

# **Die Film- und Fernschaffenden Berlin-Brandenburgs**

Studie zur sozialen Lage, Berufszufriedenheit  
und den Perspektiven  
der Beschäftigten der Film- und Fernsehbranche  
am Standort Berlin-Brandenburg

LANGER MEDIA research & consulting

Im Auftrag der Fraktion DIE LINKE im Landtag Brandenburg  
und der Fraktion DIE LINKE im Abgeordnetenhaus von Berlin

unterstützt von  
der Staatskanzlei des Freistaates Thüringen  
und der Pensionskasse Rundfunk

sowie  
Arbeitsgemeinschaft Dokumentarfilm, Bundesverband Produktion,  
Bundesverband Schauspiel, Crew United, Film Commission Region  
Stuttgart, Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein, M.F.G. Filmförde-  
rung Baden-Württemberg, Mitteldeutsche Medienförderung

In Zusammenarbeit mit Die Filmschaffenden

Autor: Jörg Langer

Mitarbeit: Elisabeth Diemel

LANGER MEDIA research & consulting, Jörg Langer

Sodtkestraße 20, 10409 Berlin

E-Mail: [lang@langermediaconsulting.de](mailto:lang@langermediaconsulting.de),

Internet: [www.langermediaconsulting.de](http://www.langermediaconsulting.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>3</b>
<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Die Film- und Fernsehwirtschaft Berlin-Brandenburgs</b>	<b>5</b>
<b>Die Film- und Fernsehschaffenden</b>	<b>6</b>
1. <i>Basisdaten</i>	6
2. <i>Einkommen</i>	10
3. <i>Beschäftigungsformen</i>	13
4. <i>Gage</i>	15
5. <i>Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld</i>	17
6. <i>Altersvorsorge</i>	21
7. <i>Compliance</i>	23
8. <i>Einschätzung der Perspektiven</i>	26
<b>Fazit</b>	<b>29</b>
<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>31</b>

## Einleitung

Die Medienbranche entwickelte in den letzten Jahren eine enorme Sogwirkung. Besonders junge Menschen reizt die Versprechung von Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung in den kreativen Berufsfeldern der Branche. Man will sich von der tradierten Lohnarbeit abgrenzen, mit Leidenschaft und Kreativität, buchstäblich ohne Grenzen. Aber Flexibilität und Grenzenlosigkeit haben ihren Preis.

*„Das Versprechen von Freiheit und Entfaltung will sich nicht einlösen. Verklärt Kreativität als Matrix, als Dispositiv eine zunehmende Prekariisierung? Ist flexible Projektarbeit das Resultat eines ausbeuterischen Kapitalismus neoliberaler Prägung?“<sup>1</sup>*

Ziel dieser Untersuchung ist es, die konkrete Beschäftigungssituation, die soziale Lage und die Zukunftsperspektiven der Film- und Fernsehschaffenden der Region Berlin-Brandenburg zu erforschen.

Hierzu liegen partiell Daten bereits vor. In den vergangenen Jahren wurden durch Berufsverbände und die Gewerkschaften zum Teil prekäre Arbeitsbedingungen und niedrige Entlohnung für einzelne Berufsgruppen und Regionen festgestellt. Allerdings beschränkten sich die Untersuchungen oftmals auf bestimmte Berufs- bzw. Mitgliedergruppen.

Entlohnung und Arbeitszeit sind aber nur ein Teil der sozialen Bedingungen, welche die Filmbranche den kreativen und dienstleistenden Berufen bietet. Darüber hinaus stellen sich weitere Fragen, die die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Branche definieren. Sind die Beschäftigten ausreichend gegen gesundheitliche und andere Gefahren geschützt? Können die Beschäftigten angemessen für das Alter vorsorgen? Ist eine angemessene Work-Life-Balance gewährleistet? Werden die Beschäftigten unterschiedlichen Alters, Geschlechts und Herkunft gleichbehandelt? Ist die Berufsausübung mit anderen Lebensbereichen und speziell dem Familienleben vereinbar?

Der Bundesverband „Die Filmschaffenden“ regte deshalb die Erstellung einer Studie an, die mittels quantitativer Erhebung den Status der sozialen Lage, der Arbeitsbedingungen, der Berufszufriedenheit sowie der Perspektiveinschätzung ermitteln sollte.

Zur Erhebung der Basisdaten für die Studie wurden bundesweit Film- und Fernsehschaffende zur Teilnahme an einer Online-Befragung aufgerufen, welche insgesamt knapp 100 Fragen enthielt. Im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2015 nahmen bundesweit 3.827 Personen an dieser Befragung teil.

Die Erhebung war die umfangreichste und komplexeste ihrer Art unter den Beschäftigten der Film- und Fernsehbranche. Der hohe Beteiligungsgrad ist bisher einzigartig und garantiert eine sehr hohe Aussagekraft der Studie.

---

<sup>1</sup> Basten, Lisa; Wir Kreative! Das Selbstverständnis einer Branche; Frank & Time Verlag, Berlin 2016, S. 30

Finanziell wurde diese Gesamtuntersuchung gefördert von der Staatskanzlei des Freistaates Thüringen, der Pensionskasse Rundfunk, Crew United, der Arbeitsgemeinschaft Dokumentarfilm, der Film Commission Region Stuttgart, der Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg, der Mitteldeutschen Medienförderung und der Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein.

Die vorliegende Spezialauswertung für die Region Berlin-Brandenburg wurde im Februar 2018 gemeinsam durch die Fraktionen DIE LINKE im Landtag Brandenburg sowie die Fraktionen DIE LINKE im Berliner Abgeordnetenhaus beauftragt.

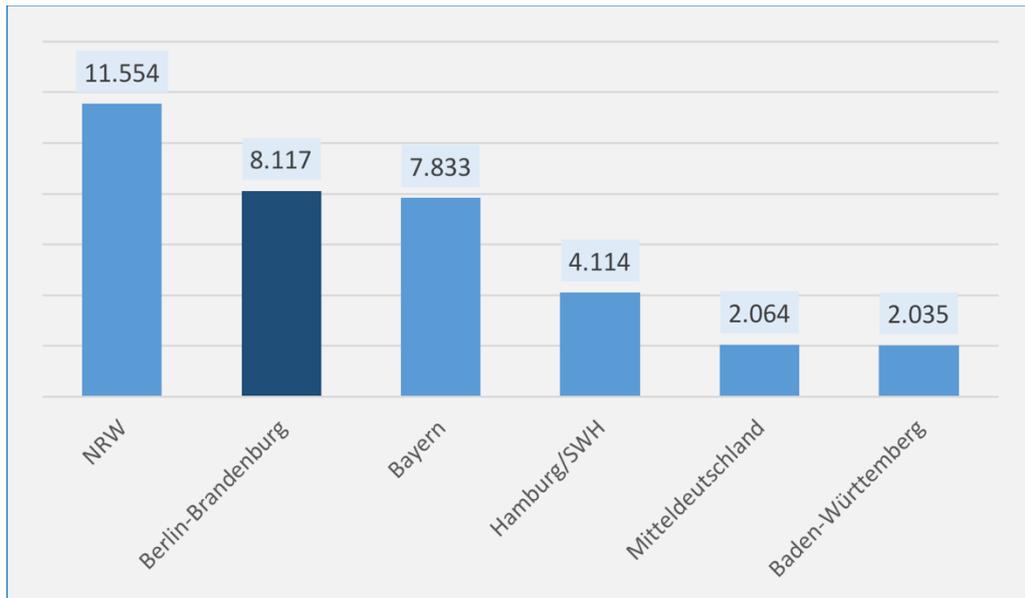
## **Die Film- und Fernsehwirtschaft Berlin-Brandenburgs**

Diese Studie untersucht die Lage der Film- und Fernsehschaffenden, die als Freiberufler\_Innen, selbstständige Auftragnehmer\_Innen, in fester Anstellung oder als auf Produktionsdauer Beschäftigte für die Produzent\_Innen der deutschen Film- und Fernsehwirtschaft tätig sind. Die Angestellten sowie die freien Mitarbeiter\_Innen der Rundfunkveranstalter und die Inhaber\_Innen von Produktionsunternehmen wurden nicht befragt.

Die Auswertung bezieht sich prinzipiell auf den Medienstandort Berlin-Brandenburg sowie die Bundesländer Berlin und Brandenburg im Einzelnen. Ein weiterer Schwerpunkt der Studie ist die Darstellung der Situation am Medienstandort Berlin-Brandenburg im Vergleich zu der in anderen Bundesländern bzw. an den anderen bedeutenden Medienstandorten Deutschlands Nordrhein-Westfalen, Bayern, Hamburg und Schleswig-Holstein, Mitteldeutschland sowie Baden-Württemberg.

Die Zahlen zur Grundgesamtheit wurden der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für 2014 entnommen. Hierbei wurden die Wirtschaftsabteilungen 5911, Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen und 5912, Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik betrachtet.

In den Wirtschaftsabteilungen wurden dann die Zahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den ausschließlich geringfügig Beschäftigten übernommen und aus den jeweiligen Quartalszahlen das Jahresmittel gebildet. Zu der Gruppe der ausschließlich freiberuflich bzw. selbstständig Tätigen war keine Statistik auffindbar. Allerdings wurde in der Umfrage nach der vorwiegenden Beschäftigungsform gefragt. Der prozentuale Anteil der Befragten, die angaben, ausschließlich freiberuflich bzw. selbstständig tätig zu sein, wurde, bezogen auf das jeweilige Bundesland, hinzuaddiert.



**Abbildung 1:**  
 Grundgesamtheit der Film- und Fernsehschaffenden Deutschlands nach Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für 2014

Somit ergab sich für Berlin-Brandenburg eine Gesamtheit aus abhängig Beschäftigten und selbständig bzw. freiberuflich Tätigen der Film- und Fernsehbranche von 8.117 Personen. 1.907 davon lebten in Brandenburg und 6.210 in Berlin. Mehr Menschen (11.554) waren lediglich in Nordrhein-Westfalen ansässig. Bayern folgte mit 7.833 Film- und Fernsehschaffenden. (siehe Abbildung 1)

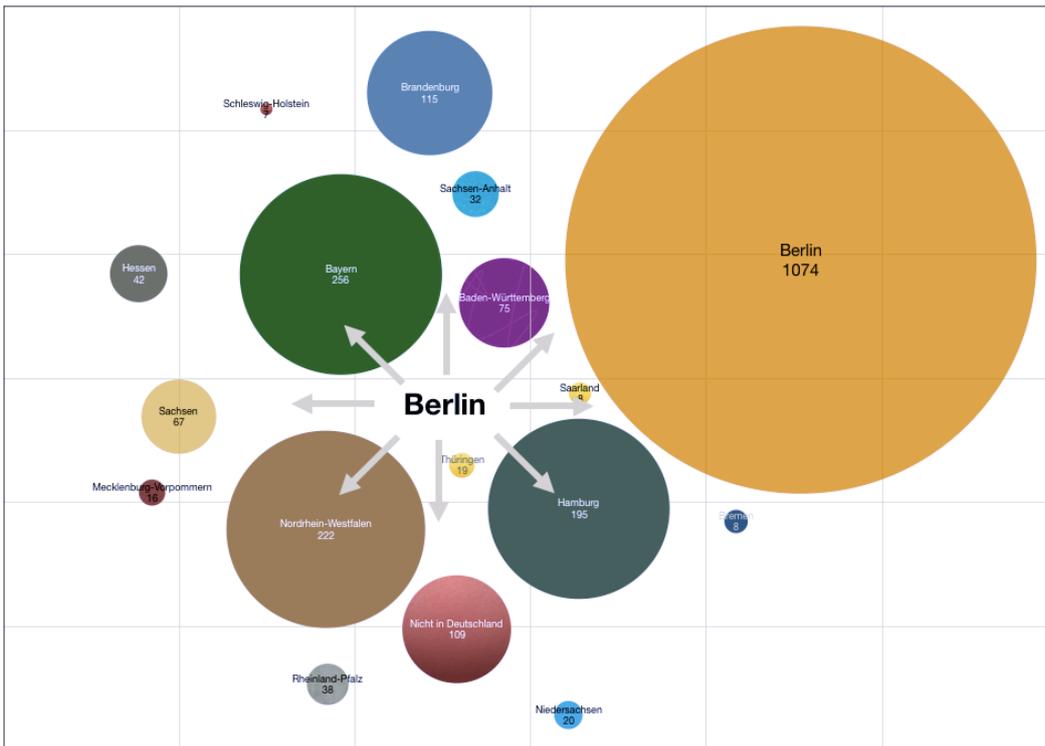
## Die Film- und Fernsehschaffenden

### 1. Basisdaten

An der Befragung nahmen bundesweit 3.827 Personen teil. 1.215 Befragte hatten ihren Wohnsitz in Berlin und 99 in Brandenburg. 35,2% aller bundesweit befragten Personen kamen demzufolge aus Berlin und Brandenburg. Bei einer Grundgesamtheit von 8.117 Personen in beiden Bundesländern kann man somit eine Beteiligung von 16,2% feststellen. Die nachfolgend ausgewerteten Daten haben somit eine sehr hohe Aussagekraft.

