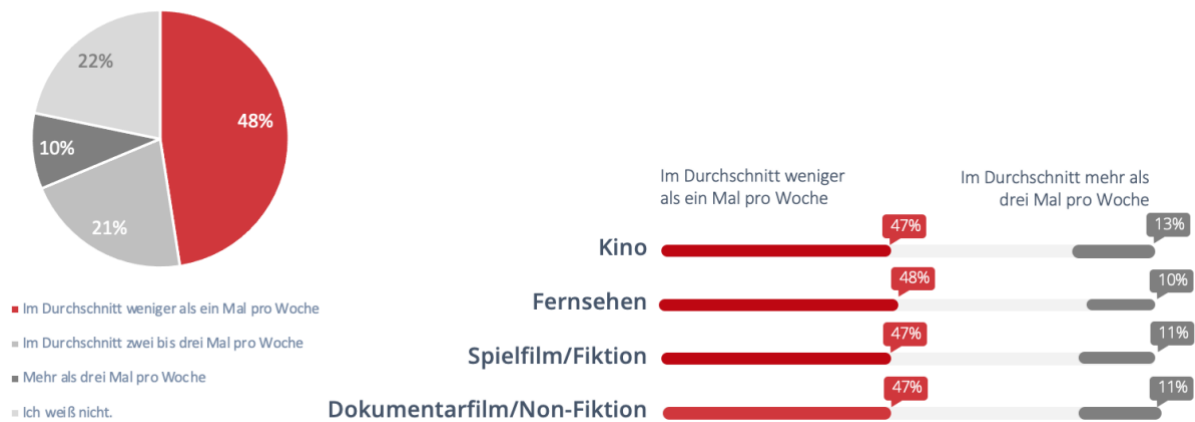


Abbildung 37: Häufigkeit von Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden täglich bei freiberuflich/selbstständig Tätigen – allgemein und nach Formen und Gattungen, n = 788

6.6 ZWISCHENFAZIT VERGÜTUNG UND ARBEITSZEIT SELBSTSTÄNDIGE / FREIBERUFLER*INNEN

53 Prozent der Selbstständigen gaben eine Vergütung unterhalb des vergleichbaren Tarifniveaus an, wobei 36 Prozent der Befragten bemerkten, dass keine vgl. Tarifverträge für ihre Tätigkeit existierten.

38 Prozent der Selbstständigen gaben an, dass ihre Vergütung nicht den brancheninternen Vergütungsregelungen oder Verbandsempfehlungen entsprach. 21 Prozent der Befragten kannten keine solchen Regelungen.

Eine eindeutige Schlechterstellung der Selbstständigen gegenüber den abhängig Beschäftigten ist festzustellen.

7 EINKOMMENSITUATION

Die Einschätzung der Einkommenssituation der Film- und Fernschaffenden sollte aufgrund der Vielschichtigkeit der Tätigkeiten und der Unterschiedlichkeit der Beschäftigungen nicht nur auf das Jahreseinkommen abgestellt werden.

Aus den in den letzten Jahren vom Autor durchgeführten Untersuchungen ist bekannt, dass es in der Film- und Fernsehbranche eine Gruppe von Personen gibt, die neben ihrer Haupttätigkeit in der Film- und Fernsehbranche anderen Tätigkeiten, teils auch außerhalb dieses Zweiges nachgeht bzw. nachgehen muss.

Deshalb wurden neben dem Jahreseinkommen auch Fragen betrachtet, ob die Betroffenen den Lebensunterhalt mit ihrer Haupttätigkeit bestreiten konnten und ob sie weitere Tätigkeiten ausführten.

7.1 HAUPTTÄTIGKEIT – WEITERE TÄTIGKEITEN

Die Befragung ergab, dass 42 Prozent dieser im Bezugsjahr weitere Tätigkeiten ausübten. Bei den Selbstständigen und Freiberufler*innen lag dieser Anteil sogar bei 50 Prozent.

Besonders betroffen waren auch hier wieder Befragte im Bereich Dokumentarfilm gegenüber dem fiktionalen Film.

Ebenso waren die Schauspieler*innen von der Situation erfasst, weitere Tätigkeiten neben ihrer Haupttätigkeit ausführen zu müssen, was Abbildung 38 belegt. Bei den Filmschaffenden ohne die schauspielenden Berufe lag der Anteil derjenigen, die weitere Tätigkeiten neben ihrer Haupttätigkeit ausführten, bei 33 Prozent.

Fast die Hälfte dieser Personen führte weitere Tätigkeiten innerhalb der Branche aus, weniger außerhalb der Branche.

Übten Sie 2019 neben der von Ihnen angegebenen HAUPTTÄTIGKEIT weitere Tätigkeiten aus?

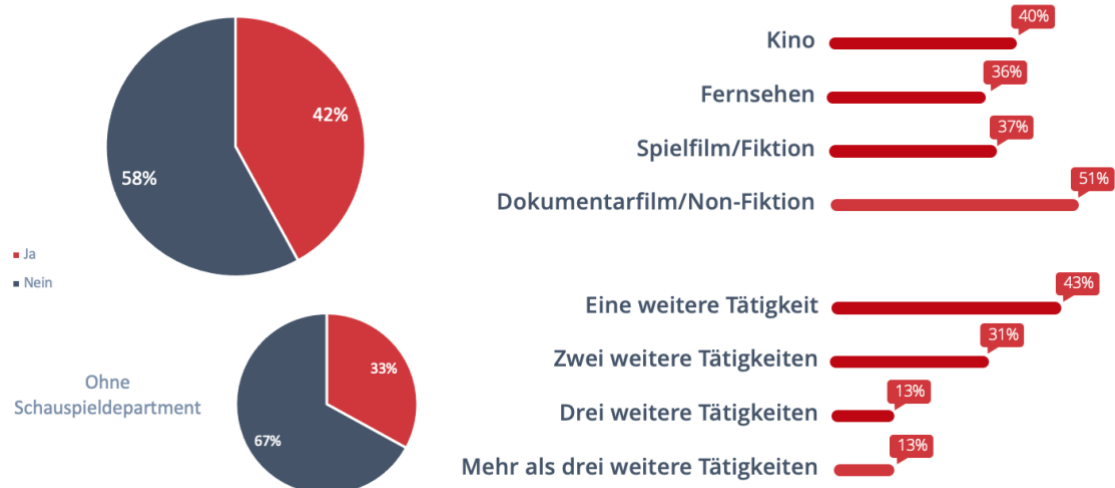


Abbildung 38: Weitere Tätigkeiten – allgemein, nach Formen und Gattungen und ohne Schauspieldepartment, n = 1.999

7.2 SICHERUNG DES LEBENSUNTERHALTS

Folgerichtig war die Frage, ob die Film- und Fernsehschaffenden ihren Lebensunterhalt mit den Einnahmen aus ihrer Haupttätigkeit bestreiten konnten.

Mit 52 Prozent konnte dies etwas mehr als die Hälfte. Weitere 25 Prozent konnten ihren Lebensunterhalt zum großen Teil aus ihrer Haupttätigkeit bestreiten. 23 Prozent der Befragten war unbedingt auf andere Einnahmen als die der Haupttätigkeit angewiesen. Im Bereich Dokumentarfilm war dieser Anteil deutlich höher als bei den anderen Gattungen.

Konnten Sie 2019 mit dem Einkommen aus Ihrer HAUPTTÄTIGKEIT Ihren Lebensunterhalt bestreiten?

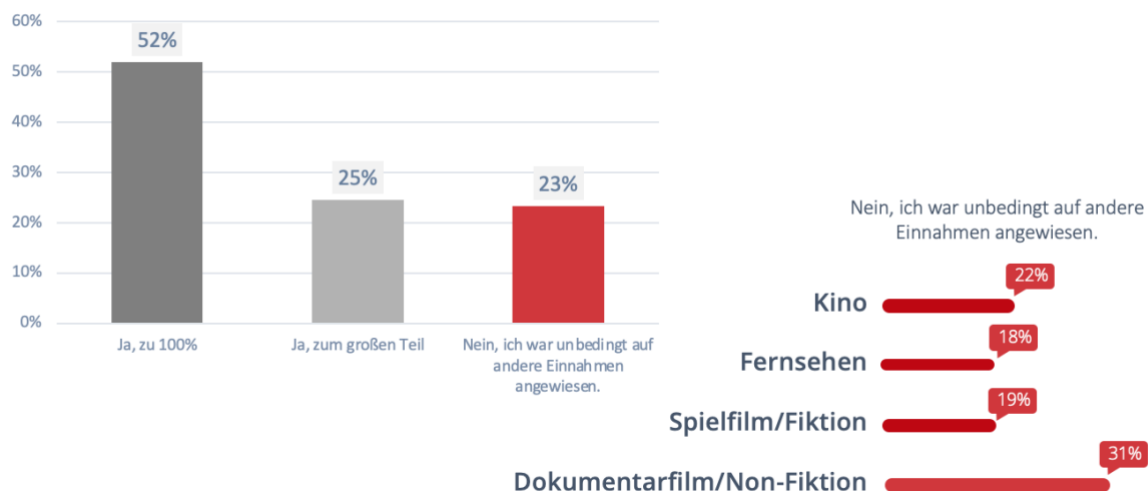


Abbildung 39: Bestreiten des Lebensunterhalts aus Haupttätigkeit – allgemein und nach Formen und Gattungen, $n = 1.877$

Die Betrachtung der Berufe des Schauspieldepartments zeigt, dass diese Berufe einen großen Anteil an der Gruppe der Personen hatten, die auf andere Einnahmen angewiesen waren. Betrachtet man die Filmschaffenden ohne die Schauspielberufe, liegt der Anteil der auf andere Einnahmen Angewiesene bei 15 Prozent.

Konnten Sie 2019 mit dem Einkommen aus Ihrer HAUPTTÄTIGKEIT Ihren Lebensunterhalt bestreiten?

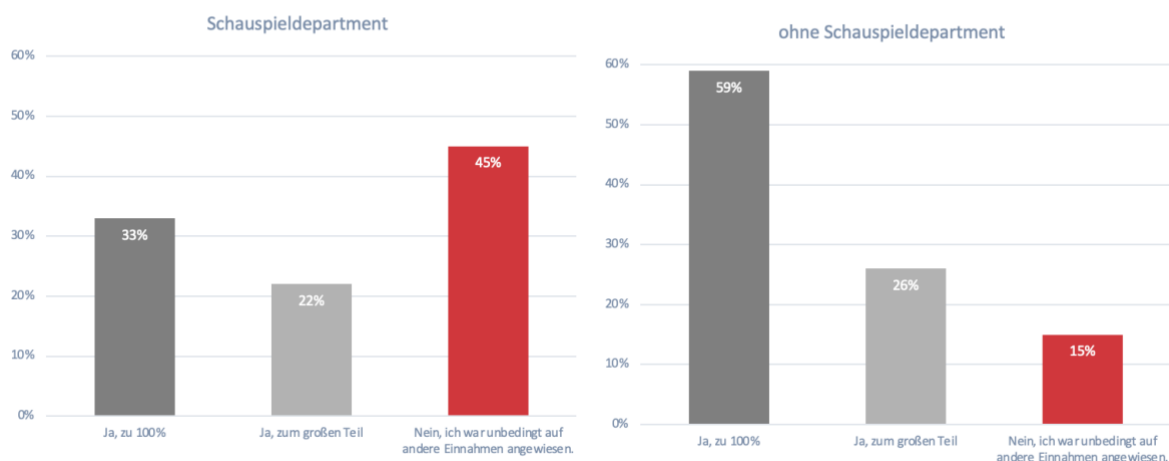


Abbildung 40: Bestreiten des Lebensunterhalts aus Haupttätigkeit mit und ohne Schauspieldepartment, $n = 1.877$

Weitere Unterschiede zeigten sich in diesem Zusammenhang außerdem bei der Betrachtung der Geschlechter und der unterschiedlichen Beschäftigungsformen.

So waren sieben Prozent mehr Frauen auf andere Einnahmen angewiesen.

Differenziert nach Beschäftigungsformen konnten bei den freien Mitarbeiter*innen die wenigsten von ihrem Einkommen aus der Haupttätigkeit leben (37 Prozent). Bei der Gruppe der Festangestellten waren es mit 59 Prozent die meisten Befragten. Dass auch ein Teil der fest angestellten Beschäftigten nicht von den Einnahmen aus ihrer Haupttätigkeit leben konnte, erklärt sich offensichtlich damit, dass diese Festangestellten nur in Teilzeit beschäftigt gewesen sein müssen.

Bei dem großen Anteil der Schauspielenden unter den Befragten könnte nach Auskunft des Bundesverbandes Schauspiel (BFFS) hinzukommen, dass Schauspieler*innen mit Spielzeitengagement dies häufig als Festanstellung und nicht als befristete Anstellung interpretierten.

Konnten Sie 2019 mit dem Einkommen aus Ihrer HAUPTTÄTIGKEIT Ihren Lebensunterhalt bestreiten?

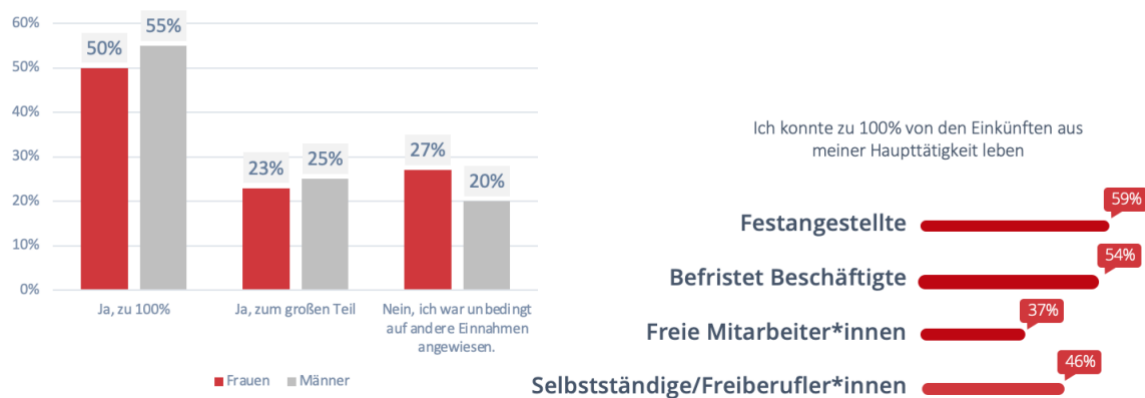


Abbildung 41: Bestreiten des Lebensunterhalts aus Haupttätigkeit nach Geschlecht und Beschäftigungsform, $n = 1.877$

Um den vorhergehenden Sachverhalt etwas besser einzugrenzen, wurde die Frage gestellt, welchen Anteil des Haupteinkommens die Befragten mit ihrer Haupttätigkeit bestritten haben. Dieser Anteil lag im Durchschnitt bei 82 Prozent, bei Fiktion und Fernsehfilm höher als bei Dokumentarfilm.