Anhand der nachfolgend abgebildeten Grafik (siehe Abbildung 2) sind die **Wanderungsbewegungen** der Filmschaffenden in Berlin abgebildet. Es zeigt sich, dass Film- und Fernsehschaffenden mit Wohnsitz in Berlin nicht zwangsläufig für Hauptauftraggeber\_Innen in Berlin arbeiteten. So hatten beispielsweise 256 Berliner Filmschaffende Hauptauftraggeber\_Innen am Filmstandort Bayern, 222 in Nordrhein-Westfalen und 195 in Hamburg. In Brandenburg arbeiteten 115 der Berliner Filmschaffenden. Das waren mehr Befragte, als die 99 Personen, die ihren Hauptwohnsitz in Brandenburg hatten.

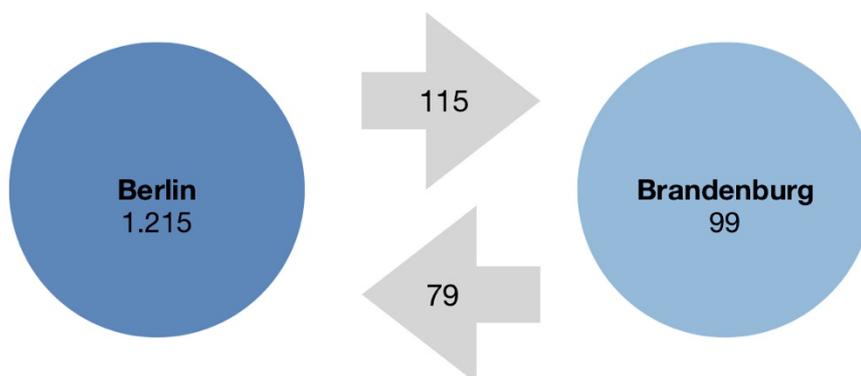
Wanderungsbewegungen - Standort des Hauptarbeitgebers der Filmschaffenden in Berlin



**Abbildung 2:**  
Standort der Hauptauftraggeber\_Innen der Film- und Fernsehschaffenden aus Berlin

Andererseits gaben 132 Filmschaffende aus Bayern, 113 aus Nordrhein-Westfalen und 109 aus Hamburg Hauptauftraggeber\_Innen in Berlin an. Wir müssen demzufolge von erheblichen permanenten und projektbedingten Wanderbewegungen der Film- und Fernsehschaffenden zwischen Wohn- und Arbeitsort ausgehen.

Abbildung 3 zeigt die Bewegungen zwischen Wohn- und Arbeitsort in der Region Berlin-Brandenburg. 115 Film- und Fernsehschaffende aus Berlin hatten ihre Hauptauftraggeber\_Innen in Brandenburg, wohingegen lediglich 99 Film- und Fernsehschaffende dort ihren Wohnsitz hatten. 79 der 99 Film- und Fernsehschaffende Brandenburgs gaben Hauptauftraggeber\_Innen in Berlin an.

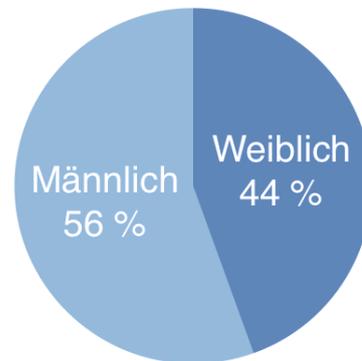


**Abbildung 3:**  
Bewegungen zwischen Wohn- und Arbeitsort in der Region Berlin-Brandenburg

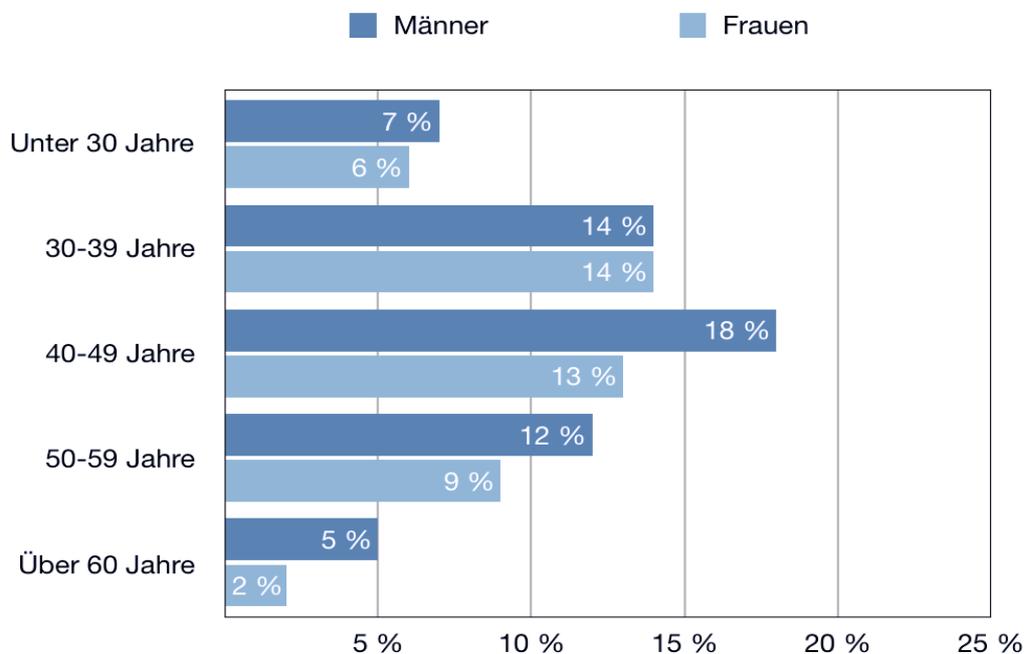
Demzufolge sollte Berlin-Brandenburg in dieser Untersuchung als länderübergreifender Filmstandort untersucht werden. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit werden demzufolge auch nicht nach Berlin und Brandenburg differenziert betrachtet.

Die Auswertung für Berlin-Brandenburg ergab eine **Geschlechterverteilung** von 44% Frauen und 56% Männern. Diese unterschied sich deutlich vom Bundesdurchschnitt, der bei 61% Männern und 39% Frauen lag.

Das **Durchschnittsalter** der Teilnehmer\_Innen betrug 43 Jahre, der Bundesdurchschnitt lag bei 42 Jahren.



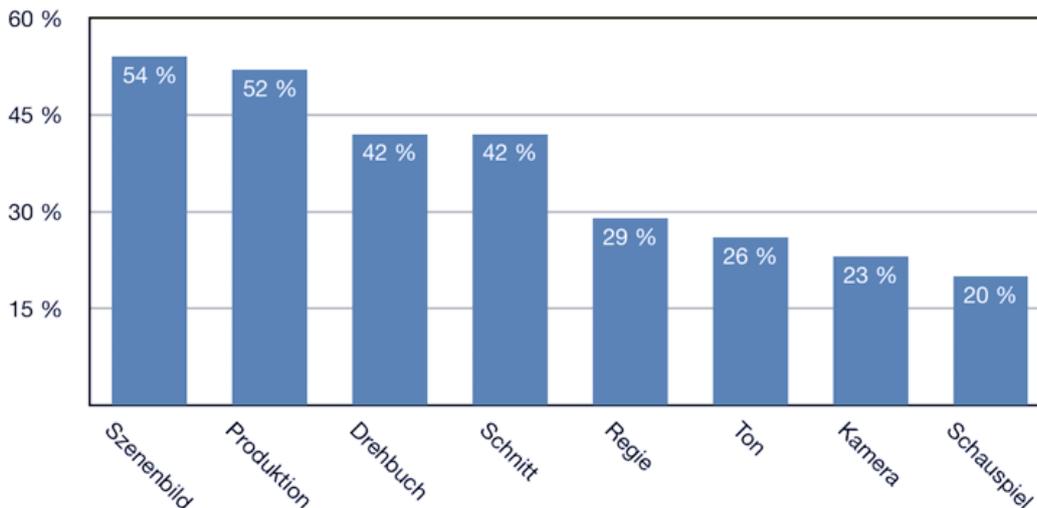
**Abbildung 4:**  
Geschlechterverteilung der Film- und Fernseh-schaffenden in Berlin-Brandenburg



**Abbildung 5:**  
Altersverteilung der Film- und Fernseh-schaffenden in Berlin-Brandenburg

Betrachtet man die Altersverteilung der Teilnehmer\_Innen der Umfrage, muss man feststellen, dass die größten Gruppen die der 30-39 bzw. die der 40-49-jährigen waren. Außerdem wurde deutlich, dass ab den 40er Jahren eine Abwanderung stattfand und die Zuwanderung in die Branche relativ spät, nämlich mit 30-40 Jahren (siehe Abbildung 5).

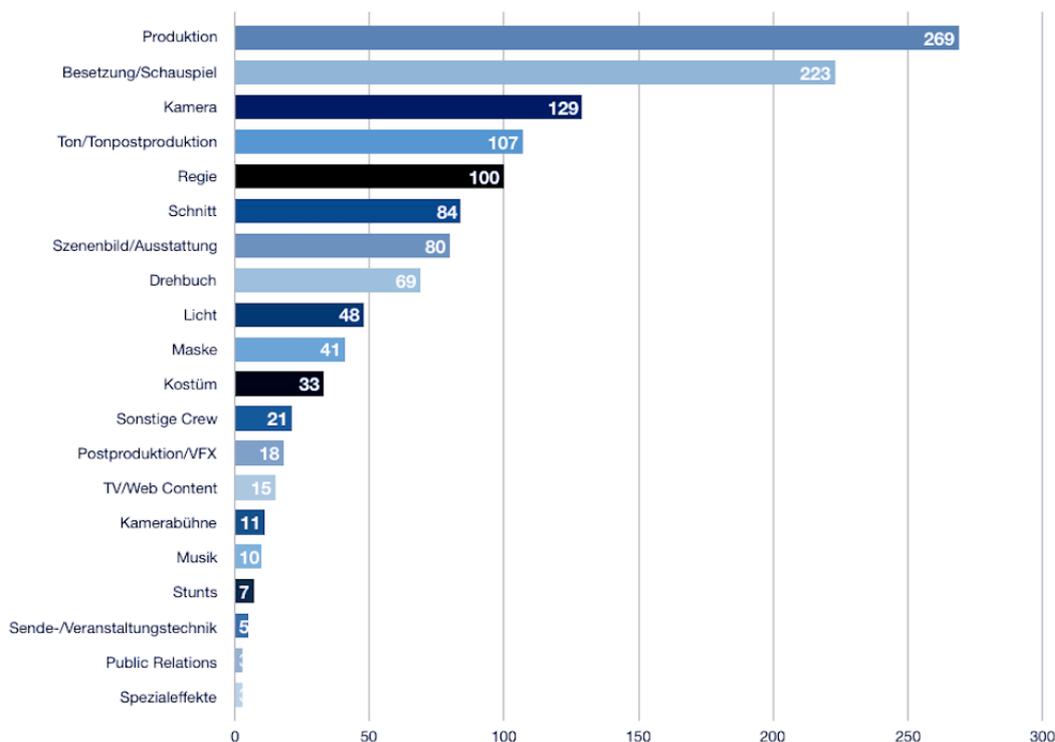
54% der Befragten aus Berlin-Brandenburg hatten einen Hochschulabschluss (48% Bundesdurchschnitt), 42% hatten Abitur (42% Bundesdurchschnitt) und 22% eine Berufsausbildung (23,5% Bundesdurchschnitt). Das **Bildungsniveau** lag also leicht über dem Bundesdurchschnitt. Der Bildungsgrad der Befragten in Berlin und Brandenburg war sehr ähnlich.



**Abbildung 6:**  
Quereinsteiger\_Innen  
nach Abteilungen

34% der Befragten gaben an, **Quereinsteiger\_Innen** zu sein, d.h. Berufstätige, die aus anderen Berufen bzw. Wirtschaftszweigen in die Berufe der Film- und Fernsehbranche wechselten. Der Bundesdurchschnitt lag bei 38%.

Abbildung 6 zeigt, dass die größten Anteile an Quereinsteiger\_Innen in den Departments Szenenbild und Produktion zu verzeichnen waren. Dies erklärt sich daraus, dass im Bereich Szenenbild nur wenige Ausbildungs- bzw. Studiengänge existierten. Der hohe Quereinsteiger\_Innenanteil im Produktionsdepartment ist bedenklich, da in diesem Department die gesamte Vorbereitung, Planung und Durchführung der Film- und Fernsehproduktionen stattfinden. Dies ist vermutlich auch die Ursache weiterer, etwas später noch zu behandelnder negativer Phänomene im Bereich Organisation und Produktionsqualität.



**Abbildung 7:**  
Anzahl der in Abteilungen  
arbeitenden Personen

Die Befragten gehörten mehrheitlich den **Abteilungen** Produktion, Besetzung/Schauspiel, Kamera, Ton/Tonpostproduktion und Regie an (siehe Abbildung 7).

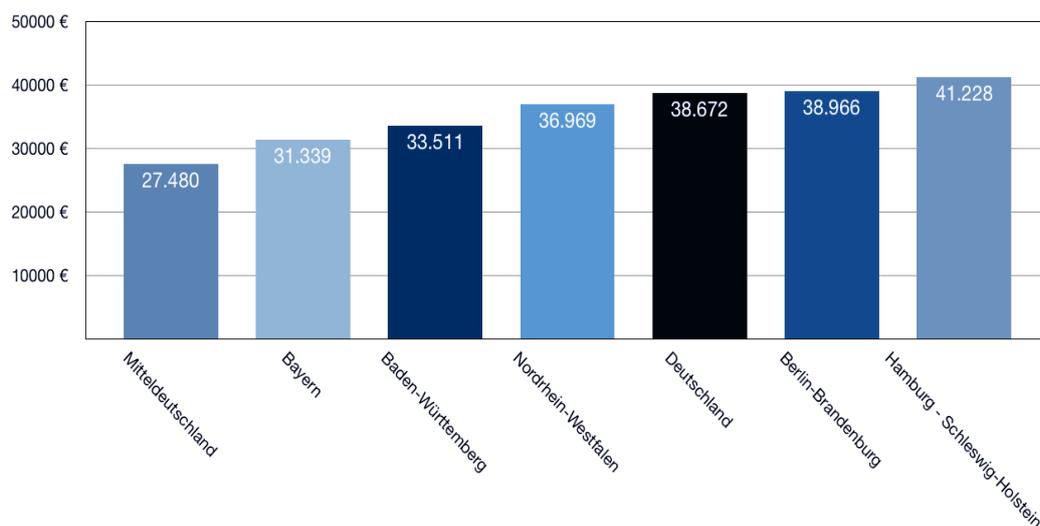
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren durchschnittlich 17 Jahre in der Film- und Fernsehbranche tätig. Der Bundesdurchschnitt lag bei 16 Jahren **Berufstätigkeit** in der Branche.

Die Befragten arbeiteten vorrangig in der Fernsehproduktion (40%). 13% arbeiteten vorrangig für die Kinofilmproduktion, 23% für Kino und Fernsehen zu gleichen Teilen und 11% für andere Bereiche.

67% der Befragten, die hauptsächlich in der Fernsehproduktion arbeiteten, waren vorrangig bzw. ausschließlich **für öffentlich-rechtliche Sender** tätig.

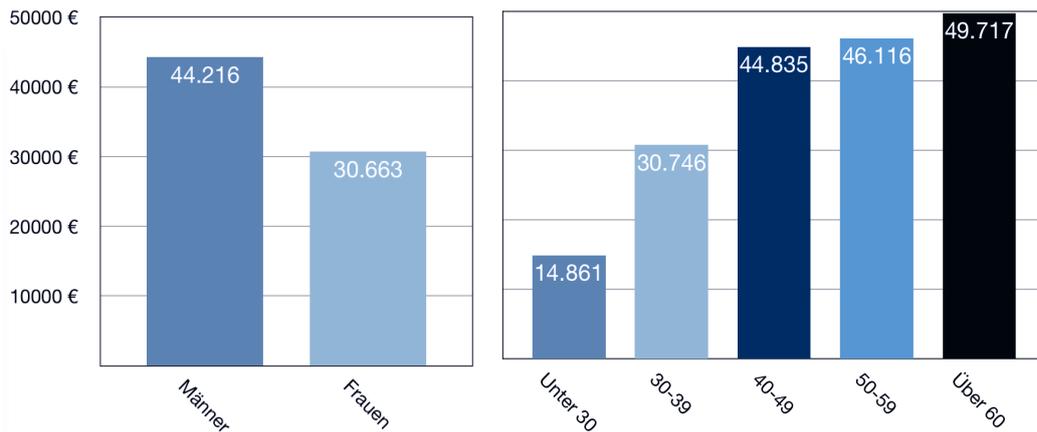
## 2. Einkommen

Die Höhe des Einkommens gilt nicht nur als einer der deutlichsten Merkmale der Lebenssituation von Menschen. Die finanzielle Honorierung einer Tätigkeit ist ebenso mitentscheidend für die Motivation und die Berufszufriedenheit von Beschäftigten.



**Abbildung 8:**  
Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro nach Filmstandorten

An den deutschen Filmstandorten unterschied sich das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der Filmschaffenden deutlich. In Mitteldeutschland war es mit 27.480€ pro Jahr am niedrigsten und in Hamburg-Schleswig-Holstein mit 41.228€ pro Jahr am höchsten. In Berlin-Brandenburg war das durchschnittliche Jahreseinkommen der Filmschaffenden mit 38.996€ im Vergleich zu den anderen Filmstandorten am zweithöchsten (38.672€ pro Jahr Bundesdurchschnitt).



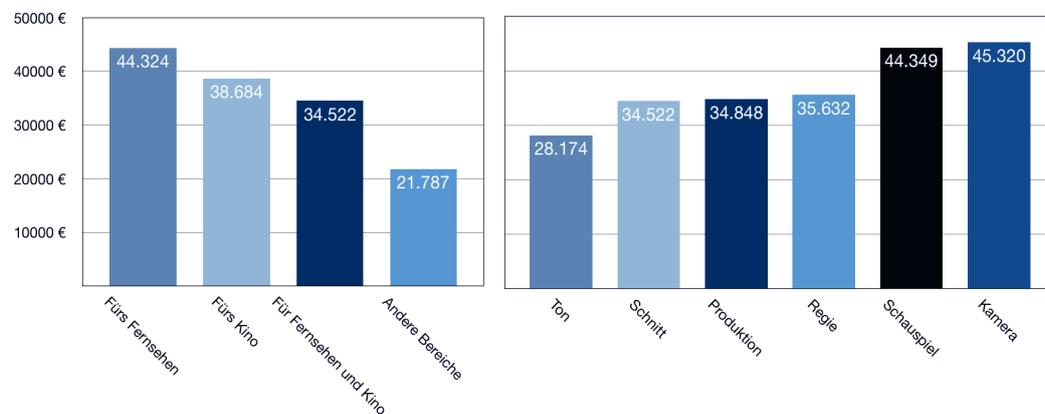
**Abbildung 9:**  
Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro nach Geschlecht in Berlin-Brandenburg

**Abbildung 10:**  
Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro nach Altersgruppe in Berlin-Brandenburg

Auch innerhalb Berlin-Brandenburgs gab es deutliche Unterschiede im durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen zwischen den Berufsgruppen, zwischen Männern und Frauen, zwischen den Altersgruppen, sowie zwischen den vorwiegend fürs Fernsehen und den vorwiegend fürs Kino arbeitenden Befragten.

Das Bruttojahreseinkommen der Frauen war um 31% niedriger als das der Männer. (siehe Abbildung 9)

Branchenangehörige unter 30 Jahren hatten ein deutlich geringeres Einkommen als die Älteren. Mit dem Alter stiegen auch die Einkommen, was auf die o.g. Abwanderungsbewegung der über 40jährigen zurückzuführen ist. Vermutlich verblieben eher etablierte Film- und Fernsehschaffende diesen Alters und diejenigen, die für sich keine Perspektive sahen, verließen die Branche. (siehe Abbildung 10)



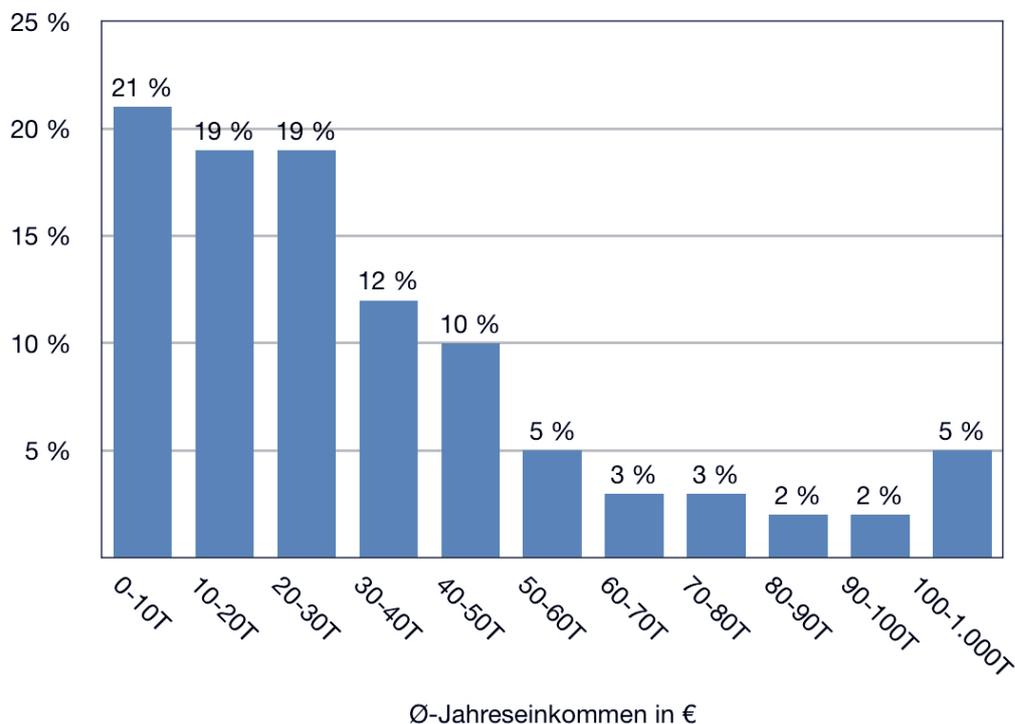
**Abbildung 11:**  
Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro nach Abteilungen in Berlin-Brandenburg

**Abbildung 12:**  
Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Euro nach Kino/Fernsehen in Berlin-Brandenburg

Die Filmschaffenden hatten ein deutlich geringeres Einkommen als die Fernsehschaffenden und die Beschäftigten anderer Bereiche. (siehe Abbildung 11)

Ein weiteres Paradoxon ist der Einkommensunterschied in den verschiedenen Abteilungen. Zwar differieren in den einzelnen Abteilungen die Einkommen per se stark. Verwunderlich ist dennoch das deutlich geringere Einkommen der Beschäftigten des Regiedepartments gegenüber den Departments Schauspiel und Kamera. Die Regisseur\_Innen und deren Mitarbeiter\_Innen sind es doch, die die künstlerische Leitung von Film- und Fernsehprojekten innehaben und somit ein

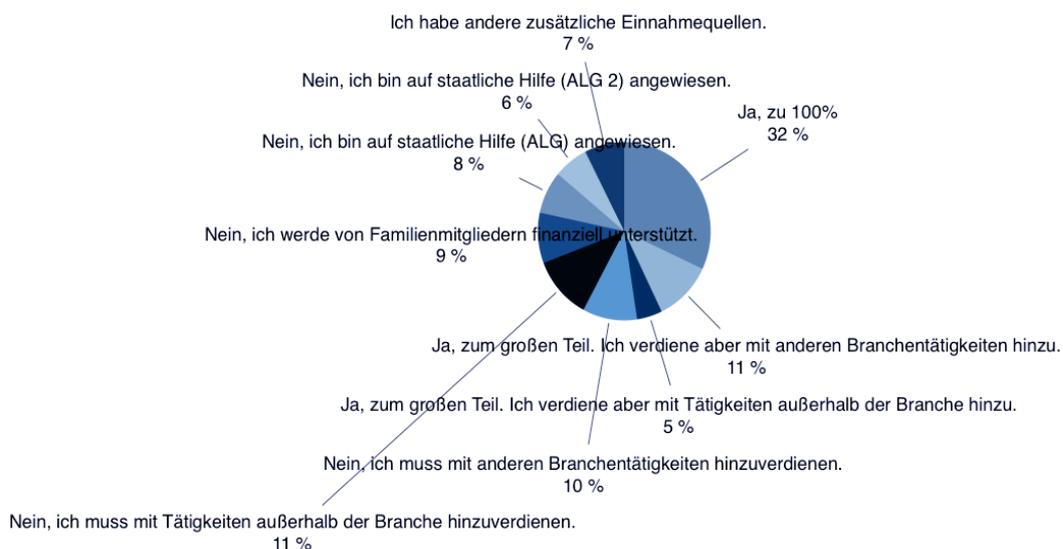
großes Maß an Verantwortung. Bei Schauspieler\_Innen sind die Einkommensunterschiede extrem groß, der hier angegebene Durchschnitt kann die Gesamtsituation nur ungenügend widerspiegeln. (siehe Abbildung 12)



**Abbildung 13:**  
Einkommensklassen, durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Berlin-Brandenburg

Ein vertiefender Blick soll den Einkommensklassen gelten. Knapp 60% der befragten gaben ein Bruttojahreseinkommen von unter 30.000 Euro an, lediglich 25% ein Bruttojahreseinkommen von über 50.000 Euro. Eine klassische Einkommenspyramide wird sichtbar, welche in den unteren Einkommensbereichen sehr breit und nach oben hin sehr viel schmaler wird.