Bei den Schauspielberufen lag dieser durchschnittliche Anteil bei 70 Prozent.

Welchen Anteil dieses Gesamteinkommens haben Sie mit Ihrer oben angegebenen Haupttätigkeit im Jahr 2019 erzielt?

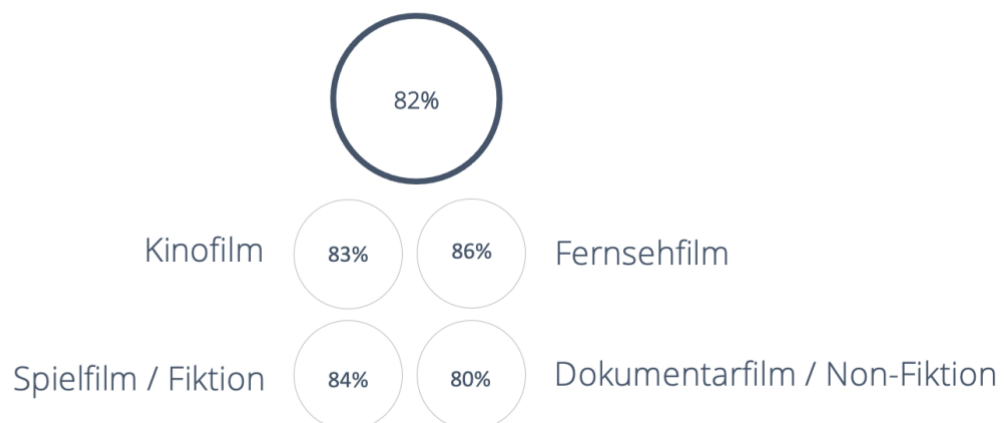


Abbildung 42: Anteil des Einkommens aus der Haupttätigkeit am Gesamteinkommen, $n = 1.500$

7.3 BRUTTOJAHRESEINKOMMEN

Nachdem die vorhergehende Frage eine erste Einschätzung zu den Einkommensverhältnissen liefern konnte, wird nun die Höhe des Bruttojahreseinkommens betrachtet.

Dieses betrug im Durchschnitt 54.498 Euro. 31 Prozent der Befragten gaben ein Einkommen unter 30.000 Euro an, 6 Prozent unter 10.000 Euro und 6 Prozent über 100.000 Euro.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Berufsbilder und Beschäftigungszeiten wird die Betrachtung nachfolgend stärker differenziert.

Das zahlenmäßig dominierende Schauspieldepartment gesondert betrachtet, ließ sich dort ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen von 63.941 Euro feststellen. Aber auch diese Durchschnittszahl muss genauer eingeordnet werden. So war die Gruppe derer, die ein geringeres Einkommen als 30.000 Euro im Jahr angaben, hier mit 43 Prozent größer, ebenso die Gruppe derer mit Einkommen weniger als 10.000 Euro (10 Prozent). Allerdings war auch die Gruppe der Befragten, deren Einkommen 100.000 Euro überstieg, mit 9 Prozent etwas größer als der Durchschnitt aller Film- und Fernsehschaffenden.

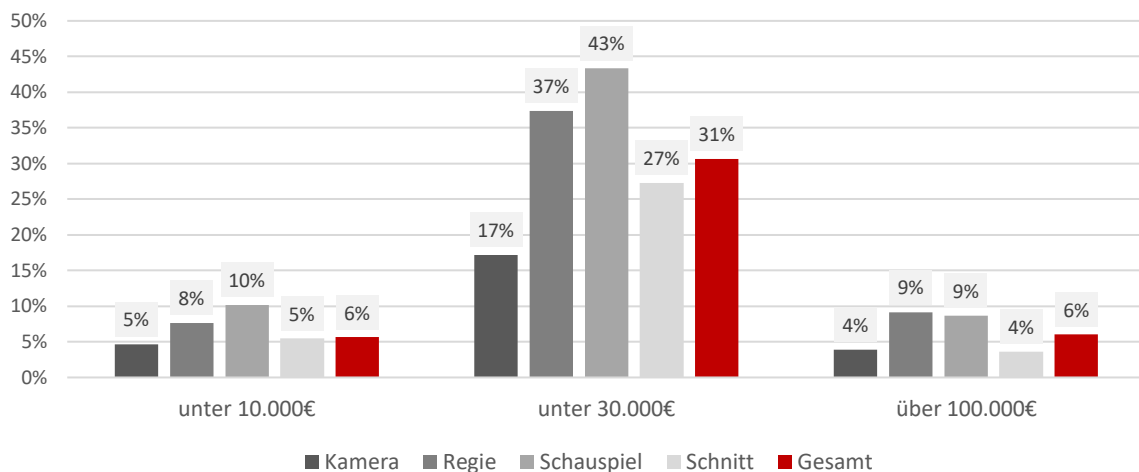


Abbildung 43: Verteilung des Bruttojahreseinkommens bestimmter Departments, $n = 1.366$

Bei der Betrachtung der Gattungen und Produktionsformen stellten sich große Unterschiede vor allem zwischen den Bruttojahreseinkommen der Film- und Fernsehschaffenden von fiktionalen und nicht-fiktionalen Filmen heraus.

Wie hoch war Ihr Bruttojahreseinkommen im Jahr 2019?



Abbildung 44: Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen – allgemein und nach Formen und Gattungen, $n = 1.366$

Besonders beachtenswert ist der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern. Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen von Frauen lag ca. 35 Prozent unter dem der Männer.

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen ist festzustellen, dass das Bruttojahreseinkommen der befristet Beschäftigten höher war als das aller anderen Gruppen.

Wie hoch war Ihr Bruttojahreseinkommen im Jahr 2019?



Abbildung 45: Durchschnittliche Bruttojahreseinkommen nach Geschlecht und Beschäftigungsform, $n = 1.366$

In der folgenden Abbildung ist dargestellt, wie die Befragten zusätzliches Einkommen generierten.

Woher stammte 2019 Ihr weiteres Einkommen?

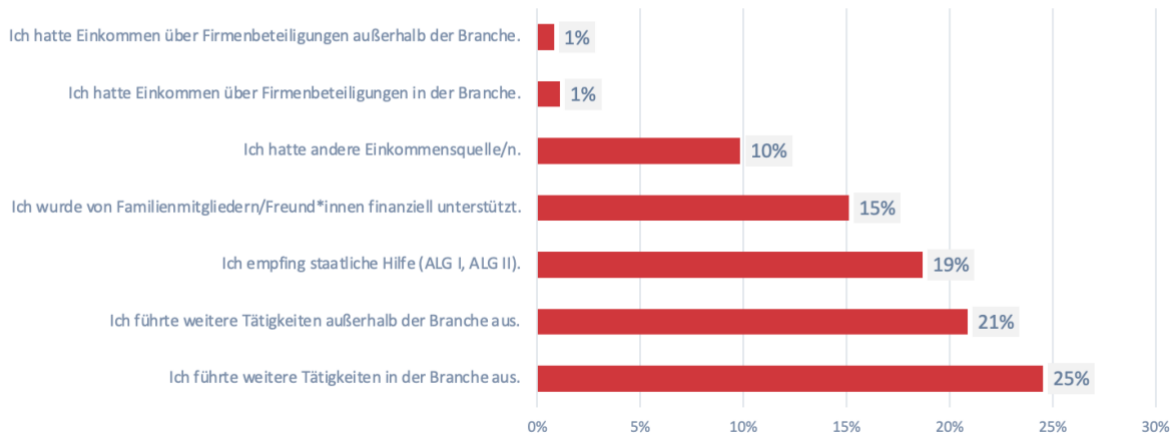


Abbildung 46: Weiteres Einkommen neben Haupttätigkeit, n = 1.370

7.4 BESCHÄFTIGUNGSDAUER / DAUER DER TÄTIGKEIT

Da die meisten Film- und Fernsehschaffenden projektgebunden vergütet werden, sei es, indem sie selbstständig oder freiberuflich tätig oder abhängig beschäftigt waren, erschien die Frage nach der Dauer der Beschäftigung bzw. Tätigkeit relevant.

Im Durchschnitt waren die Befragten im Jahr 2019 29 Wochen tätig bzw. beschäftigt. Unterschiede waren zwischen fiktionalem und nichtfiktionalem Film festzustellen, wobei die für dokumentarische Formen Tätigen länger beschäftigt bzw. tätig waren.

Befragte der schauspielenden Berufe waren deutlich weniger als durchschnittlich beschäftigt, nämlich nur 20 Wochen im Jahr.

Wie viele Wochen arbeiteten Sie 2019 / 2020 in Ihrer HAUPTTÄTIGKEIT?
(einschließlich erworbenem Urlaubsanspruch)



Abbildung 47: Arbeitswochen bei Haupttätigkeit 2019/2020 – allgemein und nach Formen und Gattungen, n = 1.370

Die Betrachtung nach Geschlecht hat ergeben, dass es im Jahr 2019 keine relevanten Unterschiede in der Arbeits- bzw. Beschäftigungsdauer gab. Somit muss festgestellt werden, dass die Unterschiede im Bruttojahreseinkommen zwischen Männern und Frauen auf die unterschiedliche Höhe der Vergütung zurückzuführen sein muss.

7.5 ZWISCHENFAZIT EINKOMMEN

Nur 52 Prozent der Befragten konnten 100 Prozent ihres Lebensunterhaltes mit dem Einkommen aus ihrer Haupttätigkeit bestreiten, Frauen weniger als Männer, freie Mitarbeiter*innen und Selbstständige weniger als befristet Beschäftigte, Filmschaffende im Dokumentarfilm weniger als andere.

25 Prozent der Befragten führten zur Sicherung ihres Lebensunterhalts weitere Tätigkeit/en innerhalb der Branche, 21 Prozent außerhalb der Branche aus.

19 Prozent der Befragten bekamen staatliche Hilfe (ALG), 15 Prozent wurden von der Familie unterstützt.

Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen betrug 54.500€.

Das durchschnittliche Einkommen der Frauen betrug bei gleicher Arbeitsdauer 35 Prozent weniger als das von Männern bei gleicher Arbeitsdauer. Dies lässt darauf schließen, dass Frauen geringer vergütet wurden und/oder in Berufen mit geringerer Vergütung tätig waren.

Selbstständige hatten 84 Prozent des Einkommens von abhängig Beschäftigten, freie Mitarbeiter*innen 80 Prozent des Einkommens von abhängig Beschäftigten.

Auch beim Einkommen schnitten Filmschaffende, die hauptsächlich im Bereich Dokumentarfilm arbeiteten, schlechter ab als ihre Kolleg*innen beim Spielfilm. Ebenso war das Einkommen bei Fernsehschaffenden höher als bei Kinofilmschaffenden.

8 BESONDERHEITEN IM CORONA-JAHR 2020

Das Jahr 2020 und die pandemiebedingten Einschränkungen hatten Auswirkungen auf alle Lebensbereiche. Die Frage war, wie stark sich diese für die Arbeits- und Einkommenssituation der Film- und Fernsehwirtschaft auswirkten.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der erste Lockdown im Frühjahr 2020 auch einen großen Teil der Film- und Fernsehproduktionen zeitweilig stoppte. Produktionen im Informationsbereich der TV-Produktionen betrafen diese Einschränkungen nicht. Bereits im späten Frühjahr wurden viele Fernsehproduktionen unter strengen Hygieneauflagen fortgesetzt, die Kinoproduktionen folgten.

Eingeschränkt blieben Produktionen, die Auslandsreisetätigkeit notwendig machten, vor allem im nichtfiktionalen Bereich.

Wichtig war, bei der Einschätzung der Auswirkungen festzustellen, ob und wie hoch sich Unterschiede zum Vorjahr in puncto Dauer der Tätigkeit bzw. Beschäftigung für die Film- und Fernsehschaffenden zeigten.

8.1 UNTERSCHIEDE IN BESCHÄFTIGUNGSZEIT

Es gaben 67 Prozent der Befragten an, dass sie der Meinung waren, eine geringere Arbeitszeit im Jahr 2020 sei Folge der Corona-Pandemie gewesen. Unter den freien Mitarbeiter*innen waren überdurchschnittlich viele dieser Auffassung.

War eine eventuell geringere Arbeitszeit (Haupttätigkeit) in 2020 Folge der Corona-Pandemie?

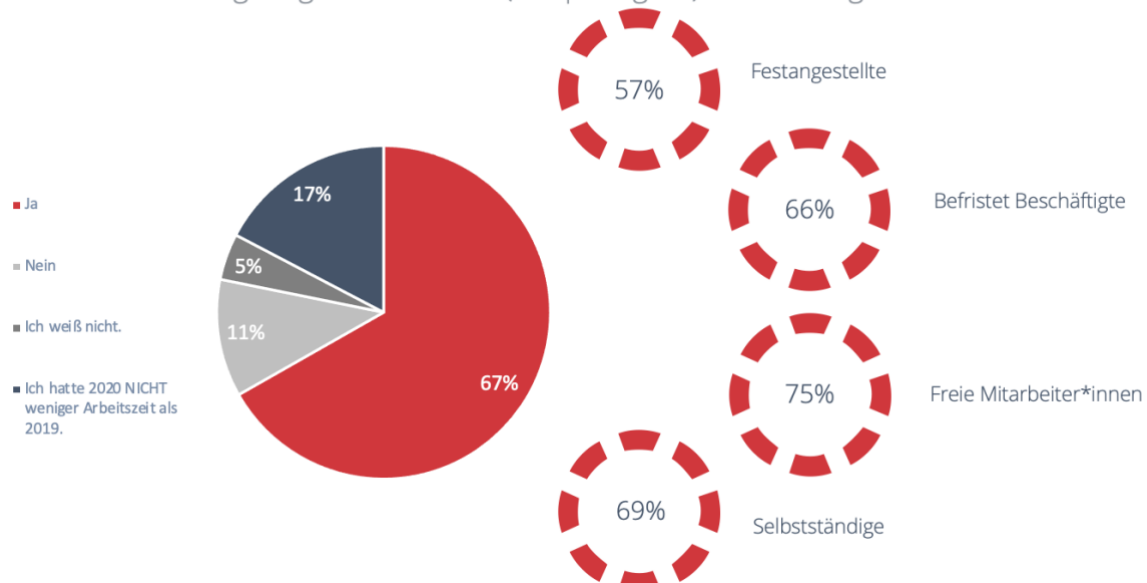


Abbildung 48: evtl. geringere Arbeitszeit 2020 als Folge der Corona-Pandemie allgemein und nach Beschäftigungsform, $n = 1.683$

Ebenso waren im Bereich der dokumentarischen Produktionen überdurchschnittlich viele Befragte der Meinung, dass eine geringere Arbeits- bzw. Beschäftigungszeit in 2020 Auswirkung der Pandemie-Einschränkungen waren.

War eine eventuell geringere Arbeitszeit (Haupttätigkeit) in 2020 Folge der Corona-Pandemie?