Der nun folgende Fragenkomplex hilft bei der weiteren Einordnung der Zahlen zum Einkommen. Es war gefragt, ob die Film- und Fernseherschaffenden ihren Lebensunterhalt mit dem Einkommen aus ihrer Kerntätigkeit in der Branche bestreiten konnten.



**Abbildung 14:**  
Können Sie von Ihrem Einkommen leben?

**Lediglich 32% der Befragten aus Berlin-Brandenburg gaben an, zu 100% von ihrer Kerntätigkeit in der Branche leben zu können.** Der Bundesdurchschnitt lag hier bei 31% (siehe Abbildung 14). 68% der Befragten waren demzufolge auf zusätzliche Einkommensquellen angewiesen. 14% der Befragten waren auf Hilfe nach dem ALG angewiesen, 9% wurden von Familienmitgliedern finanziell unterstützt. Der große Teil verdiente mit anderen Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft hinzu.

Im Bundesvergleich schnitt Berlin-Brandenburg dabei noch relativ gut ab, nur in Nordrhein-Westfalen waren es 1% mehr Film- und Fernsehschaffende, die von ihrer Haupttätigkeit leben können. Bedenklich ist allerdings der prinzipielle Fakt, dass lediglich knapp ein Drittel der Beschäftigten der Branche von dieser Tätigkeit leben konnten. (siehe Abbildung 15)

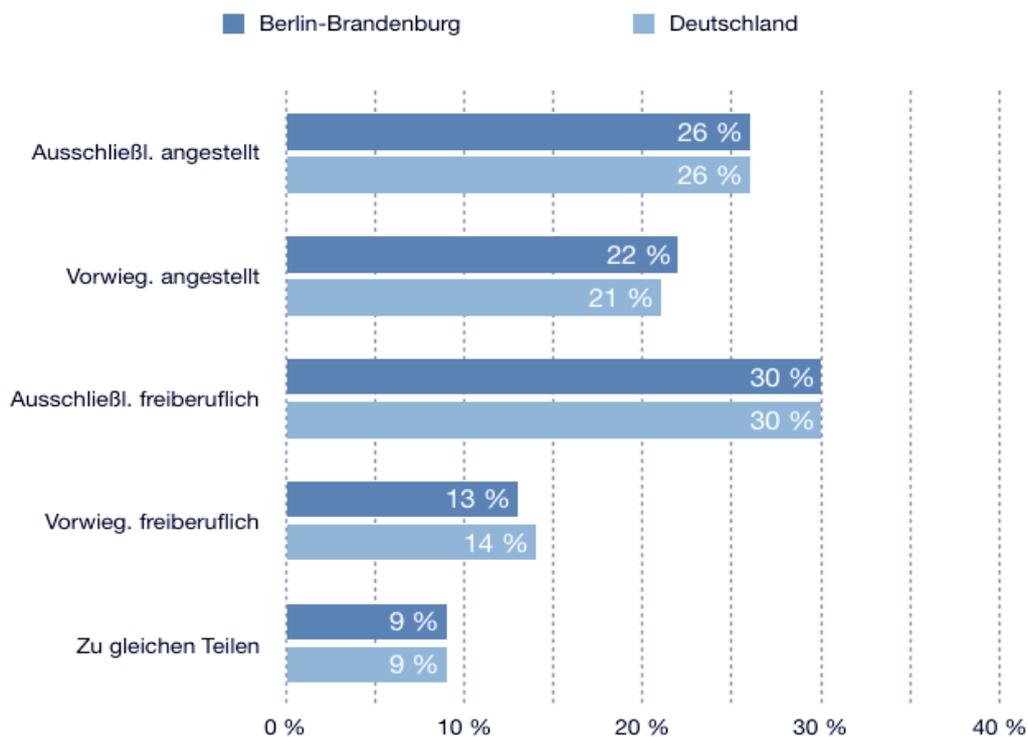


**Abbildung 15:**  
Können Sie von Ihrem Einkommen leben? Nach Standorten

### 3. Beschäftigungsformen

Eine wichtige Frage ist die nach der Beschäftigungsform der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Film- bzw. TV-Produktion. Zu unterscheiden sind grundsätzlich drei Beschäftigungsformen. Prinzipiell sind die meisten Menschen im Rahmen von Film- und Fernsehproduktionen weisungsgebunden bzw. abhängig tätig und somit auf Dauer bzw. auf Projektdauer anzustellen (abhängige Beschäftigung). Einige üben einen definierten freien Beruf aus, andere sind selbstständig tätig und stellen ihre Leistung über einen Werkvertrag oder ähnliche Verträge in Rechnung. Damit im Zusammenhang stehen viele Fragen über die soziale Situation der Beschäftigten, deren Absicherung im Krankheitsfall, im Alter, deren Haftung und vieles mehr.

So waren 26% der bundesweit Befragten ausschließlich im Angestelltenverhältnis beschäftigt. In Berlin-Brandenburg waren dies ebenfalls 26%.



**Abbildung 16:**  
Charakter des Arbeitsverhältnisses

Die meisten Befragten, sowohl bundesweit wie auch in Berlin-Brandenburg, waren ausschließlich freiberuflich tätig (jeweils 30%) und bezogen sich dabei auf den kreativen Anteil ihrer Tätigkeit. Ob dies im Sinne der gesetzlichen Regelungen ist, ist stark zu bezweifeln. Der Gesetzgeber definiert im Sozialgesetzbuch:

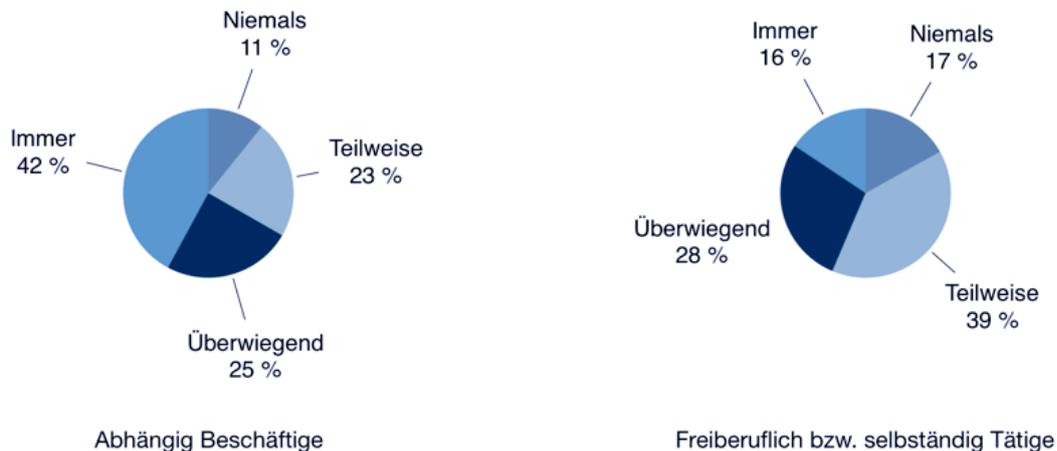
*„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“<sup>2</sup>*

Deshalb ist davon auszugehen, dass bei der Mehrheit der Tätigkeiten, die in eine Film- bzw. TV-Produktion integriert sind, eine abhängige Beschäftigung vorliegt. Das wird besonders deutlich, wenn man bedenkt, dass Arbeit- bzw. Auftraggeber in der Film- und TV Produktion, also die Produktionsfirmen, i.d.R. die auszuführende Tätigkeit inklusive der Art- und Weise der Ausführung vorschreiben. Dies beinhaltet u.a., dass es vorgegebene Drehbücher und Treatments, Zeit- bzw. Drehpläne gibt und dass die Arbeitsmittel und Methoden i.d.R. von der Produktionsfirma zur Verfügung gestellt bzw. angewiesen werden. Außerdem müssen die Beschäftigten i.d.R. den Weisungen der Produktionsfirmen bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten Folge leisten (Weisungsbindung).

<sup>2</sup> SGB, Viertes Buch, § 7, Abs. 1

## 4. Gage

Nachfolgend soll dargestellt werden, inwiefern die Befragten sowohl im Falle der abhängigen Beschäftigung als auch im Falle von freiberuflicher und selbständiger Tätigkeit eine Gage erhielten, die mindestens das Niveau der Tarifgage erreichte.

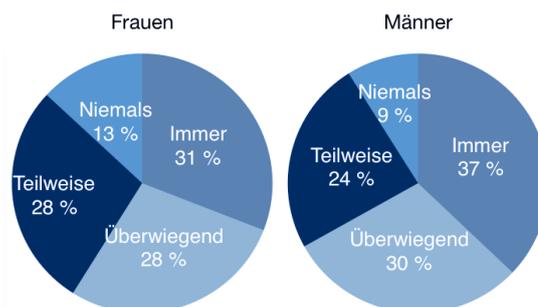


**Abbildung 17:** Mindestens Tarifgage nach Charakter des Arbeitsverhältnisses

In der Gruppe der **abhängig Beschäftigten** in Berlin-Brandenburg gaben 11% an, niemals, 23% teilweise und 42% immer mindestens in Höhe der Tarifgage bezahlt worden zu sein. In der Gruppe der **freiberuflich bzw. selbständig Tätigen** in Berlin-Brandenburg gaben 17% an, niemals, 39% teilweise und 16% immer mindestens in Höhe der Tarifgage bezahlt worden zu sein. Diese Werte entsprachen in etwa dem Bundesdurchschnitt.

Es bleibt festzustellen, dass das Gagenniveau für freiberuflich und selbständig Tätige noch unter Tarifniveau lag. Dies war der Fall, obwohl die selbständigen bzw. freiberuflich Tätigen von diesen Gagen, mit Ausnahme derer, die Mitglieder der Künstlersozialkasse KSK waren, die kompletten Beiträge für Kranken- und Rentenversicherung zahlen mussten. Mit dieser Gage mussten freiberuflich und selbständig Tätige darüber hinaus Akquisitionszeiten, Krankheits-, Urlaubs- und Nichtbeschäftigungszeiten tragen und ihr quasi unternehmerisches Risiko abdecken. Das Missverhältnis wird umso deutlicher, wenn man bedenkt, dass in Berlin-Brandenburg der Prozentsatz derer, die immer Honorare auf Tarifhöhe bekamen, bei freiberuflich bzw. selbständig Tätigen weniger als die Hälfte (16%) als bei den abhängig Beschäftigten (42%) ausmachte.

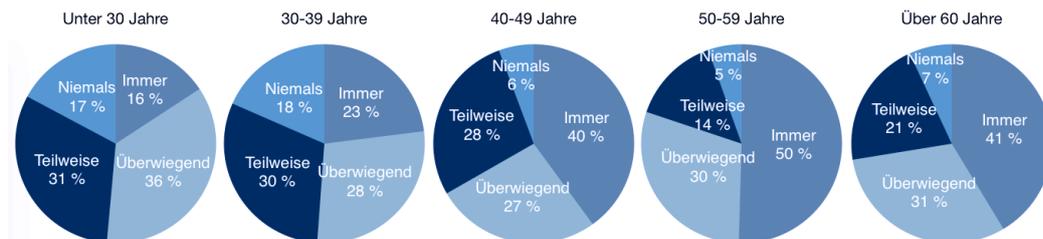
Nicht zu übersehene Unterschiede gab es etwa zwischen den männlichen und weiblichen Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg. Während Frauen nur zu 31% immer mindestens in Höhe der Betriebsgage bezahlt wurden, so waren es bei den Männern 37%. Niemals



**Abbildung 18:** Mindestens Tarifgage nach Geschlecht

mindestens in Höhe der Tarifgage bezahlt wurden 13% der Frauen und 9% der Männer.

Unterschiede gab es auch zwischen den Altersgruppen. Hier zeigt sich, dass der Anteil derjenigen, die immer mindestens die Tarifgage bekamen bis zum Alter von 50 Jahren anstieg und dann wieder abfiel. So bekamen bei den unter 30-jährigen 16% der Befragten immer mindestens die Tarifgage, bei den 30-39-jährigen waren es 23%, bei den 40-49-jährigen 49%, bei den 50-59-jährigen 50% und bei den über 60-jährigen 41%.



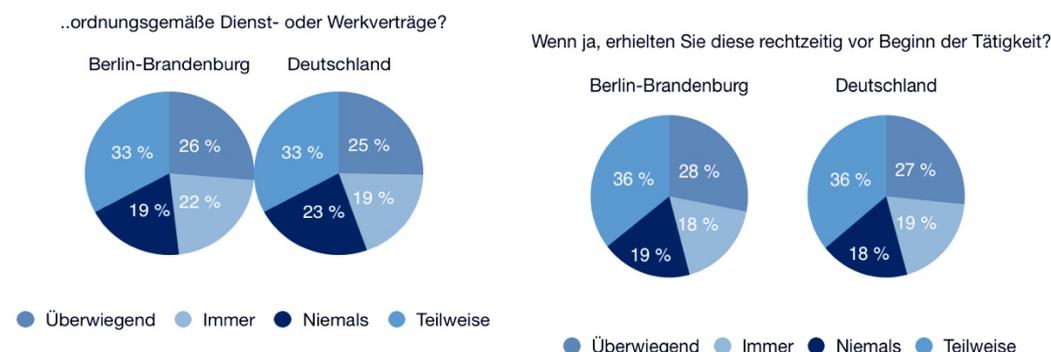
**Abbildung 19:** Mindestens Tarifgage nach Altersgruppe

Gleiches zeigte sich auch bei denen, die niemals mindestens die Tarifgage bekamen. Bei den unter 30-jährigen und den 30-39-jährigen lag der Anteil derjenigen, die niemals nach Tarifgage bezahlt wurden in Berlin-Brandenburg bei 17%, bzw. 18%. Bei den Altersgruppen 40-49 Jahre, 50-59 und Über 60 Jahre lag der Anteil mit 6%, 5% und 7% deutlich darunter.

Bei den für ausschließlich, bzw. mehrheitlich für das Fernsehen arbeitenden Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg wurde 38% immer mindestens in Höhe der Tarifgage bezahlt. Bei den hauptsächlich für andere Bereiche arbeitenden Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg betrug der Anteil nur 18%. Niemals mindestens in Höhe der Tarifgage bezahlt wurden 17% der ausschließlich, bzw. mehrheitlich fürs Kino arbeitenden Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg.

Weiteres Merkmal für die korrekte Abwicklung der Tätigkeit ist das Vorhandensein korrekter Verträge und das rechtzeitige Verhandeln und Ausstellen dieser.

Ordnungsgemäße Dienst- oder Werkverträge erhielten die Befragten aus Berlin-Brandenburg zu 22% immer, zu 26% überwiegend, zu 33% teilweise und zu 19% nie. 18% erhielten die Arbeitsverträge immer rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit, 19% der Befragten aus Berlin-Brandenburg erhielten die Arbeitsverträge niemals rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit. (siehe Abbildungen 20 und 21)



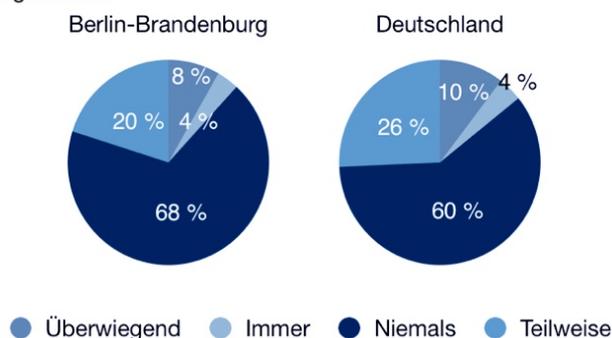
**Abbildung 20:** Erhalt von ordnungsgemäßen Dienst-/Werkverträgen

**Abbildung 21:** Rechtzeitiger Erhalt von Arbeitsverträgen

Viel diskutiert in der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft ist die Frage der Arbeitszeiten inklusive der Regelungen über Mehrarbeit, Überstunden bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit. Im Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende sind hierzu umfassende Regelungen getroffen. Die Einhaltung dieser wurde ebenfalls hinterfragt.

68% der Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg gaben an, dass die tarifvertragsähnlichen Regelungen zur Bezahlung von Überstunden bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit niemals eingehalten wurden, 20% gaben an, dass sie immer eingehalten wurden und nur 4% gaben an, dass sie immer eingehalten wurden.

...tarifvertragsähnliche Regelungen zur Bezahlung von Überstunden bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit eingehalten?



**Abbildung 22:** Einhaltung tarifvertragsähnlicher Regelungen zur Bezahlung von Überstunden bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit

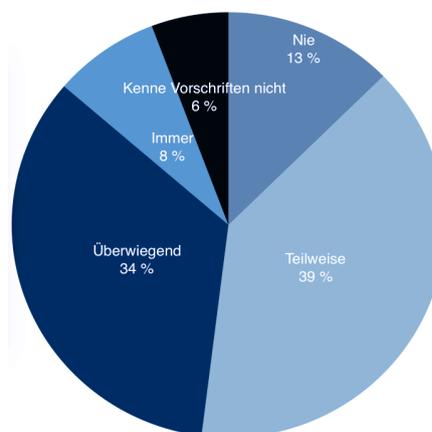
## 5. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Die Höhe der Honorierung bzw. Entlohnung ist allerdings nur ein Teil der Rahmenbedingungen, die das Beschäftigungs- bzw. Auftragsverhältnis darstellen. Hinzu kommt ein ganzer Komplex von Sachverhalten, die Einfluss auf die Qualität des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses haben.

Zunächst interessiert hierbei die Einhaltung von tariflich gesicherten sowie branchenüblichen Arbeitszeitregelungen und Arbeits- bzw. Gesundheitsschutzvorschriften. Ebenso relevant sind weiterhin subjektive Einschätzungen der Befragten zu den emotionalen Anforderungen an die Berufsausübung, Ausgleichs- und Erholungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die allgemeine Zufriedenheit mit den Arbeits- und Lebensbedingungen.

13% der Befragten in Berlin-Brandenburg berichteten davon, dass die **Arbeitszeitregelungen** in ihren letzten Produktionen nie eingehalten wurden. Immer eingehalten wurden die Arbeitszeitregelungen bei lediglich 8%. Dies entsprach damit in etwa dem Bundesdurchschnitt.

Die Aussagen der Befragten zeichneten ein ebenso negatives Bild von der Einhaltung der **Arbeits- bzw. Gesundheitsschutzvor-**



**Abbildung 23:** Werden die Arbeitszeitregelungen eingehalten?

**schriften.** Lediglich 18% der Befragten gaben an, dass in den letzten Produktionen diese Vorschriften immer eingehalten wurden (17% Bundesdurchschnitt).

Andererseits betrug der Anteil der Befragten, die angaben, dass bei ihren Produktionen die Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen nie eingehalten wurden 6%, was dem Bundesdurchschnitt entsprach.

Bezogen auf die aktuelle Arbeitssituation berichtete ein großer Teil der Befragten davon, dass ihre Tätigkeit immer von **erhöhten emotionalen Anforderungen** wie Zeitdruck, Stress und Streit bestimmt war. 72% der Befragten gaben an, dass ihre Tätigkeit immer oder häufig von emotionalem Stress bestimmt war. Dies lag leicht über dem Bundesdurchschnitt.

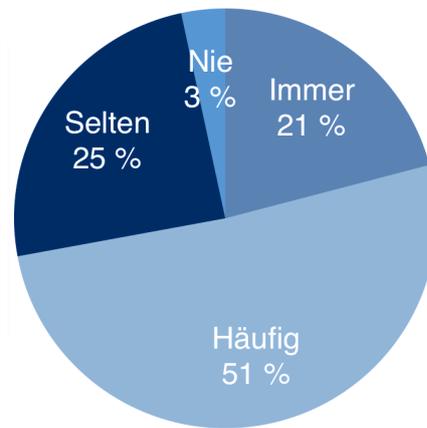
Ein weiterer Fragenkomplex bezog sich auf die Kommunikation im Team. Gute und effektive Kommunikation wirkt sich positiv auf Motivation und Arbeitsergebnis aus.

So gaben 52% der Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg an, die Kommunikation im Team sei überwiegend motivierend und respektvoll. 4% gaben an sie sei selten motivierend und respektvoll und 35% gaben an sie sei "mal so, mal so".

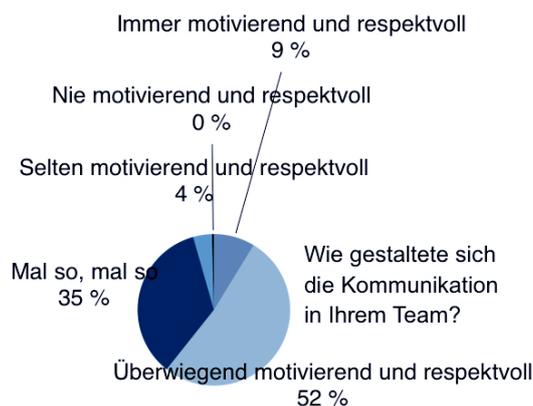
Die Kommunikation im Konfliktfall gestaltete sich nach Angaben der Befragten aus Berlin-Brandenburg, zu 17% immer offen und gewaltfrei, zu 30% vorwiegend offen und gewaltfrei, zu 24% „mal so, mal so“ und zu 21% überwiegend hierarchisch.

Die Lösung von Konflikten gestaltete sich, in den Augen der Befragten Filmschaffenden aus Berlin-Brandenburg, zu 43% ergebnisorientiert und offen, zu 34% „mal so, mal so“ und zu 19% selten ergebnisorientiert und offen.

Wichtig für Tätigkeiten mit erhöhten emotionalen Anforderungen ist eine adäquate Erholung für die Berufstätigen. Deshalb wurde nach der Einschätzung des **Verhältnisses von Arbeitsaufwand und Erholung** gefragt.



**Abbildung 24:** Wie häufig haben Sie im Beruf mit erhöhten emotionalen Anforderungen (Zeitdruck, Streit, etc.) zu tun?

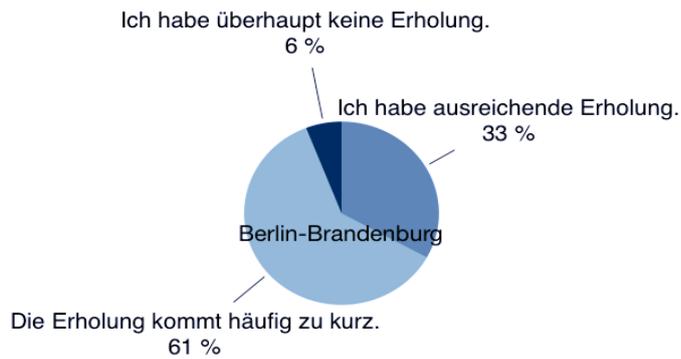


**Abbildung 25:** Charakter von Kommunikation im Team



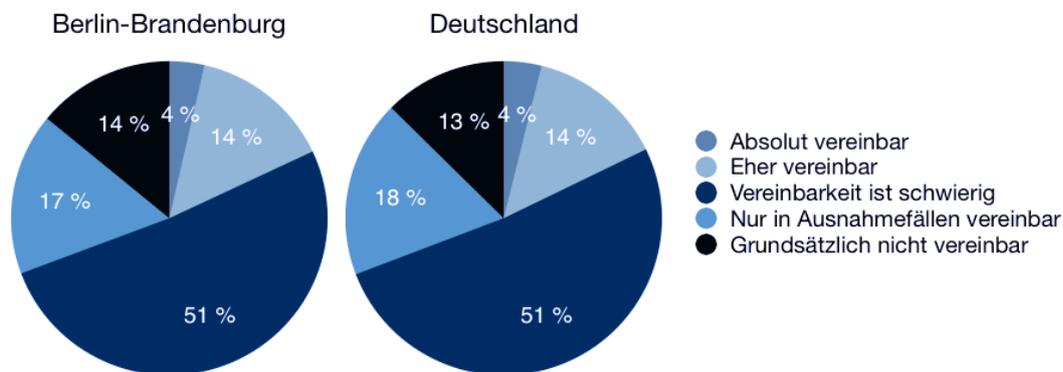
**Abbildung 26:** Charakter von Konfliktlösungen

Lediglich ein Drittel der Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg war der Meinung, sich ausreichend erholen zu können. 6% sprachen gar von überhaupt keiner Erholung.