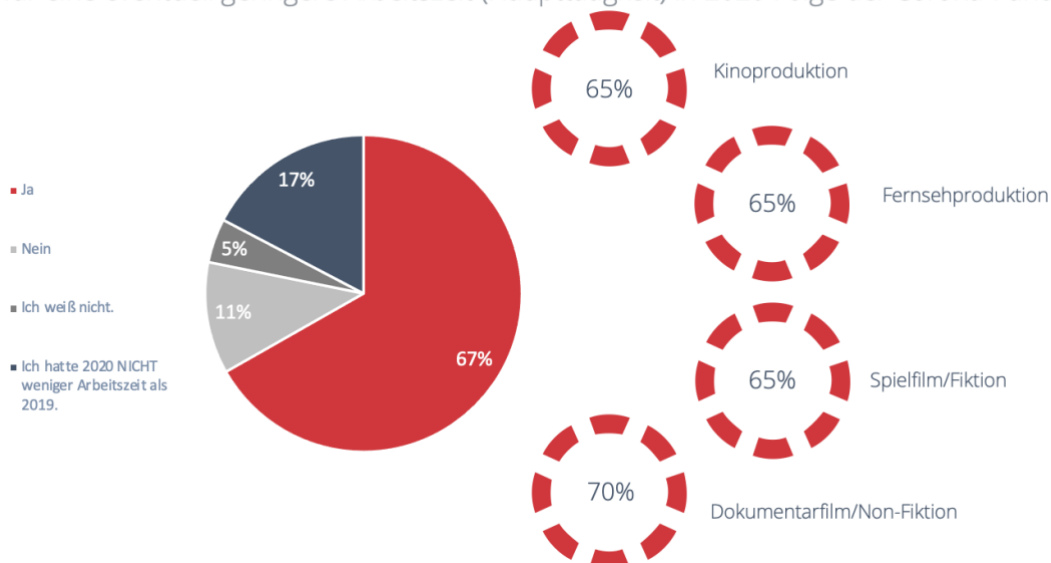


Abbildung 49: evtl. geringere Arbeitszeit 2020 als Folge der Corona-Pandemie allgemein und nach Formen und Gattungen, $n = 1.683$

Eine geringere Tätigkeitsdauer bzw. Beschäftigungszeit hatte Auswirkungen auf die Einkommenssituation. Da zum Zeitpunkt der Umfrage der Großteil noch keine Einkommenssteuererklärung abgegeben hatte, kann dieser Sachverhalt nur durch die Abfrage der Einschätzung der Teilnehmenden eingeschätzt werden. So waren 57 Prozent der Befragten der Auffassung, dass ihr Einkommen im Jahr 2020 niedriger oder viel niedriger als 2019 gewesen wäre. 3 Prozent gaben an, kein Einkommen gehabt zu haben. Bei 20 Prozent der Befragten war das Einkommen gleich, bei 19 Prozent höher oder viel höher als 2019.

8.2 UNTERSCHIEDE IM EINKOMMEN

Unterschied sich Ihr Einkommen 2020 von dem in 2019?

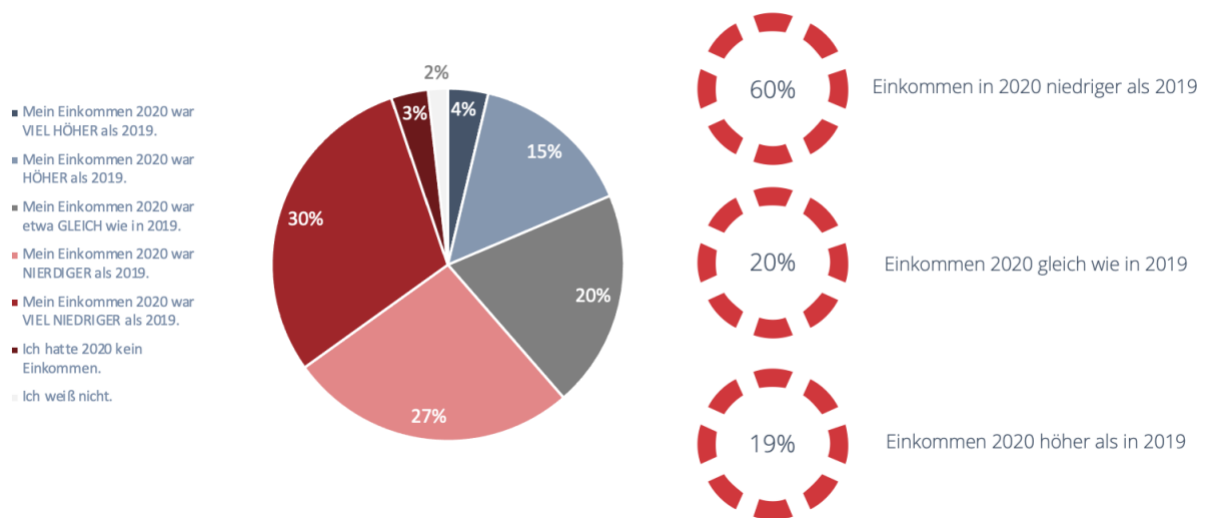


Abbildung 50: Einkommensunterschiede 2019 zu 2020, $n = 1.674$

Die differenzierte Betrachtung der Einkommenssituation 2020 auf der folgenden Seite zeigt, dass Befragte mit Haupttätigkeit für Kinofilmproduktionen stärker betroffen waren als bei Fernsehproduktionen und Befragte mit Haupttätigkeit bei nichtfiktionalen Produktionen stärker als bei fiktionalen Produktionen.

Schaut man auf die Beschäftigungsverhältnisse, waren freie Mitarbeiter*innen ebenso wie Selbstständige stärker betroffen als befristet Beschäftigte und Festangestellte.

Einkommen 2020 war niedriger/Viel niedriger als 2019?



Abbildung 51: Einkommensvergleich 2019 und 2020 nach Formen, Gattungen und Beschäftigungsformen, n = 941

Die 60 Prozent der Teilnehmenden, welche der Meinung waren, dass ihr Einkommen im Jahr 2020 geringer als das in 2019 war, wurden gefragt, ob dieser Sachverhalt auf die Corona-Pandemie bzw. auch die dadurch bedingten Einschränkungen zurückzuführen sei. 90 Prozent beantworteten diese Frage mit „Ja“, 4 Prozent mit „Nein“. Unter den freien Mitarbeiter*innen, welche 2020 besonders von Einkommenseinbußen betroffen waren, war der Anteil derer, die dies als Folge der Corona-Maßnahmen sahen, allerdings geringer als der Durchschnitt.

Offensichtlich gab es im Bereich der freien Mitarbeiterschaft, welche in erster Linie bei den Rundfunkanstalten beschäftigt sind, auch andere Gründe für sinkende Einnahmen bei den Mitarbeitenden.

War ein geringeres Einkommen in 2020 Folge der Corona-Pandemie?

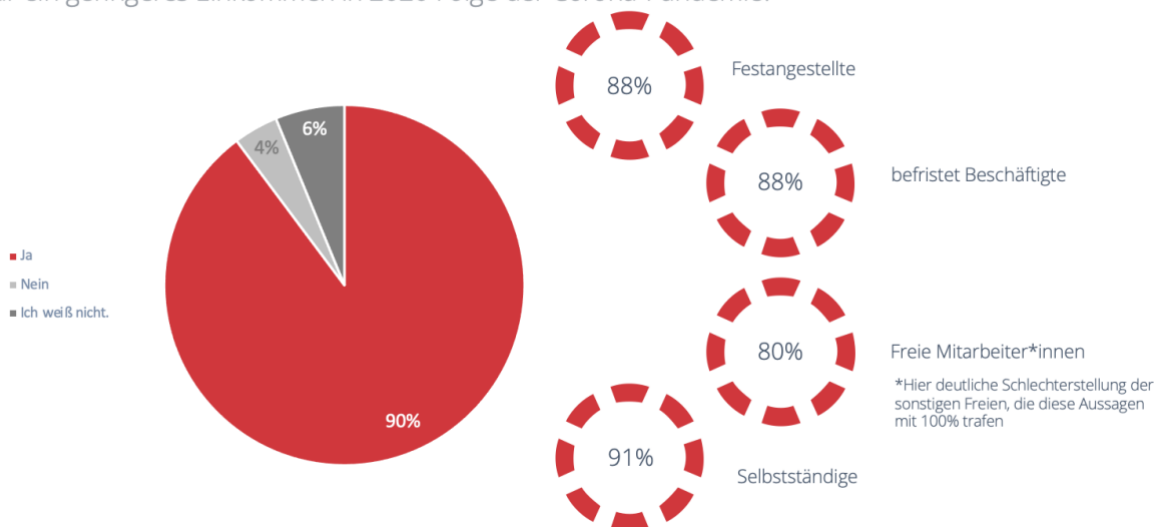


Abbildung 52: Einkommensverlust 2020 durch Corona-Pandemie – allgemein und nach Beschäftigungsform, n = 995

Keine besonderen Unterschiede gab es hingegen zwischen den unterschiedlichen Gattungen und Produktionsformen.

8.3 CORONA-HILFSMAßNAHMEN

Interessant war weiterhin zu erfahren, ob und wie stark die angebotenen Corona-Hilfen von den Film- und Fernsehschaffenden in Anspruch genommen wurden. Eine intensive und differenzierte Betrachtung dieser Fragen wurde vom Autor dieses Gutachtens im April 2020 durch eine empirische Befragung unter knapp 50.000 Film- und Fernsehschaffenden vorgenommen. Siehe hier die Kurzfassung der Auswertung unter <https://www.langermediaconsulting.de/resources/CORONA-Kurzauswertung-22.4.2020.pdf>.

In der aktuellen Befragung gaben 42 Prozent der Befragten an, Corona-Hilfen beantragt zu haben, deutlich weniger als angegeben, Einkommenseinbußen aufgrund der Corona-Pandemie gehabt zu haben.

Fast die Hälfte der Befragten war der Meinung (44 Prozent), dass die angebotenen Hilfen nicht für sie zutrafen, mehr als ein Drittel (37 Prozent) waren der Meinung, dass sie die Antragskriterien nicht erfüllten. Dies deutet auf systemische Probleme in der Ausrichtung der Corona-Hilfen hin.

Haben Sie 2020/21 Corona-Hilfe/n beantragt?

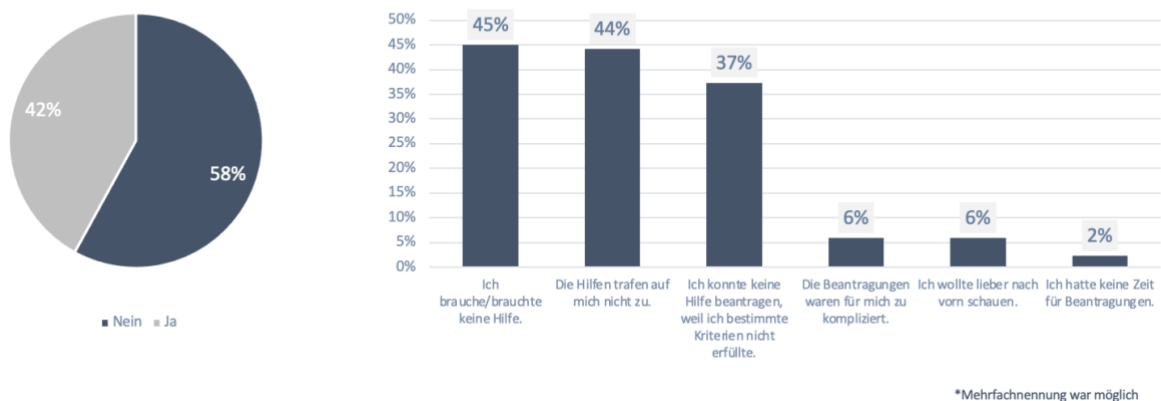


Abbildung 53: Beantragung von Corona-Hilfen 2020/2021, n = 1.674

Bei dem hohen Anteil an Selbstständigen in der Film- und Fernsehwirtschaft ist davon auszugehen, dass gerade für diese Personen die Corona-Hilfen nicht zielführend waren, da die Hilfen zum einen häufig in Form von Darlehen vergeben wurden und zum anderen lediglich Betriebskosten antragsfähig waren. Bei den Selbstständigen der Branche, welche vor allem Solo-Selbstständige sind, fallen in der Regel sehr wenig Betriebskosten an, da die erbrachte Leistung meist persönlich erbracht wird, ohne eigene Technik bzw. Betriebsmittel.

Auch das Hilfsmittel des Kurzarbeitergeldes fand keine so weit verbreitete Anwendung wie in anderen Branchen, da kurzfristige bzw. Beschäftigungen auf Produktionsdauer bei den Beschäftigungsverhältnissen bestimmend waren. Dies bedeutet, dass im Frühjahr 2020 Kurzarbeitergeld in den Fällen gezahlt wurde, wo Produktionen unterbrochen wurden, aber in der Regel nicht in den Fällen, wo geplante Produktionen verschoben wurden. Produktionsunternehmen konnten in diesen Fällen Hilfen beantragen, auch durch diverse brancheninterne Hilfsmaßnahmen der Rundfunkanstalten und Filmförderer. Die Beschäftigten erhielten in diesen Fällen kein Kurzarbeitergeld und hatten auch bis auf

wenige Ausnahmen keine Möglichkeit, diese temporären Verdienstaussfälle durch Corona-Hilfsmaßnahmen zu kompensieren. Erst durch vermehrte Interventionen aus der Kultur- und Kreativwirtschaft wurden Ende 2020 zielgerichtete Hilfsmaßnahmen, welche auch für die Personen der Film- und Fernsehwirtschaft sinnvoll und beantragbar waren, auf den Weg gebracht.

8.4 WEITERE AUSWIRKUNGEN IM CORONA-JAHR

Eine weitere wichtige Frage in diesem Zusammenhang war die nach den weiteren, über die monetäre Situation hinausgehenden Folgen der Pandemie bzw. der Maßnahmen für die Einzelnen.

32 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, dass sie die Corona-Pandemie bzw. die Corona-Maßnahmen psychisch sehr stark belaste.

14 Prozent mussten gar ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um zum Beispiel Angehörige zu pflegen, sich um Kinder zu kümmern (Home-Schooling).

12 Prozent der Befragten verloren durch Beschäftigungsunterbrechungen ihren Anspruch auf Leistungen nach ALG.

Zwei Prozent der Befragten gab gesundheitliche Probleme durch eine Corona-Erkrankung bzw. deren Spätfolgen an.

Gab es weitere Auswirkungen durch die Corona-Pandemie?

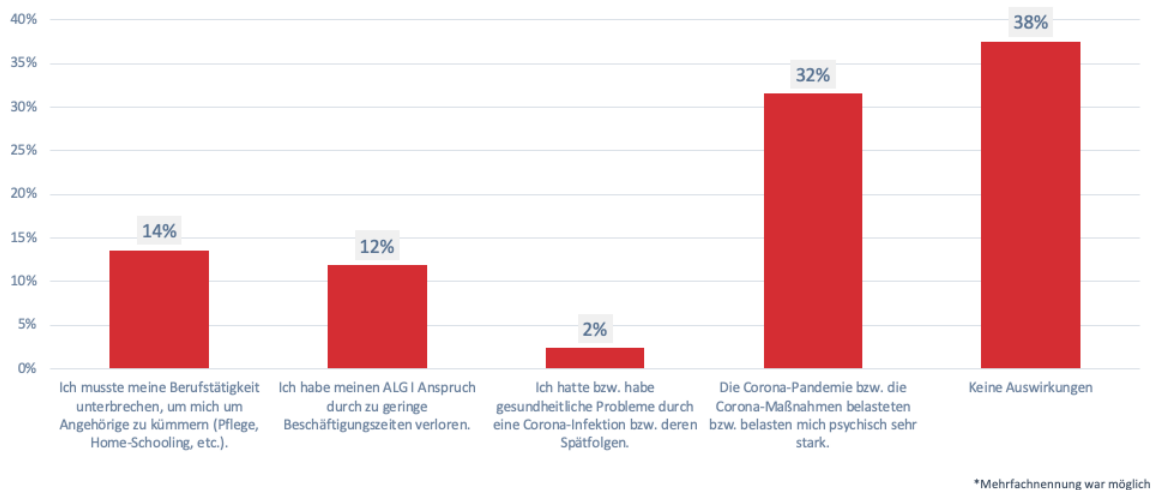


Abbildung 54: Weitere Auswirkungen durch die Corona-Pandemie auf die Befragten, n = 1.674

Außerdem wirkte sich die Corona-Pandemie und die für die Film- und Fernsehwirtschaft nicht zielgerichteten Hilfsmaßnahmen auf die Altersvorsorgesituation der Befragten aus. 36 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass sie durch geringeres Einkommen im Jahr 2020 weniger in die Altersvorsorge investieren konnten. 7 Prozent der Befragten mussten gar Altersvorsorgemaßnahmen kündigen, um den Lebensunterhalt sicher zu stellen.

Dies weist auf einen entscheidenden, besonders kritischen Punkt in der Situation der Film- und Fernsehschaffenden hin, die Altersvorsorgesituation, welche im Kapitel Altersvorsorge detaillierter dargestellt wird.

Hat sich durch die Corona-Pandemie Ihre Altersvorsorgesituation geändert?

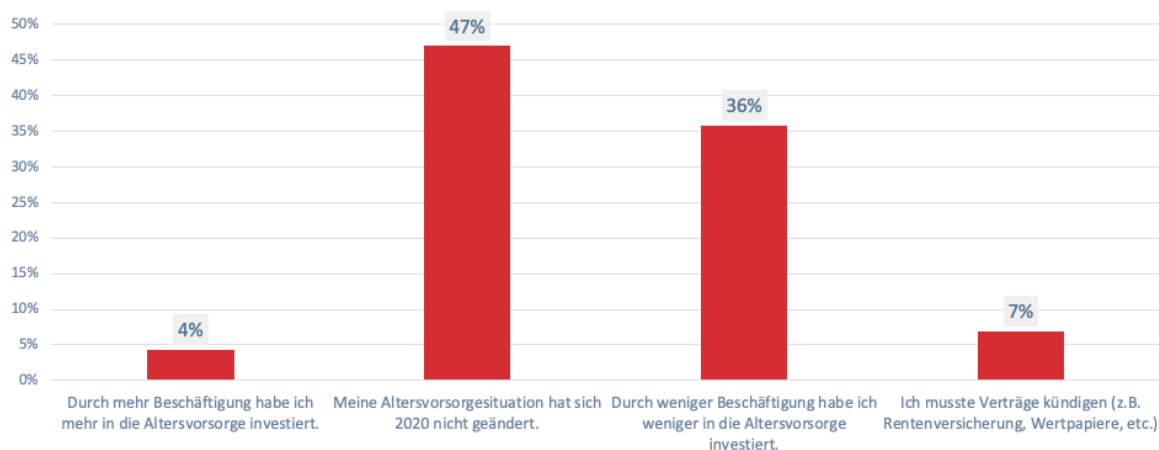


Abbildung 55: Änderung der Altersvorsorgesituation durch die Corona-Pandemie, n = 1.612

8.5 ZWISCHENFAZIT BESONDERHEITEN CORONA-JAHR 2020

Die Corona-Pandemie und die Corona-Maßnahmen hatten bedeutende Auswirkungen auf die Situation der Film- und Fernsehschaffenden. In allen Bereichen kam es zu zeitweiligen Produktionseinschränkungen, welche zu geringeren Beschäftigungszeiten als in den Vorjahren führten – im Durchschnitt waren es sechs Wochen weniger als im Jahr 2019.

Bei 60 Prozent der Befragten führte die Pandemie zu geringerem Einkommen, wobei Kino- und Dokumentarfilm sowie freie Mitarbeiter*innen und Selbstständige mehr betroffen waren als andere.

42 Prozent der Befragten beantragten Corona-Hilfen, vor allem Selbstständige und freie Mitarbeiter*innen.

Generell muss festgestellt werden, dass die Corona-Hilfen in 2020 im Wesentlichen nicht zielführend für die Branche waren, weshalb ein Teil der von Mindereinnahmen Betroffenen keine Hilfen beantragte bzw. beantragen konnte.

Ca. ein Drittel der Befragten gab sehr starke psychische Belastungen durch die Pandemiesituation an. Ein Teil der Film- und Fernsehschaffenden (14 Prozent) musste die Berufstätigkeit unterbrechen.

12 Prozent der Befragten verloren durch Beschäftigungsunterbrechungen ihren Anspruch auf Leistungen nach ALG.

7 Prozent der Befragten mussten Altersvorsorgemaßnahmen kündigen, um den Lebensunterhalt zu sichern.

9 ARBEITSBEDINGUNGEN, ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Um die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse bzw. der freiberuflichen Tätigkeit besser beurteilen zu können, wurden Details der Arbeitsbedingungen wie Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, besondere Belastungen sowie die Erholungssituation hinterfragt.

Weniger als 10 Prozent der Film- und Fernsehschaffenden waren jeweils der Meinung, dass sie bei ihrer Haupttätigkeit a) immer bzw. überwiegend ungünstigen Arbeitsbedingungen wie Belastung durch Lärm, Abgase, Gerüche etc. ausgesetzt waren, b) ihr Arbeitsplatz immer bzw. überwiegend ungenügend in puncto Lichtverhältnisse und Ergonomie ausgestattet war und c) immer bzw. überwiegend erhöhte Verletzungsgefahr bestand.

Allerdings sah sich ein Drittel der Befragten immer oder überwiegend erhöhten emotionalen Anforderungen (Zeitdruck, Streit, Stress) ausgesetzt.

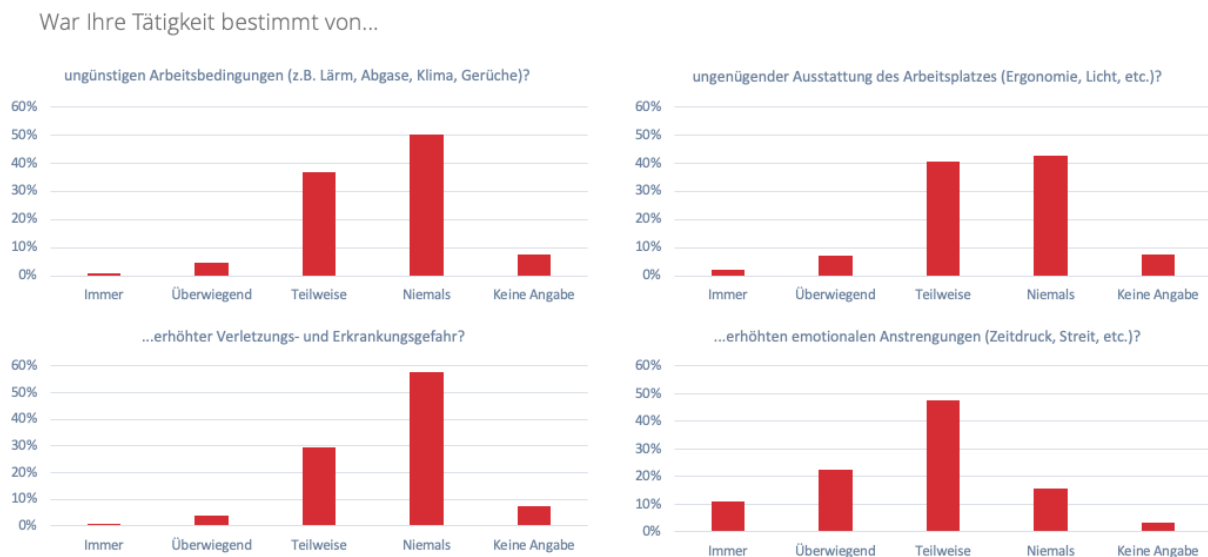


Abbildung 56: Negative Bedingungen der Tätigkeit, $n = 1.663$

Der Großteil der Befragten (59 Prozent) bekam immer oder überwiegend Feedback von Vorgesetzten und Kolleg*innen. 80 Prozent waren der Meinung, dass ihre Tätigkeit von Vorgesetzten und Kolleg*innen geschätzt wurde.

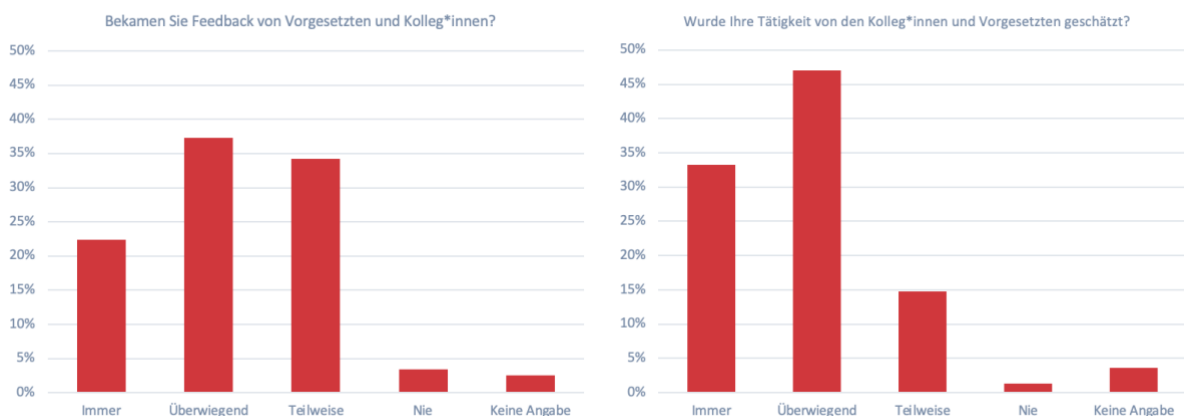


Abbildung 57: Feedback und Wertschätzung durch Vorgesetzte und/oder Kolleg*innen, $n = 1.663$

63 Prozent der Teilnehmenden befand das Arbeitsklima immer oder überwiegend als sehr angenehm.

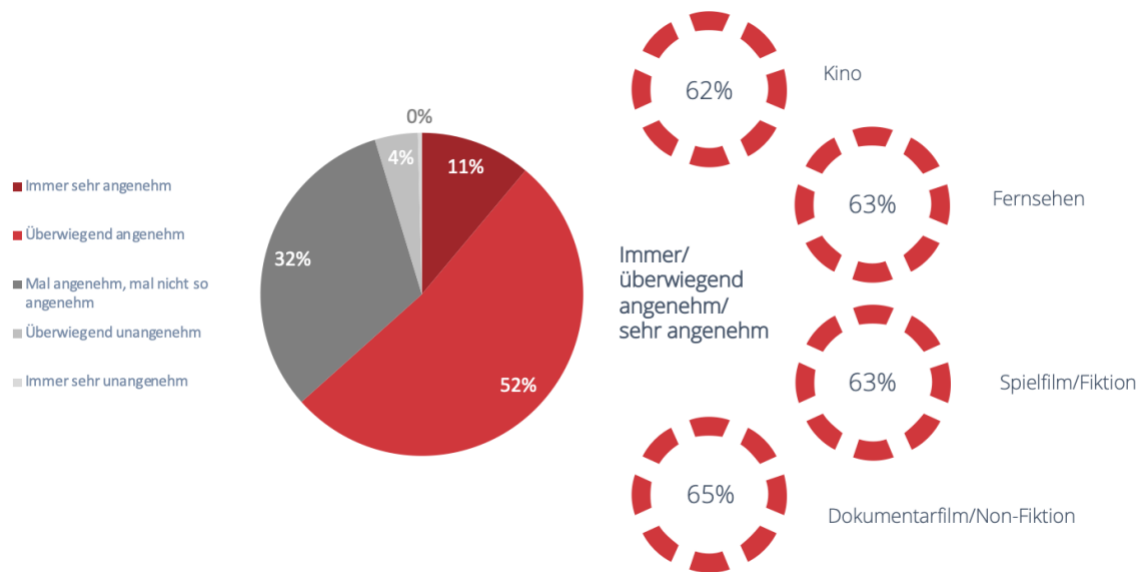


Abbildung 58: Einschätzung des Arbeitsklimas – allgemein und nach Formen und Gattungen, $n = 1.642$

Eine deutliche Mehrheit der Befragten meinte, dass die Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften mehrheitlich eingehalten wurden. Die entsprechende Einhaltung der Vorschriften zu den Pausen und Ruhezeiten schätzte allerdings nur eine kleinere Mehrheit positiv ein.

Wurden folgende Regelungen und Vorschriften immer bzw. überwiegend eingehalten?

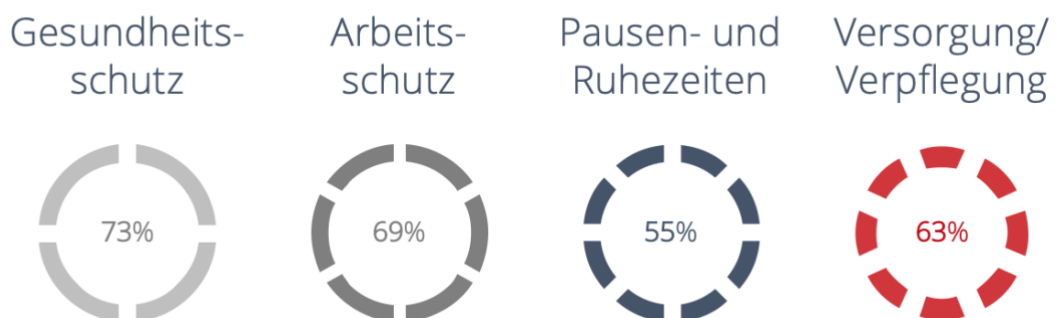


Abbildung 59: Einhaltung Arbeits- und Gesundheitsschutz, Pausen- und Ruhezeiten, $n = 1.662$

Aus den vorhergehenden Fragen ging hervor, dass zwar Ausstattung und Arbeitsklima außerordentlich positiv eingeschätzt wurden, allerdings wurde auch eine hohe psychische Belastung deutlich. In Folge dessen wurden Fragen zur Einschätzung des eigenen physischen und psychischen Gesundheitszustandes gestellt.