**Abbildung 27:**  
Verhältnis von Arbeitsaufwand und Erholung

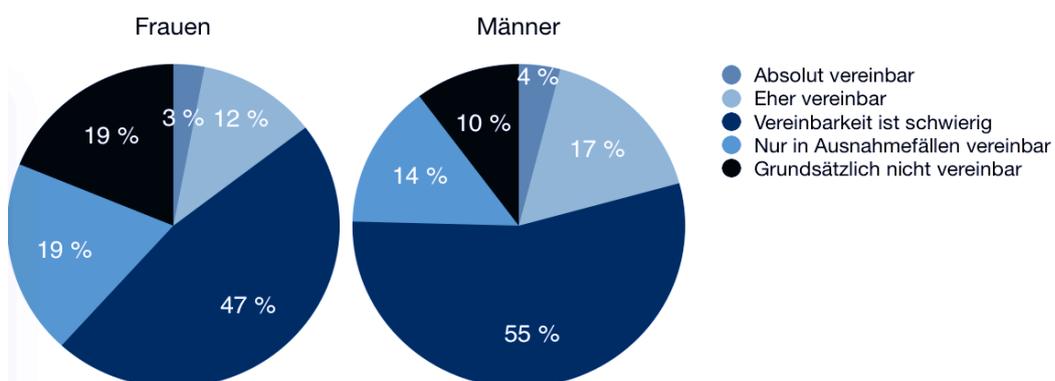
Da das persönliche Umfeld eines Menschen eine der Säulen einer stabilen Persönlichkeit darstellt, wurde nach der Einschätzung zur **Vereinbarkeit von professioneller Berufsausübung und Familienleben** gefragt.



**Abbildung 28:**  
Vereinbarkeit von Berufsausübung und Familienleben in Berlin-Brandenburg und Deutschland

Lediglich 4% der Befragten aus Berlin-Brandenburg waren der Meinung, dass Berufsausübung und Familienleben ohne Probleme vereinbar seien. 14% stimmten eher zu. Weitere 51% fanden die Vereinbarkeit schwierig. 31% der Befragten waren der Meinung, dass Berufsausübung und Familienleben grundsätzlich nicht oder nur in Ausnahmefällen vereinbar sei. Diese Einschätzung entsprach dem Bundesdurchschnitt.

In Berlin-Brandenburg gab es hinsichtlich dieser Einschätzung Unterschiede zwischen den Geschlechtern. 15% der Frauen und 21% der Männer gaben an, dass Berufsausübung und Familienleben absolut, bzw. eigentlich schon vereinbar sein. 10% der Männer und 19% der Frauen gaben dagegen an, dass Familienleben und Berufsausübung grundsätzlich nicht miteinander vereinbar sind.



**Abbildung 29:**  
Vereinbarkeit von Berufsausübung und Familienleben nach Geschlecht

Zur weiteren Entwicklung des persönlichen Berufsweges ist eine **regelmäßige Fort- bzw. Weiterbildung** unumgänglich. In der Landesgesetzgebung ist das Recht auf Weiterbildung verankert. Gerade in der Film- und Fernsehbranche mit permanenter technischer und technologischer Weiterentwicklung ist regelmäßige Fortbildung essentiell. Auf die Frage, ob sie für sich die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung bzw. Qualifizierung nutzten, gaben 72% der Befragten an, dies nur selten oder nie zu tun. Dies lag leicht über dem Bundesdurchschnitt (71%).

Bezüglich der Versorgung während der Dreharbeiten berichteten 57% der Befragten, dass überwiegend alles vorhanden war, 19% berichteten von einigen Engpässen und 9% gaben an, dass Qualität und Menge zu wünschen übrigließen.

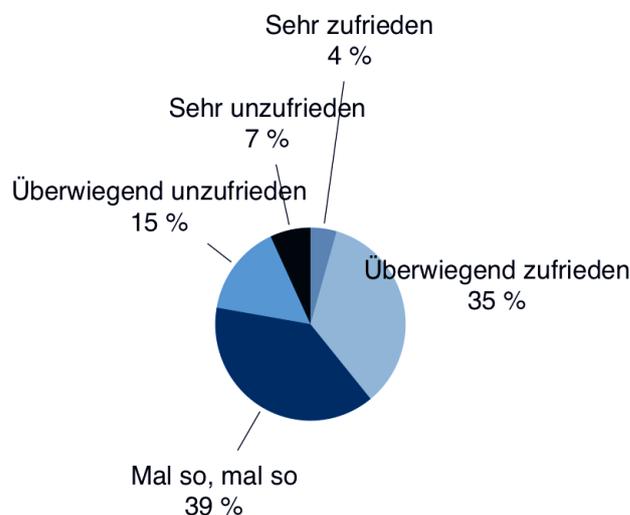
Die Organisation und Planung, der für die Befragten relevanten Dreharbeiten/Postproduktion schätzten 48% als teilweise professionell und vorausschauend und 43% als überwiegend vorausschauend ein. Hier ergab sich eine Verbindung zum hohen Grad der Quereinsteiger\_Innen im Produktionsdepartment. Offensichtlich war dies einer der Gründe für die nicht zufriedenstellende Qualität bei Organisation und Planung der Produktionen.

**„Sind Sie mit Ihren derzeitigen Arbeits- und Lebensbedingungen zufrieden?“** war eine Frage, die wiederum die persönliche und emotionale Komponente der Bindung an das eigene Berufsbild hinterfragen sollte.

Knapp 4% der Befragten waren mit ihrer Arbeits- und Lebenssituation sehr zufrieden, 35% überwiegend zufrieden, 15% dagegen überwiegend unzufrieden und 7% sehr unzufrieden.

Weniger als die Hälfte der Film- und Fernsehschaffenden in Berlin-Brandenburg waren also mit ihrer Arbeits- und Lebenssituation zufrieden.

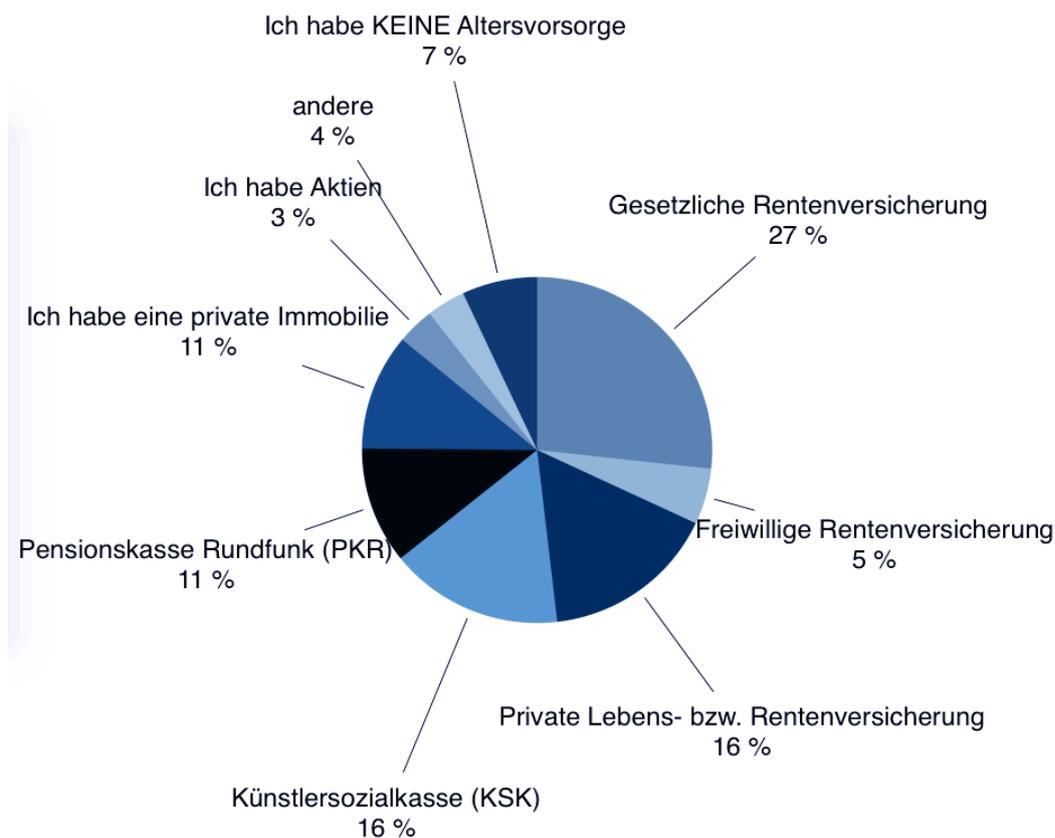
Überraschenderweise war trotzdem eine extrem hohe Bindung an die Berufsausübung zu beobachten. Trotz der mehrheitlich negativen Bewertung der Arbeits- und Lebenssituation ging knapp die Hälfte aller Filmschaffenden gerne zur Arbeit. Der Anteil derer, die nur ungern zur Arbeit gehen lag in Berlin-Brandenburg mit 2% leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 3%.



**Abbildung 30:** Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lebenssituation

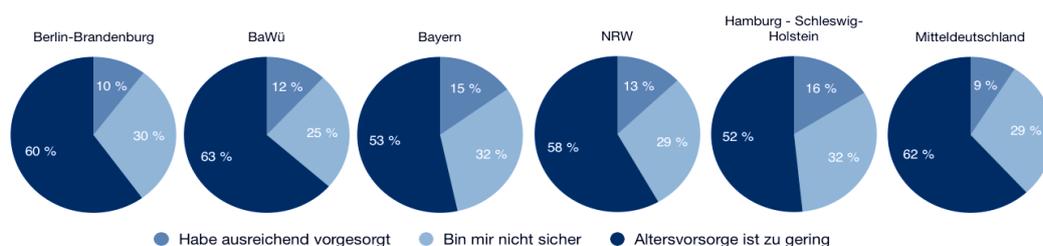
## 6. Altersvorsorge

Die Thematik der Altersvorsorge bedarf auch und gerade in einer dynamischen und kreativen Branche besonderer Beachtung, besteht doch hier die Gefahr, durch die Unbeständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und/oder das zu geringe Einkommen die Vorsorgemaßnahmen zu vernachlässigen und im Alter in einer prekären Situation zu enden. Es ergab sich nachfolgendes Bild.



**Abbildung 31:**  
Altersvorsorgesituation

7% der Film- und Fernsehschaffenden in Berlin-Brandenburg gaben an, **nicht über eine Altersvorsorge** zu verfügen. Der Bundesdurchschnitt lag in diesem Fall bei 6% und somit ungefähr auf Höhe der Werte von Berlin-Brandenburg. Auf die Frage, ob sie ausreichend für Alter bzw. Ruhestand vorgesorgt hätten, antworteten **60% der Befragten, dass ihre Altersvorsorge zu gering** sei. Lediglich 10% der Befragten war sich sicher, ausreichend vorgesorgt zu haben.

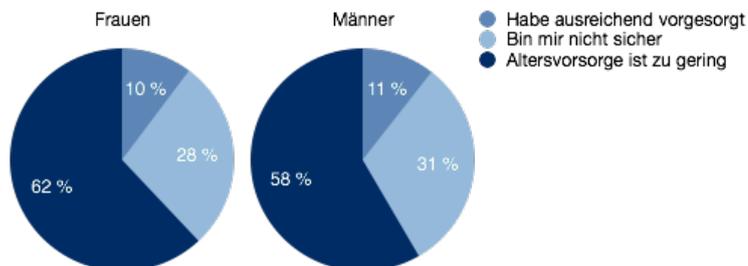


**Abbildung 32:**  
Altersvorsorgesituation im Bundesvergleich

Im Bundesvergleich rangierte Berlin, die Altersvorsorge betreffend eindeutig hinter den anderen großen Filmstandorten Bayern, Nordrhein-Westfalen und Hamburg-Schleswig-Holstein. (siehe Abbildung 32)

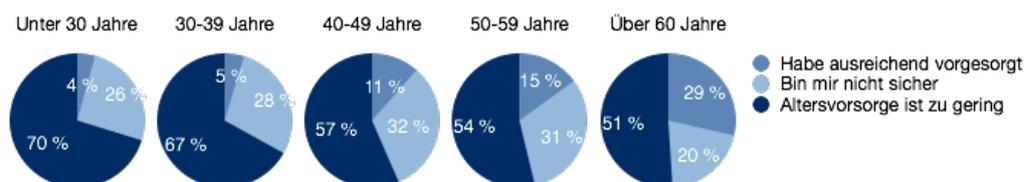
Innerhalb Berlin-Brandenburgs zeigten sich Unterschiede anhand von soziodemographischen Merkmalen.

62% der weiblichen Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg und 58% der männlichen Filmschaffenden gaben an, dass ihre Altersvorsorge zu gering sei.



**Abbildung 33:**  
Altersvorsorgesituation nach Geschlecht

Auch zwischen den Altersgruppen zeigten sich Unterschiede. So gaben in der Gruppe der unter-30-jährigen 70% der Befragten an, dass ihre Altersvorsorge zu gering sei. Mit steigendem Alter verringerte sich dieser Anteil auf 67% in der Gruppe der 30-39-jährigen, 57% in der Gruppe der 40-49-jährigen, 54% in der Gruppe der 50-59-jährigen und 51% in der Gruppe der über 60jährigen. Doch, dass auch in der Gruppe der kurz vor der Rente stehenden Personen, nur bei knapp einem Drittel der Befragten angegeben wurde, ausreichend fürs Alter vorgesorgt zu haben, ist alarmierend. In der Gruppe der unter 30-jährigen waren es lediglich 4% der Befragten, die angaben, ausreichend fürs Alter vorgesorgt zu haben. (siehe Abbildung 34)



**Abbildung 34:**  
Altersvorsorgesituation nach Altersklassen

Auch zwischen den ausschließlich, bzw. mehrheitlich fürs Fernsehen, den ausschließlich bzw. mehrheitlich fürs Kino, den für Fernsehen und Kino gleichermaßen und den hauptsächlich für andere Bereiche arbeitenden Filmschaffenden in Berlin-Brandenburg zeigten sich Unterschiede in der Einschätzung der eigenen Altersvorsorge. Wieder setzte sich, das bekannte Bild durch, dass die mehrheitlich für andere Bereiche arbeitenden Personen die eigene Altersvorsorge am schlechtesten bewerteten. Dreiviertel der Befragten gaben hier an, dass die Altersvorsorge zu gering sei. Unter den ausschließlich, bzw. mehrheitlich fürs Fernsehen arbeitenden Personen, waren es gut die Hälfte der Befragten, die die eigene Altersvorsorge als zu gering einschätzten. Ausreichend versorgt schätzten sich hier 15% der Befragten ein, was ein deutlich größerer Anteil ist, als unter den fürs Kino, für Fernsehen und Kino gleichermaßen und für andere Bereiche arbeitenden Personen.

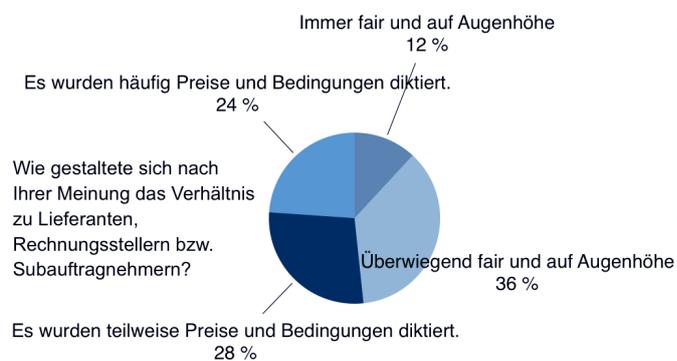
Auf die Frage nach dem **Grund der fehlenden oder zu geringen Altersvorsorge** wurde von den meisten Befragten (58%) geantwortet, sie hätten kein Geld, um dies für die Altersvorsorge anlegen zu können. Danach wurde von 22% der Befragten angebracht, zu wenig Information zum Thema Altersvorsorge zu haben. 9% gaben an, dass sie sich nie für das Thema Altersvorsorge interessiert hätten und 9% gaben an anders für das Alter vorgesorgt zu haben.

Die abschließende Frage zum Komplex der Altersvorsorge betraf die u.a. für die Film- und Fernsehbranche geschaffenen Altersvorsorgemodelle der Pensionskasse Rundfunk (PKR) sowie der Künstlersozialkasse (KSK), welche für freischaffende Künstler (KSK) bzw. freiberuflich tätige Fernsehschaffende (PKR) einen Anteil zu den Kosten der Altersvorsorge ihrer Mitglieder finanzieren. Bundesweit waren 31% der Befragten Mitglieder der Künstlersozialkasse (KSK) und 24% Mitglieder der Pensionskasse Rundfunk (PKR). In Berlin-Brandenburg waren dagegen 16% der Befragten Mitglieder in der KSK und 11% der Befragten Mitglieder in der PKR.

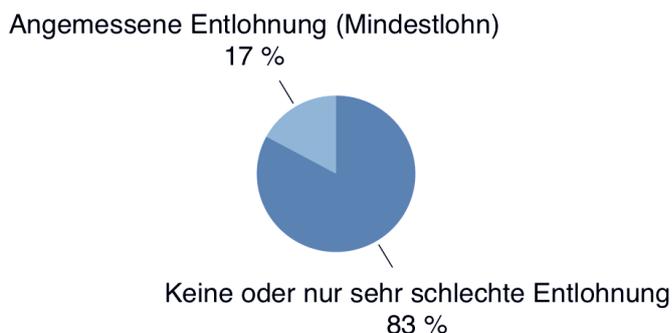
## 7. Compliance

Im Rahmen der Erhebung wurden auch Fragen gestellt, die die Situation in der Branche in Bezug auf die Einhaltung von ethischen Standards sowie gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen hinterfragten.

Zunächst trafen die Befragten eine Aussage über die **Behandlung von Lieferant\_Innen, Rechnungssteller\_Innen und Subauftragnehmer\_Innen**. Lediglich 12% der Befragten bescheinigten, dass diese immer fair und auf Augenhöhe behandelt wurden. 52% der Befragten gaben an, dass teilweise bzw. häufig Preise und Bedingungen diktiert wurden. Allgemein bekannt ist der häufige **Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten** im Rahmen von Projekten der Branche. Von den Befragten aus Berlin-Brandenburg berichteten 40%, dass manchmal, 41% dass teilweise und 10% dass



**Abbildung 35:** Behandlung von Lieferant\_Innen, Rechnungssteller\_Innen und Subauftragnehmer\_Innen

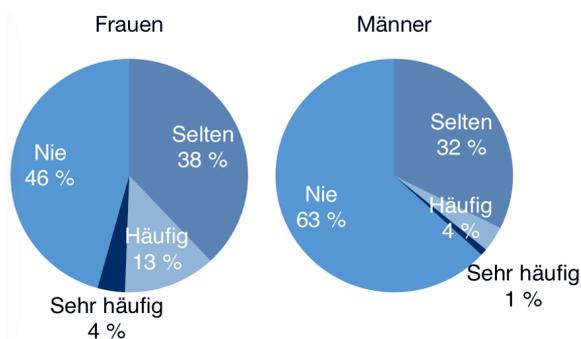


**Abbildung 36:** Bezahlung von Praktikant\_Innen

immer in ihren Produktionen reguläre Stellen mit Praktikanten besetzt wurden. Im Bundesdurchschnitt waren es 48% der Befragten die häufig, bzw. immer von der Besetzung regulärer Stellen durch Praktikant\_Innen berichteten.

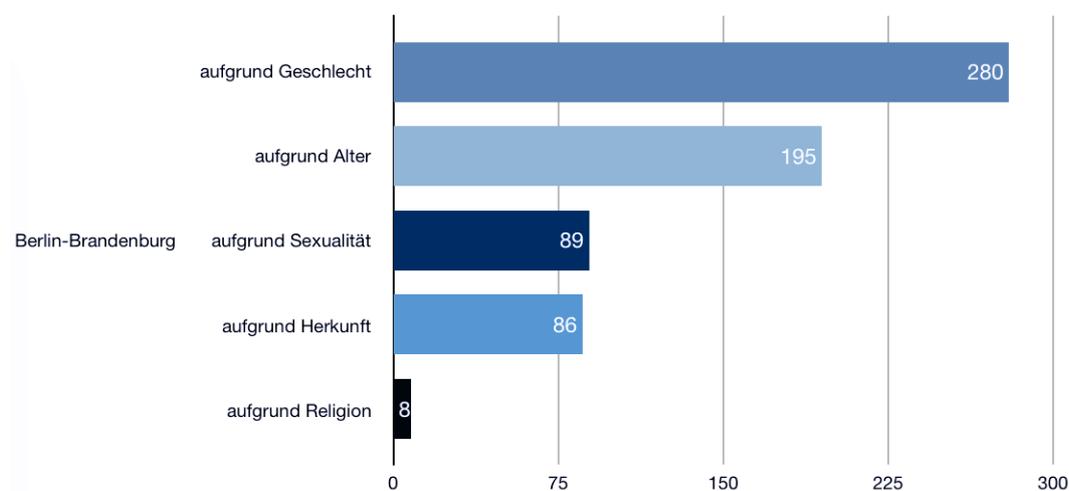
Ein sehr bedeutender Komplex ist das Auftreten von **Diskriminierungen** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

10% der Befragten berichteten von häufigem und sehr häufigem Auftreten von Diskriminierungen. Dabei war der Anteil der Frauen, welche von Diskriminierungen berichteten eindeutig höher als der Anteil unter den Männern.



**Abbildung 37:** Diskriminierungen, Gendervergleich

35% der Befragten beobachteten seltene Diskriminierungen. Dies lag leicht über dem Bundesdurchschnitt (9% bzw. 32%). Nach den Formen der Diskriminierungen gefragt, berichteten die Befragten aus Berlin-Brandenburg von insgesamt 658 konkreten Vorfällen. Dabei war die Geschlechterdiskriminierung die verbreitetste Form (280 Fälle), dicht gefolgt von Alter (195 Fälle). Am dritthäufigsten trat Diskriminierung aufgrund von Herkunft auf (86 Fälle).



**Abbildung 38:** Anzahl der Wortbeiträge zum Bereich Diskriminierung

Die Feststellung, dass Frauen weniger Gage bekommen zog sich wie ein roter Faden durch die Beobachtungen der Befragten:

*"Frauen bekommen schlechtere Gagen - überall",*

*"Verdienst als Frau Katastrophe, Männer auch bei gleicher Tätigkeit immer höher entlohnt",*

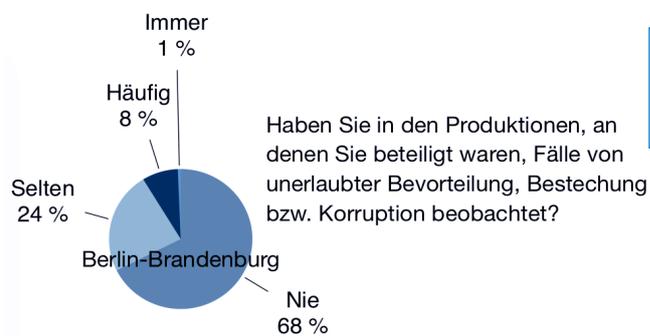
*"Frauen sind auf den entscheidenden Positionen generell unterrepräsentiert",*

*"Stark männerdominierter Bereich. Ich arbeite inzwischen viel als Remote Operator und mir ist in diesem Bereich noch keine einzige Frau begegnet."*

Hinzu kam verbaler und handgreiflicher Sexismus durch Andeutungen, Sprüche und unerwünschte Berührungen. *"Hey, Du bist aber 'ne Süße mit deinen hübschen Beinen, komm mal her!"* ist beispielsweise ein typischer Spruch, in diesem Fall geäußert gegenüber einer 19-jährigen Praktikantin. Eine Befragte aus Berlin fasste zusammen: *"Sexismus gilt teilweise noch immer ein Kavaliersdelikt in der Branche"*.

Bezüglich Altersdiskriminierung wurde zum einen von Vorfällen berichtet, in denen *"zu jung"* der Grund für Nicht-Einstellung war und zum anderen festgestellt: *"Die Branche hat keine Kultur des Älterwerdens."*

Auf die Frage, ob sie Fälle von **unerlaubter Bevorteilung bzw. Bestechung** beobachtet hätten, gaben 9% der Befragten an, sie hätten dies immer bzw. häufig beobachtet, 24% hätten dies selten beobachtet.



**Abbildung 39:**  
Bevorteilung, Bestechung, Korruption

Die Möglichkeit die Beobachtungen bzgl. unerlaubter Bevorteilung, bzw. Bestechung in eigenen Worten zu schildern, wurde von den Befragten intensiv genutzt. In vielen Kommentaren der Befragten aus Berlin-Brandenburg wurde von Vetternwirtschaft (Besetzung von Rollen und Vergabe von Aufträgen an Familienmitglieder und Freunde) berichtet:

*"Häufig wurden Freunde oder Bekannte v. Regisseuren oder Produktionen bevorzugt, sodass ich mich fragte: warum wird eigentlich ein Casting veranstaltet?"* oder

*"Wortlaut PL: 'Dies ist eine Dienstanweisung...das ist die Nichte von...'"*.

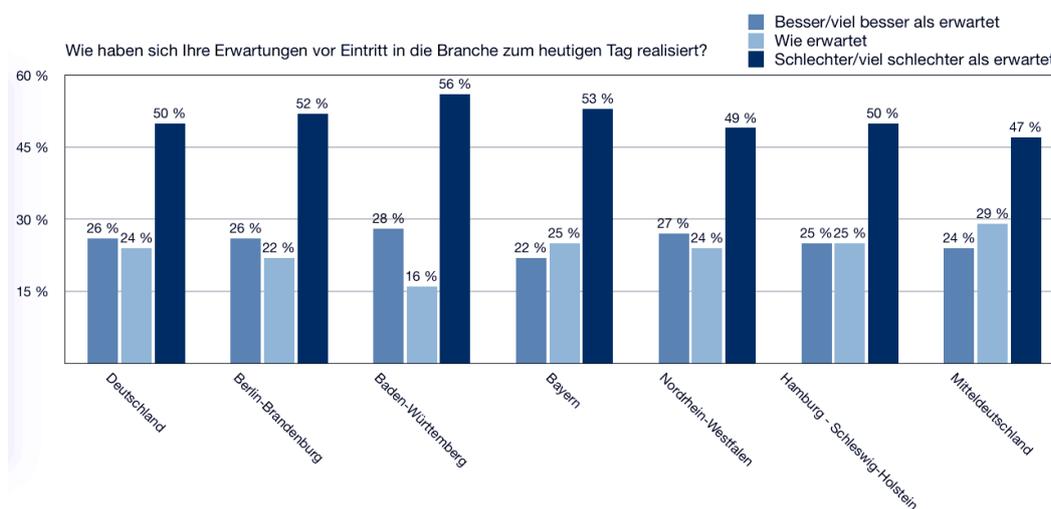
Auch war von Unterschlagung, Diebstahl von Requisiten und falschen Abrechnungen die Rede. Teilweise wurde auf die Möglichkeit zu kommentieren mit *"lieber nicht"* oder *"ich will nichts sagen, die Rache lauert überall"* reagiert.