Etwa drei Viertel (74 Prozent) der Befragten schätzten ihre physische Gesundheit als gut bzw. sehr gut ein. Etwas weniger, nämlich 68 Prozent, gaben eine gute bzw. sehr gute psychische Gesundheitssituation an.

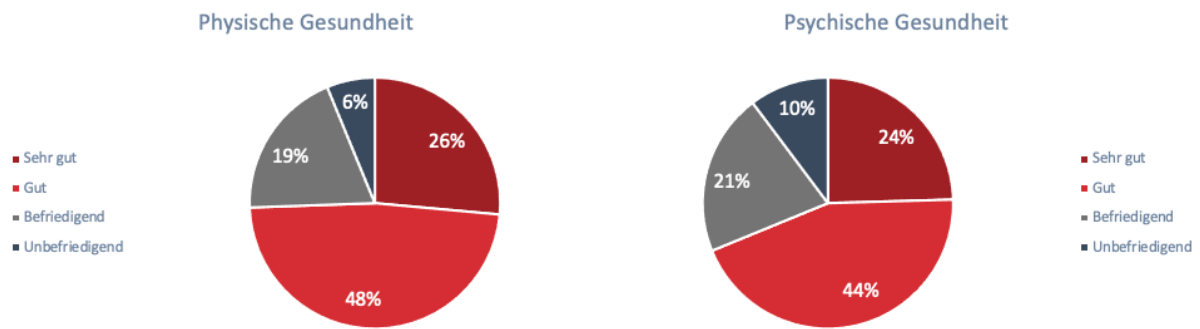


Abbildung 60: Einschätzung der eigenen Gesundheit, $n = 1.621$

Differenziert nach Beschäftigungsform wird deutlich, dass die freien Mitarbeiter*innen ihre psychische Gesundheit viel schlechter einschätzten als befristet Beschäftigte.

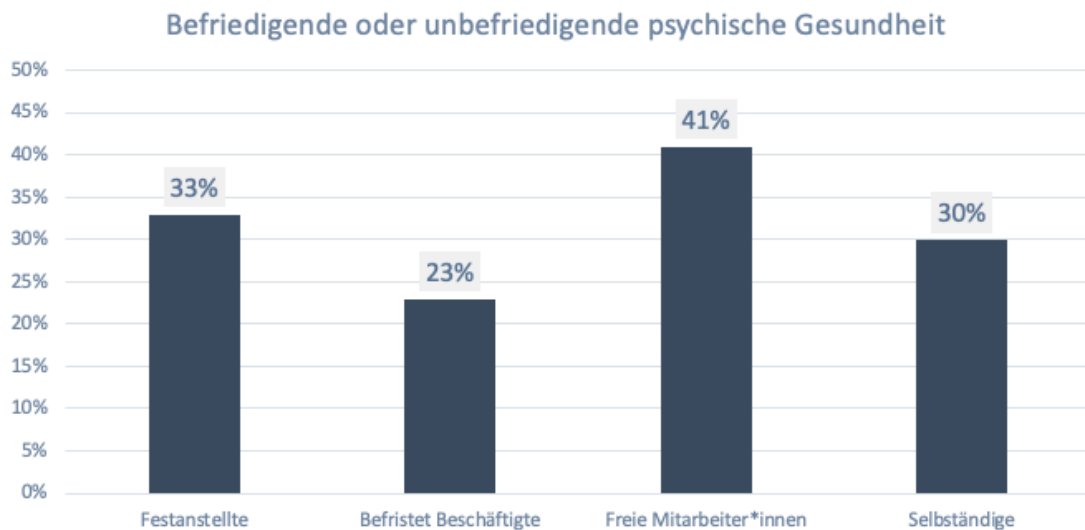


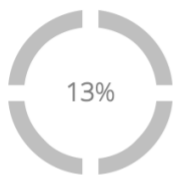
Abbildung 61: Einschätzung der eigenen psychischen Gesundheit nach Beschäftigungsform, $n = 1.621$

Um die Situation noch genauer erfassen zu können, wurde nach dem Auftreten einiger negativer Verhaltensweisen gefragt.

So beobachteten 13 Prozent der Teilnehmenden häufigen Alkoholsituation bei der Arbeit, 7 Prozent häufigen Drogenkonsum.

41 Prozent der Befragten beobachteten, dass Kolleg*innen trotz offensichtlicher Krankheit dennoch zur Arbeit erschienen.

Alkoholmissbrauch



13% der Befragten beobachteten häufig Alkoholkonsum.

Drogenkonsum



7% der Befragten beobachteten häufig Drogenkonsum.

Krankheit



41% der Befragten beobachteten, dass Kolleg*innen trotz Krankheit nicht zum Arzt gingen bzw. nicht zu Hause blieben.

Abbildung 62: Beobachtungen zu Alkohol- und Drogenmissbrauch sowie Krankheit, $n = 1.635$

Wichtig für die Gesundheit der Film- und Fernsehschaffenden ist regelmäßige Erholung. Nur 33 Prozent der Film- und Fernsehschaffenden schätzten ein, dass sie im Untersuchungszeitraum ausreichend Erholung hatten. 6 Prozent gaben an, überhaupt keine Erholung gehabt zu haben und weitere 22 Prozent selten.

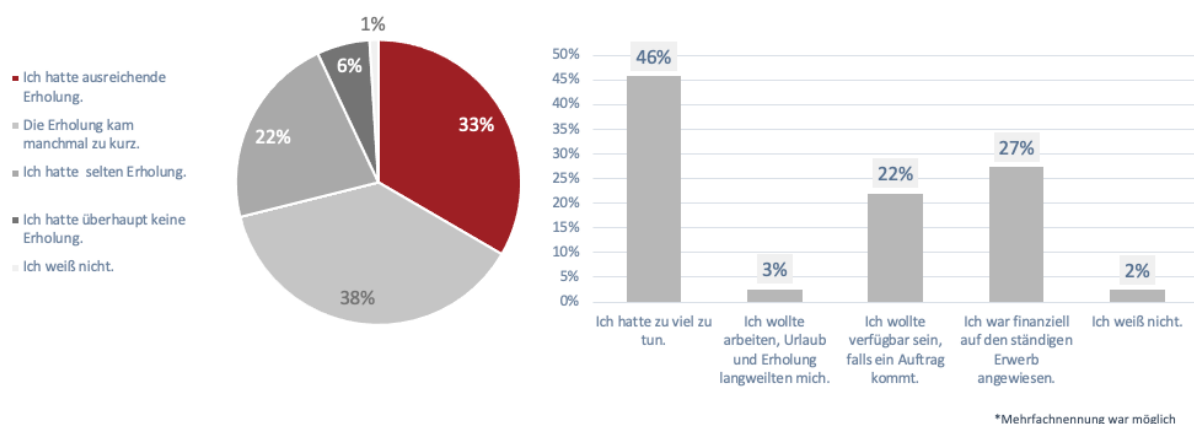


Abbildung 63: Einschätzung der Erholungssituation, $n = 1.620$

Als Gründe für die unzureichende Erholung gaben die Befragten an, zu viel zu tun gehabt zu haben (46 Prozent), auf den ständigen finanziellen Erwerb angewiesen gewesen zu sein (27 Prozent) oder immer verfügbar sein zu wollen (22 Prozent). Mehrfachnennung war hier möglich.

Interessant ist ein Vergleich zwischen Erholungsgrad und der Anzahl der Wochen, die die Betroffenen in 2019 arbeiteten. Die Befragten, die Angaben, sich ausreichend erholt zu haben, arbeiteten durchschnittlich 25 Wochen, wogegen diejenigen, die selten oder überhaupt keine Erholung hatten, 34 Wochen in diesem Jahr arbeiteten.

Bemerkenswert ist der Fakt, dass die Festangestellten mit 25 Prozent am wenigsten ausreichende Erholung für sich feststellten. Dies ist offensichtlich auf eine relative Überlastung der Festangestellten zurückzuführen, waren es bei dieser Gruppe doch 65 Prozent, die der Meinung waren, dass sie keine ausreichende Erholung hatten, weil so viel zu tun gewesen sei.

Den größten Anteil derjenigen, die nicht genug Erholung hatten, weil sie auf ständigen Erwerb angewiesen waren, gab es in den Gruppen der freien Mitarbeiter*innen und der Selbstständigen bzw. Freiberufler*innen.

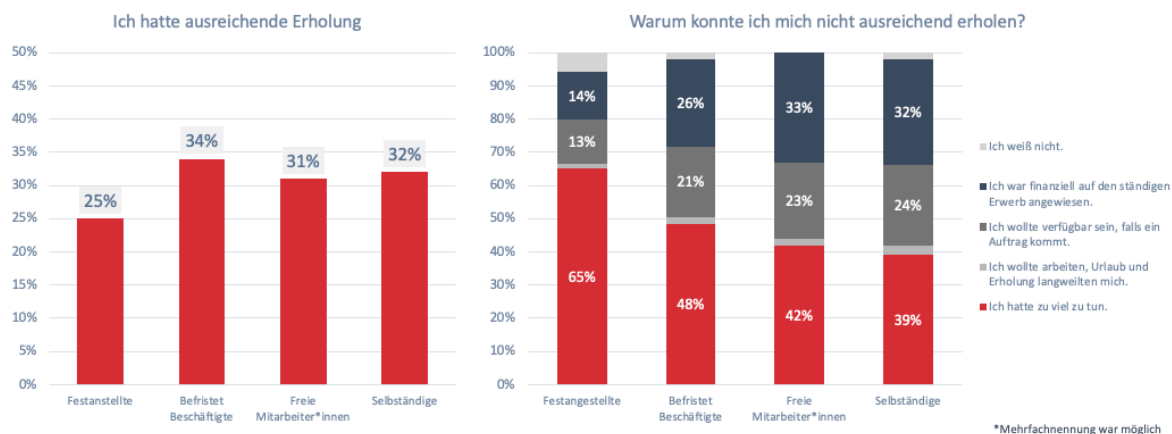


Abbildung 64: Einschätzung der Erholungssituation, n = 1.047

9.1 ZWISCHENFAZIT ARBEITSBEDINGUNGEN

33 Prozent der Befragten hatten von immer/überwiegend erhöhten emotionalen Anstrengungen zu berichten.

Das Arbeitsklima war immer/überwiegend angenehm oder sehr angenehm.

Die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen ist noch verbesserungsbedürftig, dies gilt besonders für die Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten, vor allem beim Dokumentarfilm.

Die psychische Gesundheit wurde von 31 Prozent der Befragten als befriedigend oder unbefriedigend eingeschätzt, was sicher auf die erhöhten emotionalen Anforderungen der Tätigkeiten zurückzuführen ist.

66 Prozent der Befragten gaben an, sich nicht ausreichend erholt zu haben. Gründe dafür waren vorrangig Arbeitsüberlastung, aber auch die Meinung der Befragten, finanziell auf ständigen Erwerb angewiesen zu sein.

41 Prozent beobachteten, dass Kolleg*innen trotz Krankheit arbeiteten.

Häufigen Alkoholkonsum bei der Arbeit beobachteten 13 Prozent der Teilnehmenden, häufigen Drogenkonsum 7 Prozent.

10 WEITERBILDUNG / QUALIFIZIERUNG

Nur 14 Prozent der Befragten nutzten die Möglichkeit zur Weiterbildung häufig, 33 Prozent selten und 53 Prozent nie. In einer Branche wie der Film- und Fernsehwirtschaft, welche sich im permanenten inhaltlichen und technischen Wandel befindet, erscheint dies ungewöhnlich wenig.

Die Befragten gaben als Hauptgründe für die geringe Nutzung fehlende Zeit, fehlende Angebote sowie fehlenden Bedarf an.

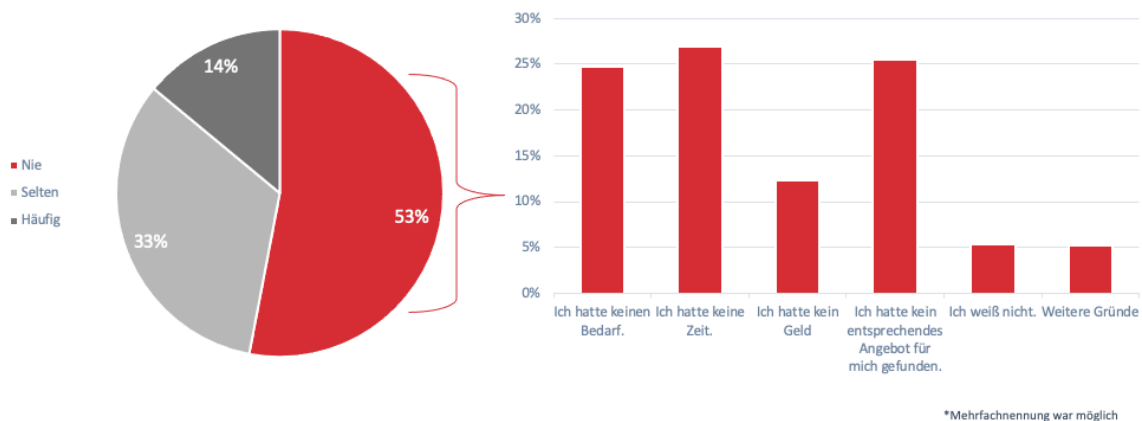


Abbildung 65: Gründe für fehlende Erholung, n = 1.600

11 DISKRIMINIERUNGSSITUATION

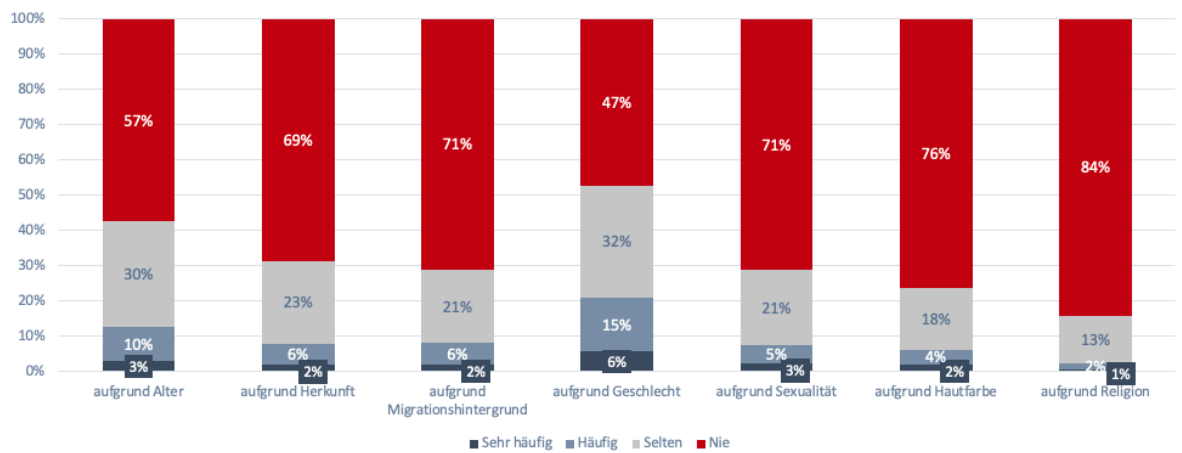
In den letzten Jahren häuften sich Berichte über Diskriminierungen in der Film- und Fernsehwirtschaft. Diese beschrieben vielfache sexuelle Belästigungen, Benachteiligung von älteren Menschen, Personen anderer Religionen, Hautfarbe, sexueller Orientierung. Um eine Einschätzung von der Größenordnung dieser Vorfälle zu erhalten, wurde einerseits gefragt, ob die Teilnehmenden im Bezugsjahr Diskriminierung/en beobachtet und ob sie Diskriminierung/en selbst erfahren hatten.

11.1 BEOBACHTUNG VON DISKRIMINIERUNGEN

Mehr als die Hälfte der Befragten, 63 Prozent, hatten im Jahr 2019 Diskriminierung/en beobachtet.

Am häufigsten wurde Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beobachtet. 53 Prozent der Befragten beobachteten diese mindestens „selten“, 43 Prozent der Befragten beobachteten mindestens „selten“ Altersdiskriminierung, 31 Prozent aufgrund von Herkunft, 29 Prozent aufgrund von Migrationshintergrund, 29 Prozent aufgrund von Sexualität, 24 Prozent aufgrund von Hautfarbe und 16 Prozent aufgrund von Religion.

Haben Sie während Ihrer Berufsausübung Diskriminierung beobachtet?



* Mehrfachnennung war möglich

Abbildung 66: Beobachtung von Diskriminierung nach Diskriminierungsformen, $n = 1.672$

Die beiden am häufigsten beobachteten Diskriminierungsformen wurden noch einmal differenzierter betrachtet. So gaben mehr Festangestellte und Selbstständige an, häufig oder sehr häufig Altersdiskriminierung beobachtet zu haben als befristet Beschäftigte oder freie Mitarbeiter*innen.

Geschlechterdiskriminierung wurde eher von den befristet Beschäftigten und den freien Mitarbeiter*innen beobachtet.

Haben Sie während Ihrer Berufsausübung Diskriminierung beobachtet?

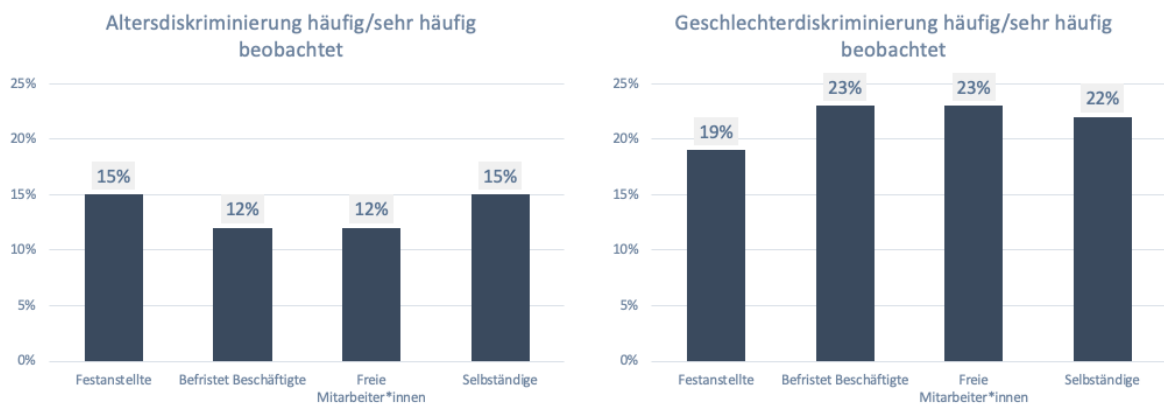


Abbildung 67: Beobachtete Diskriminierungen nach Diskriminierungs- und Beschäftigungsformen, $n = 1.621$

11.2 ERLEBNIS VON DISKRIMINIERUNGEN

46 Prozent der Befragten gaben an, im Bezugsjahr 2019 selbst Diskriminierung erlebt zu haben. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und aufgrund von Alter waren am weitesten verbreitet.

So gaben 31 Prozent der Befragten an, mindestens „selten“ Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erlebt zu haben, 28 Prozent aufgrund des Alters, 11 Prozent aufgrund von Herkunft, 9 Prozent aufgrund von Sexualität, 7 Prozent aufgrund von Migrationshintergrund, 5 Prozent aufgrund von Hautfarbe und 3 Prozent aufgrund von Religion.

Haben Sie während Ihrer Berufsausübung Diskriminierung selbst erfahren?

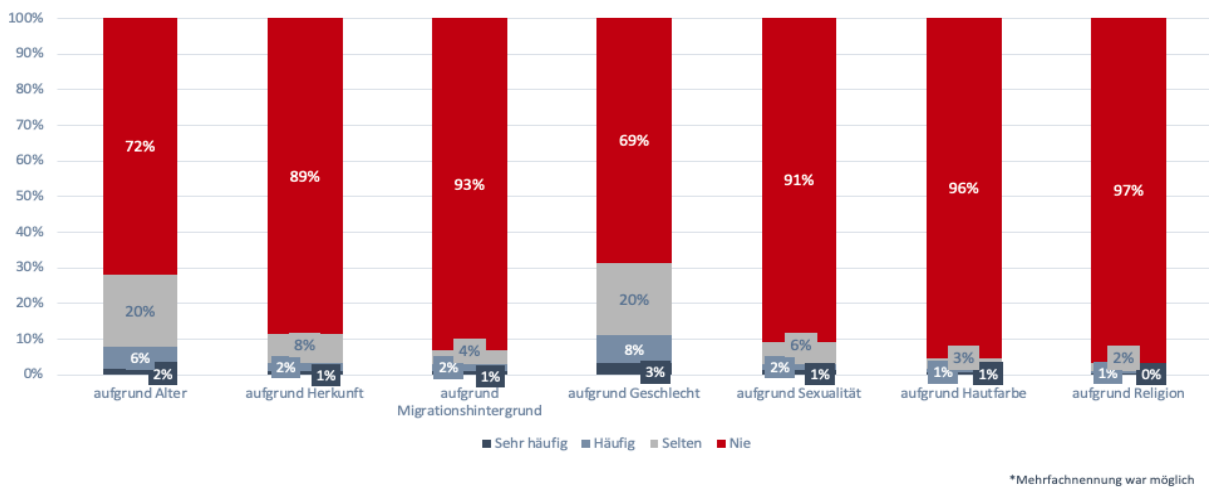


Abbildung 68: Diskriminierungserfahrungen nach Diskriminierungsformen, n = 1.609

Auch hier wurden die beiden häufigsten Diskriminierungsformen genauer betrachtet. So waren es vermehrt Festangestellte (13 Prozent) und Selbstständige bzw. Freiberufler*innen (9 Prozent), die von Altersdiskriminierung betroffen waren. Von Geschlechterdiskriminierung betroffen waren häufiger Selbstständige und Freiberufler*innen (12 Prozent) und befristet Beschäftigte (10 Prozent).

Haben Sie während Ihrer Berufsausübung Diskriminierung selbst erfahren?

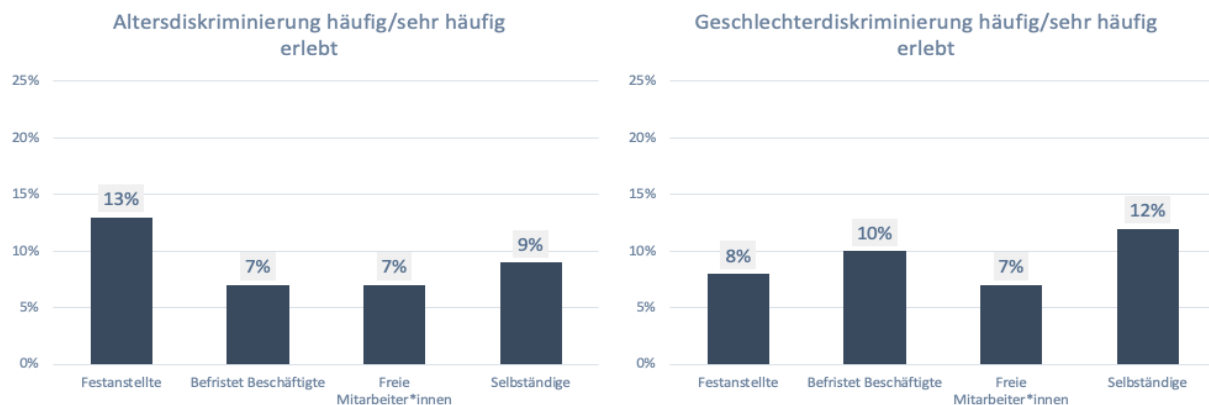


Abbildung 69: Erlebte Diskriminierungen nach Diskriminierungs- und Beschäftigungsformen, n = 1.609

Der Blick in das Schauspieldepartment, deren Angehörige durch die spezielle Situation des Berufs persönlich sehr exponiert sind, zeigt, dass Schauspieler*innen von allen Diskriminierungsformen häufiger betroffen sind als der Durchschnitt der Film- und Fernsehschaffenden. Besonders stark ist der Unterschied zum allgemeinen Durchschnitt bei der Altersdiskriminierung und der Diskriminierung aufgrund von Migrationshintergrund.

Haben Sie während Ihrer Berufsausübung Diskriminierung selbst erfahren?

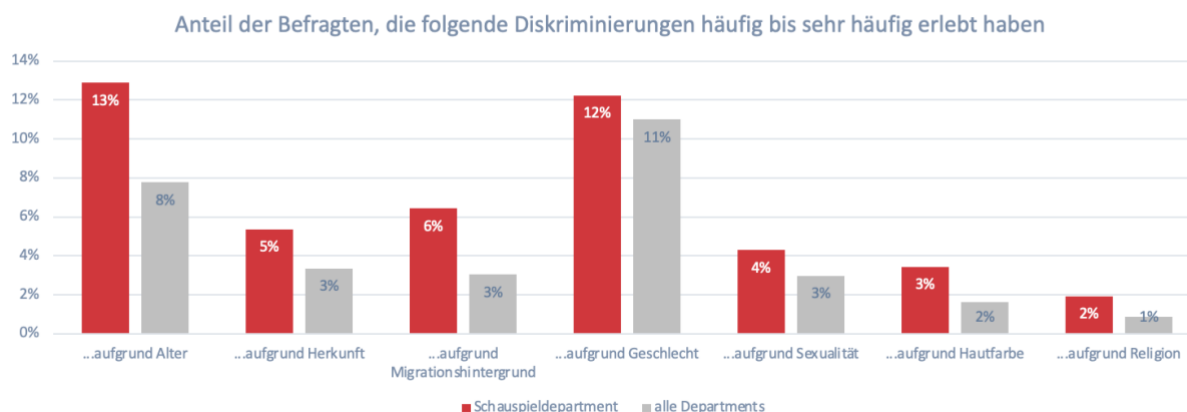


Abbildung 70: Erlebte Diskriminierungen nach Diskriminierungsformen, n = 1.609

Eine aktuelle Studie mit dem Titel „Vielfalt im Film“ untersucht die Diskriminierungssachverhalte noch detaillierter. Diese Studie kommt zu dem Schluss, dass Diskriminierung im Arbeitskontext „kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem der Filmbranche“ ist.³

Besonders die sexuelle Belästigung sehen die Autor*innen der Studie weit verbreitet. 81 Prozent der Cis-Frauen haben nach Angaben der Studie in den letzten zwei Jahren „mehrfach sexuelle Belästigung im Arbeitskontext erlebt“⁴, wobei in 90 Prozent der Fälle Männer die Verursacher dieser Belästigungen waren.⁵ Die Bandbreite von sexualisierter bzw. sexueller Belästigung reichte demnach von „unangemessenen sexualisierten Kommentaren oder vermeintlichen Witzen“⁶ über die Aufforderung zu sexuellen Handlungen bis hin zu sexueller Nötigung.⁷

Weiterhin zeigt die Studie eklatante Mängel im Hinblick auf Vielfalt sowohl bei den Besetzungen als auch bei den Inhalten der Filme.

³ Studie Vielfalt im Film, Vorstellung der ausgewählten Ergebnisse: https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse_Vielfalt_im_Film-min.pdf, zuletzt abgerufen am 21.06.2021

⁴ ebenda

⁵ Vgl. ebenda

⁶ ebenda

⁷ Vgl. ebenda

11.3 BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN

Zu ähnlichen Resultaten wie die Studie „Vielfalt im Film“ kam die 2017 von der FFA publizierte Studie „Gender und Film“. Dort ist von einer Besetzung der kreativen Schlüsselpositionen von mehrheitlich Männern die Rede, von Barrieren für Frauen in der Filmbranche, Stereotypisierungen und kritischen Abhängigkeiten.⁸

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang außerdem das um 35 Prozent niedrigere Durchschnittseinkommen von Frauen, welches im Kapitel Bruttojahreseinkommen festgestellt wurde.

11.4 ZWISCHENFAZIT DISKRIMINIERUNG

Es erscheint höchst bedenklich, wenn 63 Prozent der Befragten innerhalb eines Jahres Diskriminierungen beobachteten und 46 Prozent der Befragten solche gar selbst erleben mussten.

Die Häufungen von Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen deuten auf ein systemisches Problem hin. Hier besteht akuter Handlungsbedarf.

Die häufigsten Diskriminierungsformen waren Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Alter.

Im Herbst erscheint die ausführlichere Studie mit dem Titel „Vielfalt im Film“, welche die Themen Vielfalt und Diskriminierung detaillierter untersucht.

12 ZUFRIEDENHEIT, VEREINBARKEIT, PERSPEKTIVERWARTUNG

Gradmesser für die Beschäftigungsqualität sind neben dem Einkommen und den konkreten Arbeitsbedingungen auch die subjektiven Einschätzungen der Betroffenen zu ihrer Zufriedenheit mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen und ihrer Perspektiverwartung. Wichtig erschien darüber hinaus, zu ergründen, wie die Film- und Fernsehschaffenden die Vereinbarkeit ihrer Berufstätigkeit mit dem Familienleben und anderen Lebensbereichen einschätzten.

12.1 ZUFRIEDENHEIT

Mit 41 Prozent waren weniger als der Hälfte der Befragten grundsätzlich mit ihren Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden.

Dies erscheint wenig, betrachtet man die mutmaßliche Sogwirkung, die die Medienbranche im Allgemeinen auf die Menschen bisher ausübte.

In den Hintergrundgesprächen wurde fast einmütig von den Verbänden berichtet, dass diese Sogwirkung seit einigen Jahren ausbleibt und dass man derzeit gar einen Nachwuchs- und Fachkräftemangel

⁸ Hochfeld, Grenz, Iffländer, Pommer, Gender und Film, FFA 2017

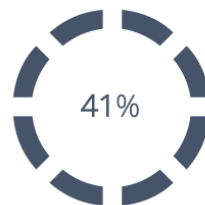
beobachte. Die Gründe hierfür seien unterschiedlich, aber mehrheitlich in der Arbeitsbelastung, teilweise in schlechter Vergütung zu suchen.

Dies bestätigen die Antworten auf die Frage, ob sich die Film- und Fernsehschaffenden immer oder überwiegend angemessen vergütet fühlten. Nur 39 Prozent der Befragten bejahten diese Frage.

Die Antworten der Angehörigen des dominierenden Schauspieldepartments unterschieden sich vom allgemeinen Durchschnitt. Mit 37 Prozent war ein geringerer Anteil mit den Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden. Und nur 34 Prozent fühlten sich angemessen vergütet.

In der nebenstehenden Abbildung ist zu sehen, dass die Zufriedenheit bei den freien Mitarbeiter*innen der Rundfunkanstalten am geringsten ist. Dies und ähnliche bereits genannte Sachverhalte, wo die Gruppe der freien Mitarbeiter*innen deutlich unter dem Durchschnitt abschneidet, weist auf die Notwendigkeit hin, die Situation dieser Gruppe genauer zu untersuchen.

Zufriedenheit



Vergütung

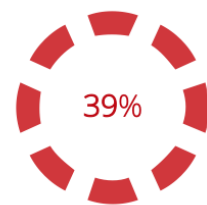


Abbildung 71: Zufriedenheit allgemein und Angemessenheit der Vergütung, n = 1.618

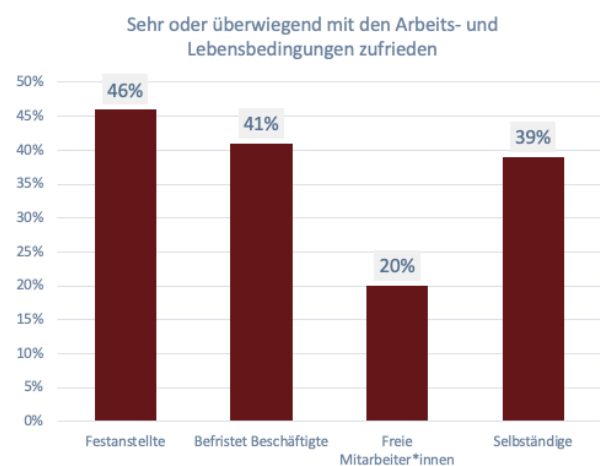


Abbildung 72: Zufriedenheit nach Beschäftigungsform, n = 1.618

Der Autor verweist diesbezüglich auf seine 2019 veröffentlichte Untersuchung zur sozialen und beruflichen Situation von freien Mitarbeiter*innen bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten mit dem Titel „Beschäftigte zweiter Klasse? Gute Arbeit auch für Freie“⁹. In dieser Untersuchung wird eine eindeutige Benachteiligung der freien Mitarbeiter*innen der Rundfunkanstalten gegenüber deren fest angestellten Mitarbeiter*innen in Bezug auf deren Arbeitsbedingungen, Vergütungen, soziale Absicherung und Kündigungsschutz festgestellt. Auch existieren hier Unterschiede zwischen den verschiedenen Statusgruppen innerhalb der freien Mitarbeiter*innen sowie zwischen Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Landesrundfunkanstalten.

Auf die Frage nach der Angemessenheit ihrer Vergütung antworteten 43 Prozent der befristet Beschäftigten mit positiv, 38 Prozent der Festangestellten und 36 Prozent der freien Mitarbeiter*innen. Bei den Selbstständigen und Freiberufler*innen waren es mit 29 Prozent die wenigsten.

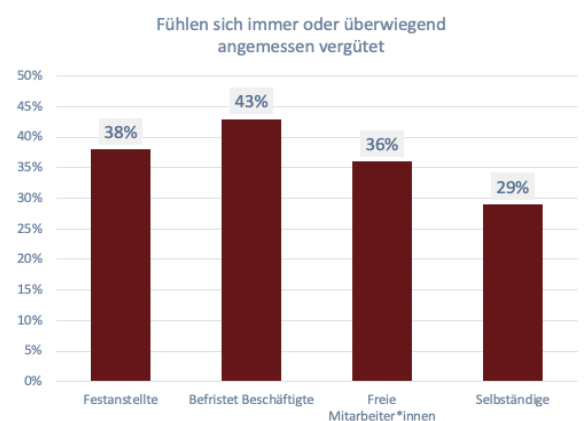


Abbildung 73: Angemessenheit der Vergütung nach Beschäftigungsform, n = 1.617

⁹ https://www.langermediaconsulting.de/resources/Freienstudie_1.1-Kopie.pdf

12.2 VEREINBARKEIT MIT FAMILIENLEBEN UND ANDEREN LEBENSBEREICHEN

79 Prozent der Befragten meinten, dass eine permanente und professionelle Berufsausübung mit Familienleben schwer, nur in Ausnahmefällen oder grundsätzlich nicht vereinbar sei.

54 Prozent waren der Meinung, dass ihre berufliche Tätigkeit nicht mit anderen Lebensbereichen vereinbar sei.

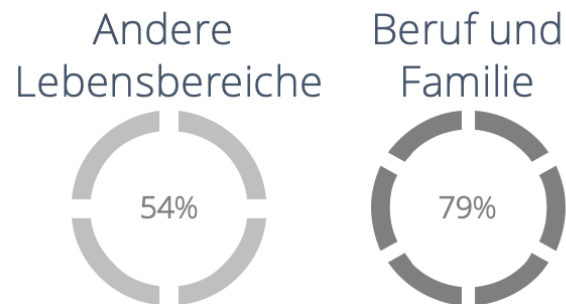


Abbildung 74: Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und anderen Lebensbereichen, n = 1.622

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben beantworteten Festangestellte und freie Mitarbeiter*innen bedeutend positiver als Selbstständige und befristet Beschäftigte, ebenso die Frage nach der Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen.

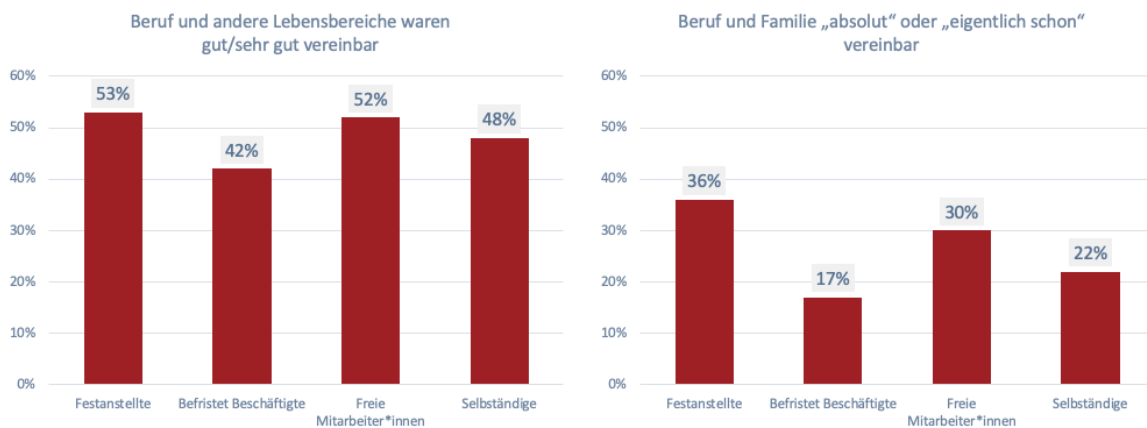


Abbildung 75: Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und anderen Lebensbereichen nach Beschäftigungsformen, n = 1.622

12.3 PERSPEKTIVERWARTUNG

Weniger als die Hälfte der Befragten (47 Prozent) erwarteten eine gute bis sehr gute berufliche Perspektive, weniger, nämlich nur 35 Prozent, eine gute bis sehr gute finanzielle Perspektive.

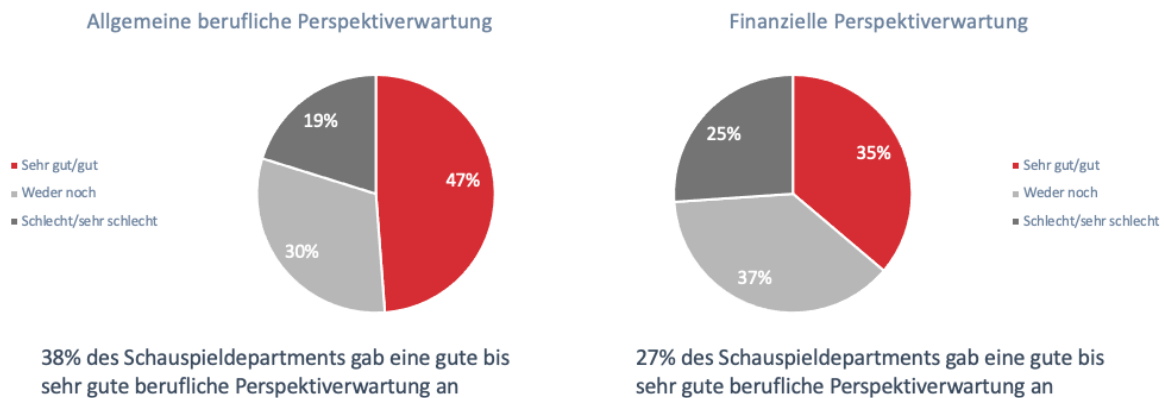


Abbildung 76: Erwartungen der beruflichen und finanziellen Perspektive, $n = 1.615$

Auch hier sind deutliche Unterschiede bei der Einschätzung der Schauspielenden zu beobachten. Ihre Einschätzungen waren pessimistischer.

Differenziert man nach Beschäftigungsverhältnis, kann man sehen, dass die befristet bzw. projektgebunden Beschäftigten die beiden Fragen deutlich positiver beantworteten und die freien Mitarbeiter*innen deutlich negativer als der Durchschnitt.

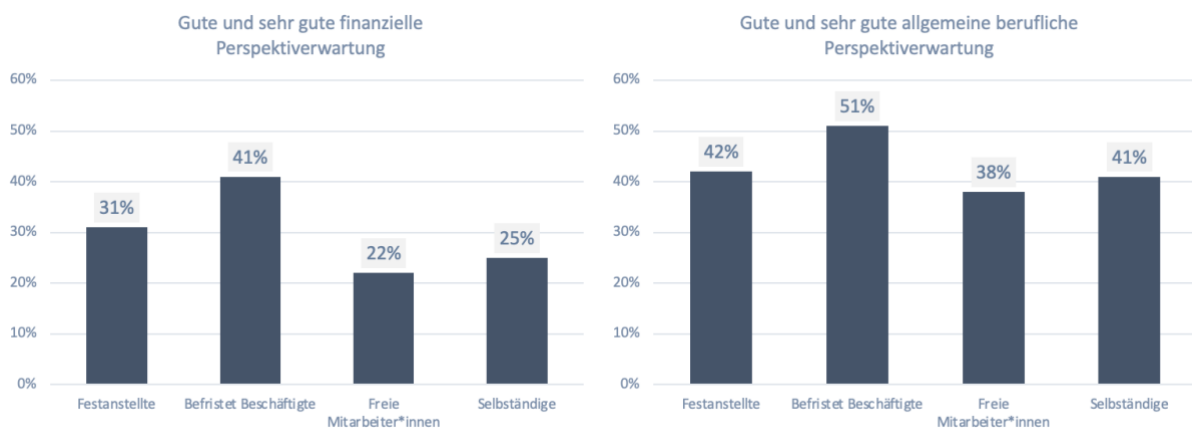


Abbildung 77: Erwartung guter/sehr guter beruflicher und finanzieller Perspektive nach Beschäftigungsformen, $n = 758$

12.4 ZWISCHENFAZIT ZUFRIEDENHEIT, VEREINBARKEIT, PERSPEKTIVE

Die bedeutende Mehrheit der Befragten verneinte die Vereinbarkeit ihrer beruflichen Tätigkeit mit Familienleben und anderen Lebensbereichen deutlich.

Weniger als die Hälfte der Befragten (41 Prozent) waren mit den Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden und nur 39 Prozent fühlten sich angemessen vergütet.

Etwas weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Befragten erwarteten eine gute bzw. sehr gute berufliche Perspektive, noch weniger (35 Prozent) erwarteten eine gute bzw. sehr gute finanzielle Perspektive.

Diese Einschätzung gilt es sehr ernst zu nehmen, haben sich doch, nach Informationen der Berufsverbände, in den letzten Jahren die Ansprüche an Familienleben, Freizeit und damit an Lebensqualität und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit auch in dieser Branche stark verändert.

13 ALTERSVORSORGESITUATION

Die Besonderheiten der Beschäftigungsverhältnisse wurden bereits thematisiert. Der große Anteil an befristeter bzw. kurzfristiger Beschäftigung führt zu unregelmäßigen Einzahlungen in die Altersvorsorge. Gleiches gilt für den Anteil der Selbstständigen und Freiberufler*innen.

13.1 ARTEN DER ALTERSVORSORGE

Die in weiten Teilen unstete Beschäftigung wirkt sich insofern auf die Altersvorsorgesituation aus, als dass nur 77 Prozent der Befragten gesetzlich versichert waren und 12 Prozent freiwillig. Es ist außerdem davon auszugehen, dass diese gesetzlichen und freiwilligen Versicherungen aufgrund der befristeten Beschäftigungen nicht für eine adäquate Absicherung im Alter sorgen werden. Deshalb sorgte ein großer Teil der Befragten mit betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen wie der Pensionskasse Rundfunk oder dem Presseversorgungswerk vor (40 Prozent) oder unterhielt private Lebens- oder Rentenversicherungen (32 Prozent). Ein Teil der Befragten sorgte durch Investition in Immobilien (24 Prozent) oder in Wertpapiere (17 Prozent) vor.

Dennoch hatten 7 Prozent der Befragten keine Altersvorsorge, was höchst bedenklich ist.

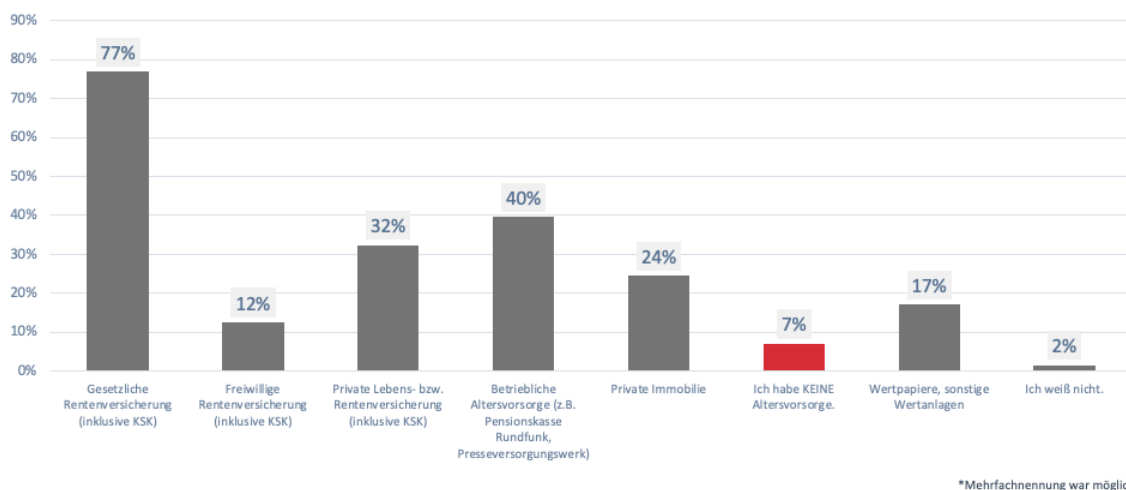


Abbildung 78: Formen der Altersvorsorge, n = 1.591

Nachfolgend wird die Gruppe der Personen, die über keine Altersvorsorge verfügt, genauer eingegrenzt.

Diese fanden sich vor allem in den Altersgruppen bis 39 Jahre. Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen dieser Personen lag mit 37.400 Euro weit unter dem Gesamtdurchschnitt der Film- und Fernsehschaffenden (54.498 Euro) und waren mit 25 Wochen im Jahr weniger beschäftigt als der Durchschnitt (29 Wochen). Der Großteil des Personenkreises ohne Altersvorsorge (67 Prozent) übte noch mindestens eine weitere Tätigkeit neben seiner Haupttätigkeit aus. Bei allen Film- und Fernsehschaffenden lag dieser Wert bei 42 Prozent.

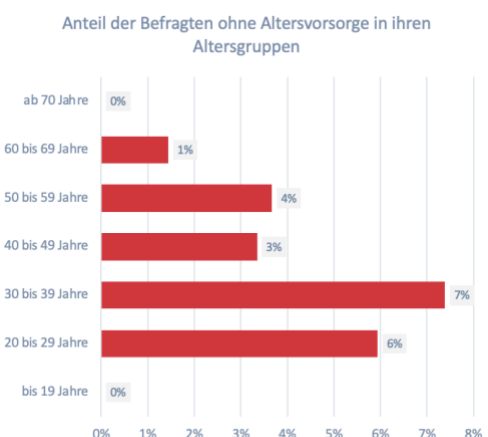


Abbildung 79: Altersstruktur Personen ohne Altersvorsorge, n = 171

Es fanden sich in allen Departments Personen ohne Altersvorsorge, gehäuft jedoch in den Bereichen, Producing, Ton/Tonpostproduktion, TV/Web Content, Schauspiel und Kamera.

Die Beschäftigungsformen betrachtend, ließ sich eine Häufung der Personen ohne Altersvorsorge unter den geringfügig Beschäftigten ausmachen.

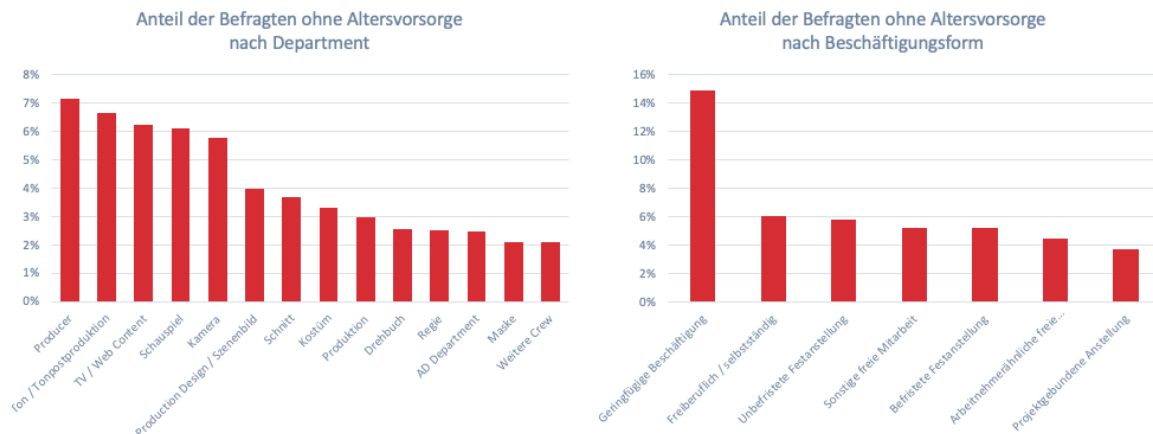


Abbildung 80: Befragte ohne Altersvorsorge nach Department und Beschäftigungsform, n = 171

13.2 QUALITÄT DER ALTERSVORSORGE

Die Tatsache des Vorhandenseins von Altersvorsorgemaßnahmen lässt noch keine Aussage über deren Qualität und Nachhaltigkeit zu. Deshalb wurden die Teilnehmenden um eine persönliche Einschätzung ihrer Altersvorsorge gebeten. Konkret wurden sie gefragt, ob sie der Meinung seien, dass sie ausreichend für Alter bzw. Ruhestand vorgesorgt hätten.

Nur 22 Prozent der Befragten waren der Meinung, sehr gut oder ausreichend vorgesorgt zu haben. 21 Prozent waren sich unsicher und mehr als die Hälfte, nämlich 57 Prozent der Befragten, waren der Meinung, dass ihre Altersvorsorge für ihren Ruhestand nicht ausreichend sei.

Am schlechtesten schätzten dies die Selbstständigen ein, wo nur 14 Prozent der Befragten meinten, ausreichend vorgesorgt zu haben sowie die freien Mitarbeiter*innen. Dort lag dieser Anteil bei 17 Prozent.

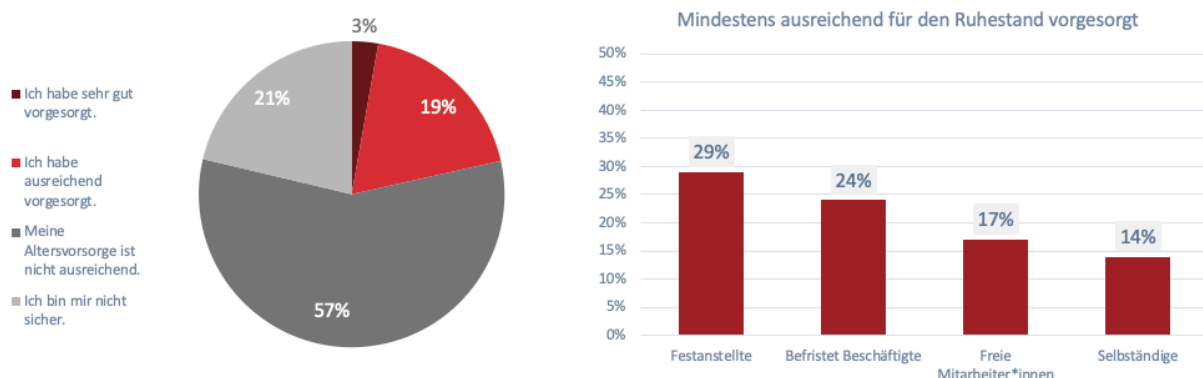


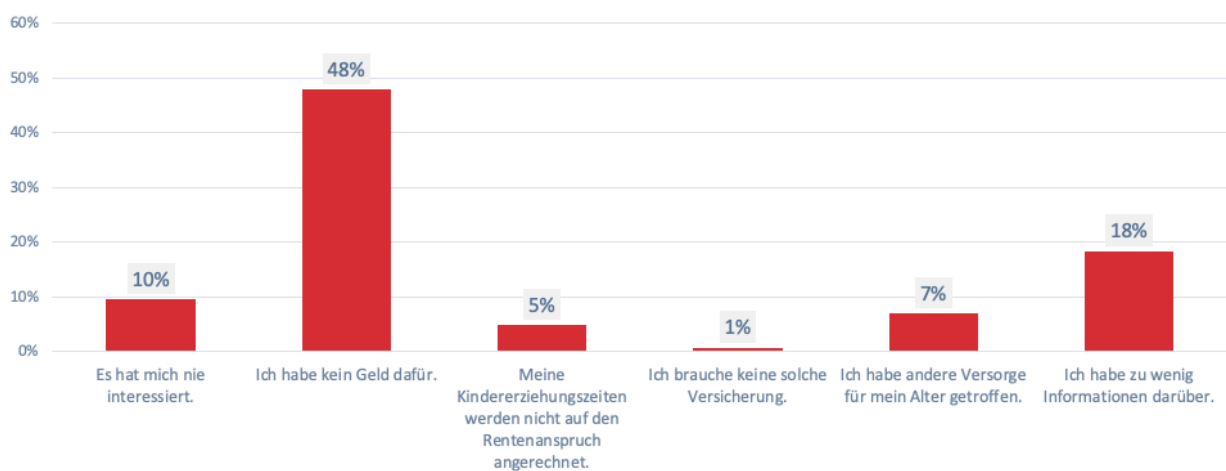
Abbildung 81: Einschätzung der Altersvorsorgequalität – allgemein und nach Beschäftigungsform, n = 1.612

Wichtig war in diesem Zusammenhang, herauszufinden, warum die Altersvorsorge nicht ausreichen sollte bzw. warum entsprechend wenig in die Altersvorsorge investiert wurde.

Der Hauptgrund war offensichtlich der, dass die Betroffenen nicht genügend Geld für entsprechende Altersvorsorgemaßnahmen hatten. Weitere Gründe waren fehlende Informationen über Altersvorsorgemöglichkeiten und Desinteresse seitens der Betroffenen. Ein Teil der Befragten (7 Prozent) gab an, anderweitig Vorsorge für das Alter getroffen zu haben.

Näher zu untersuchen wäre die Angabe von Befragten, die angaben, dass ihre Kindererziehungszeiten nicht auf den Rentenanspruch angerechnet würden.

Was ist der Grund für die unzureichende Altersvorsorge?



Hauptgrund für schlechte Altersvorsorge sind fehlende finanzielle Mittel.

*Mehrfachnennung war möglich

Abbildung 82: Gründe für unzureichende Altersvorsorge, n = 1.611

Abschließend wurde die Frage gestellt, ob mit dem jeweiligen Einkommen der Befragten generell eine adäquate Altersvorsorge betreibbar wäre.

Mit 58 Prozent war die Mehrheit der Meinung, dass dies absolut nicht oder eher nicht möglich sei. Nur 7 Prozent bejahten die Frage eindeutig, 30 Prozent hielten dies für wahrscheinlich und 6 Prozent waren sich unsicher.

Unter den Selbstständigen bzw. Freiberufler*innen waren mit 26 Prozent die wenigsten der Meinung, dass mit ihrem Einkommen adäquate Altersvorsorge betreibbar oder wahrscheinlich betreibbar sei.

Glauben Sie, dass Sie mit Ihrem Einkommen grundsätzlich eine adäquate Altersvorsorge betreiben können?

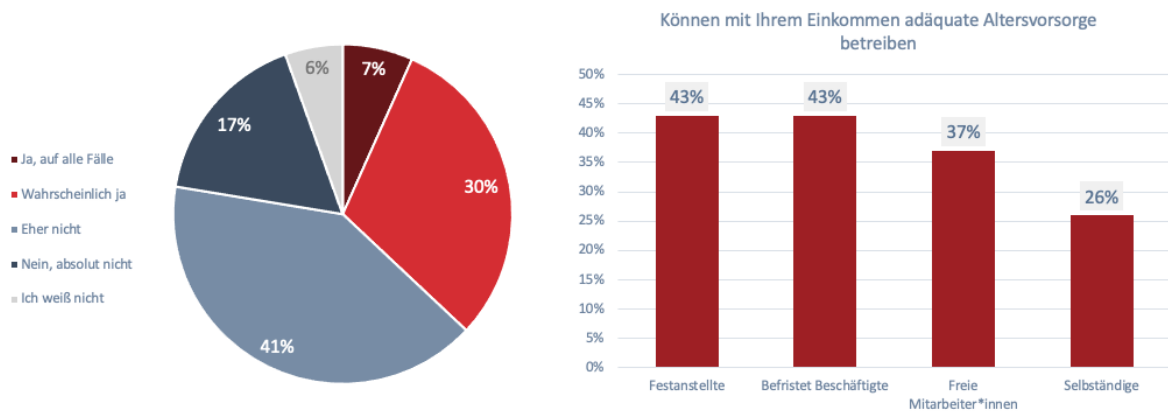


Abbildung 83: Möglichkeit, Altersvorsorge mit Einkommen betreiben zu können, $n = 1.583$

Weiterhin sei nochmals auf das Kapitel Besonderheiten im Corona-Jahr 2020 verwiesen, wo festgestellt wurde, dass Einkommensverluste in 2020 dazu führten, dass 36 Prozent der Befragten weniger in die Altersvorsorge investiert haben und 7 Prozent der Befragten sogar gezwungen waren, Altersvorsorgemaßnahmen zu kündigen, um den Lebensunterhalt zu gewährleisten.

13.3 ZWISCHENFAZIT ALTERSVORSORGESITUATION

7 Prozent der Befragten hatten KEINE Altersvorsorge, 57 Prozent gaben an, keine ausreichende Altersvorsorge zu besitzen.

Fehlende finanzielle Mittel waren für 48 Prozent die Hauptursache hierfür.

58 Prozent waren der Meinung, mit ihrem Einkommen sei keine adäquate Altersvorsorge zu betreiben.

36 Prozent haben durch die Pandemie weniger in die Altersvorsorge investiert, 7 Prozent haben gar Altersvorsorgemaßnahmen kündigen müssen.

Es ist zu befürchten, dass nahezu die Hälfte der Film- und Fernschaffenden von Altersarmut betroffen sein wird.

14 IMPRESSUM

Gutachten zur sozialen Situation und den Arbeitsbedingungen von Film- und Fernsehschaffenden in Berlin und Brandenburg

Autor: Jörg Langer, Langer Media research & consulting

Sodtkestraße 20, 10409 Berlin

Tel.: 030/284 79 331

E-Mail: langier@langermediaconsulting.de

Webseite: www.langermediaconsulting.de

Redaktion: Claudia Richarz

Beratung: Heiko Hilker

Im Auftrag der Senatskanzlei des Berliner Senats

© Jörg Langer 2021