## 8. Einschätzung der Perspektiven

Ein weiteres wichtiges Merkmal zur Bemessung der Berufszufriedenheit war die Einschätzung der eigenen Perspektivaussichten. Nachfolgend werden einige Fragestellungen diesbezüglich auswertend dargestellt. Außerdem wurde gefragt, ob sich die Erwartungen der Befragten, die diese vor Eintritt in die Branche hatten, erfüllten.

26% der Befragten Berlin-Brandenburgs gaben an, dass ihre **Erwartungen** übertroffen wurden (Realität ist besser oder viel besser als Erwartungen vor Eintritt in die Branche). 51% gaben an, dass ihre Erwartungen enttäuscht wurden (Realität ist schlechter oder viel schlechter als erwartet), was dem Bundesdurchschnitt entsprach.

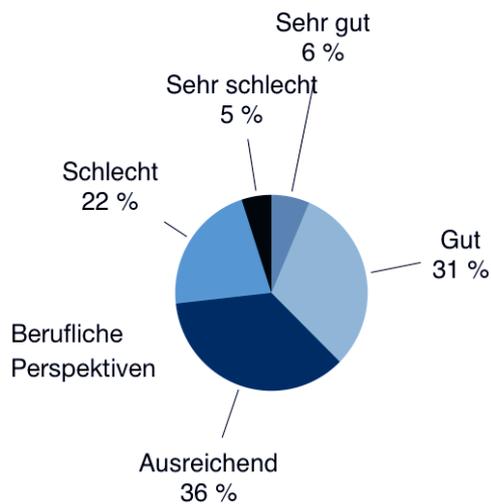
Betrachtete man die anderen Filmstandorte, so zeigte sich, dass die Enttäuschung überall überwog.



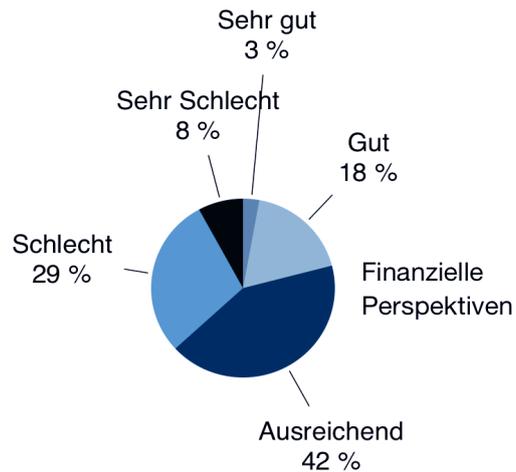
**Abbildung 40:**  
Erfüllung der Erwartungen

Der Anteil derjenigen, bei denen die berufliche Realität schlechter oder viel schlechter als die Erwartungen zu Eintritt in die Branche war, betrug in Baden-Württemberg 56%, in Bayern 53%, in Nordrhein-Westfalen 49%, in Hamburg - Schleswig-Holstein 50% und in Mitteldeutschland 47%. Der Enttäuschten-Anteil von 52% in Berlin-Brandenburg lag also im Mittelfeld. Der Anteil der Befragten, deren Erwartungen an die Branche übertroffen wurden, liegt in Baden-Württemberg mit 28% am höchsten.

Eine gute bis sehr gute **berufliche Perspektive** sahen 37% der Befragten in Berlin-Brandenburg für sich (38% Bundesdurchschnitt).



**Abbildung 41:**  
Einschätzung der beruflichen Perspektiven



**Abbildung 42:**  
Einschätzung der finanziellen Perspektiven

Eine schlechte bis sehr schlechte berufliche Perspektive sahen dagegen 27% der Befragten Berlin-Brandenburgs. Dies lag ganz leicht über dem Bundesdurchschnitt von 26%. (siehe Abbildung 41)

Noch negativer wurde das Bild, wenn nach der Einschätzung der eigenen **finanziellen Perspektive** gefragt wurde. (siehe Abbildung 42)

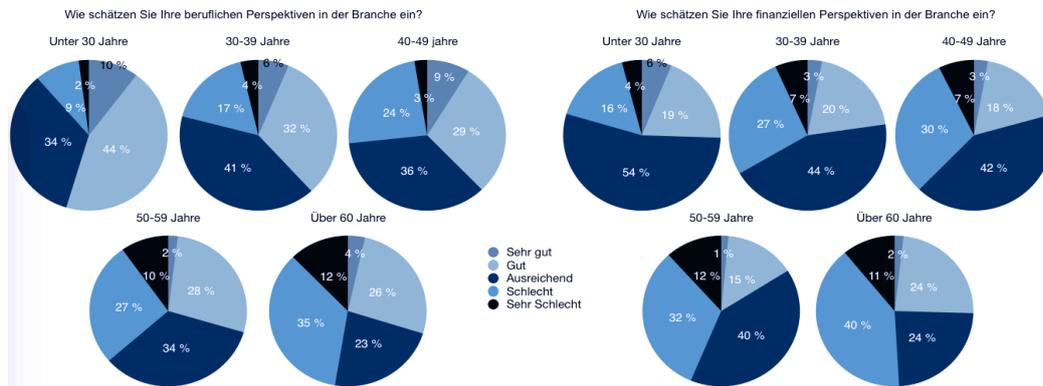
Hier waren es lediglich 12% der Befragten aus Berlin-Brandenburg die für sich eine gute bis sehr gute finanzielle Perspektive sahen. Dies ist weniger als die Hälfte jener Befragten, die für sich eine gute bzw. sehr gute berufliche Perspektive sahen. Bundesweit sahen immerhin 21% der Befragten für sich eine gute bis sehr gute finanzielle Perspektive.

Eine schlechte bis sehr schlechte finanzielle Perspektive sahen 39% der Befragten. Dies sind ebenfalls erheblich mehr Befragte, als diejenigen, die schlechte bzw. sehr schlechte berufliche Perspektive für sich einschätzten (27%). Der Anteil der Befragten, die für sich eine schlechte bis sehr schlechte Perspektive sahen, lag im Bundesdurchschnitt bei 38%

Deutlich wurde, dass die Film- und Fernsehschaffenden stark zwischen beruflichem und finanziellen Erfolg unterschieden und ihre finanzielle Perspektive stark negativ sahen.

Zwischen den Geschlechtern gestalteten sich die Unterschiede im Hinblick auf die berufliche bzw. finanzielle Perspektive überschaubar. 8% der Männer und 4% der Frauen sahen für sich eine sehr gute berufliche Perspektive. 4% der Männer und 2% der Frauen sahen für sich eine sehr gute finanzielle Perspektive.

Deutlichere Unterschiede gab es zwischen den Altersgruppen. Es lässt sich erkennen, dass mit steigendem Alter sowohl die berufliche, wie auch die finanzielle Perspektive negativer gesehen wurde. So sahen 2% der unter 30-jährigen, hingegen 10% der 50-59-jährigen und 12% der über-60-jährigen, ihre berufliche Perspektive sehr schlecht.



**Abbildung 43:** Einschätzung der beruflichen und der finanziellen Perspektiven nach Altersgruppe

Auf die Frage, ob sie bis zur Rente bzw. Ruhestand in ihrem jetzigen Beruf arbeiten werden, verneinten dies 17% der Befragten in Berlin-Brandenburg, was leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 20% lag. 44% wollten vielleicht bis zur Rente weiter in Ihrem Beruf arbeiten. Lediglich 39% wollten auf jeden Fall bis zur Rente weiter in ihrem Beruf arbeiten.

## Fazit

Die Kultur- und Kreativwirtschaft, zu welcher Film- und Fernsehwirtschaft gehören, gilt in Deutschland als die Branche der Zukunft, allerdings nicht nur aufgrund der von ihr erbrachten Wirtschaftskraft, sondern auch aufgrund ihrer besonderen Arbeitsweise. Diese Flexibilität, Autonomie, Kreativität, Mobilität und ständige Verfügbarkeit voraussetzende Arbeitsweise gilt schlechthin als Zukunftsmodell.<sup>3</sup>

*„Seit Ende der 80er Jahre entwickelte sich die Kultur- und Kreativwirtschaft zu einem der dynamischsten Wirtschaftszweige der Weltwirtschaft. Die Branche erzielte in 2014 einen Umsatz von schätzungsweise 146 Milliarden Euro. Ihr Beitrag zur volkswirtschaftlichen Gesamtleistung (Bruttowertschöpfung) in Deutschland betrug schätzungsweise 67,5 Milliarden Euro (2,3 Prozent). Damit ist sie vergleichbar mit den großen Industriesektoren Automobil, Maschinenbau, Chemie, oder der Finanzdienstleistungsbranche und der Energieversorgung.“<sup>4</sup>*

Anhand der Resultate der vorliegenden Studie wurden allerdings auch die Gefahren deutlich, die diese überaus flexible Arbeitsweise mit sich bringt.

Zusammenfassend muss man feststellen, dass sich die Situation der Film- und Fernsehschaffenden überaus prekär darstellt.

Es ist dringend geboten, dass die Stakeholder, angefangen bei der Bundes- über die Landespolitik, bei den Gewerkschaften und Verbänden, den Fernsehsendern und Förderern sowie den Produktionsunternehmen ihre gesellschaftliche soziale bzw. unternehmerische Verantwortung den Erbringern der Arbeitsleistung gegenüber besser wahrnehmen.

Nachfolgend sind die wichtigsten Aussagen der Studie zusammengefasst.

Das durchschnittliche **Bruttojahreseinkommen** der Befragten lag mit 38.996€ nur knapp über dem der Baubranche (37.080€<sup>5</sup>). Für den Wirtschaftsbereich Kunst, Unterhaltung und Erholung bemaß das Bruttojahreseinkommen 2015 44.040€<sup>6</sup> und für den Wirtschaftsbereich Information und Kommunikation 58.428€<sup>7</sup>. Demgegenüber stand der hier ermittelte Wert deutlich schlechter.

Sehr **selten wurden Gagen und Honorare auf Tarifniveau gezahlt**, sehr häufig wurden die Überstunden- bzw. Arbeitszeitregelungen nicht eingehalten.

Bei den vorwiegend und **ausschließlich freiberuflich bzw. selbständig Tätigen** war das Gagen bzw. Honorarniveau noch einmal **deutlich niedriger** als bei

---

<sup>3</sup> vgl. „Wir Kreative – Das Selbstverständnis einer Branche“, Lisa Basten 2016

<sup>4</sup> Initiative Kultur- und Kreativwirtschaft der Bundesregierung, <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativwirtschaft.html> 2016

<sup>5</sup> ebenda

<sup>6</sup> ebenda

<sup>7</sup> ebenda

den abhängig Beschäftigten. Dies ist ein **absoluter Widerspruch**, ist doch die soziale Absicherung der abhängigen Beschäftigung höher (Urlaubsanspruch, Weiterbildung, Absicherung im Krankheitsfall, Unfall, finanzielle Beiträge zur sozialen Absicherung, Absicherung der sog. unproduktiven Arbeitszeit, etc.) als bei der Auftragsvergabe an Selbständige und Freiberufler\_Innen. Andererseits sind die Ansprüche an diese in puncto die Flexibilität, Mobilität und Autonomie viel höher.

Lediglich 32% der Film- und Fernsehschaffenden konnten ihren Lebensunterhalt mit den Einkünften aus ihrer Tätigkeit in der Branche finanzieren.

Die überwiegende Mehrheit berichtete von **hohen Emotionalen Anforderungen** (Stress, Streit, Zeitdruck) und **fehlendem Ausgleich und Erholung**.

Lediglich 18% waren der Meinung das Berufsausübung und Familienleben gut vereinbar wären.

Die schlechte finanzielle Situation der Film- und Fernsehschaffenden war der Hauptgrund für eine **unzureichende Altersvorsorge** der Beschäftigten und Freiberufler. So gaben **7% der Befragten an, über keine Altersvorsorge zu verfügen, 60% waren der Meinung, nur unzureichend vorgesorgt zu haben**. All diejenigen wird das mit großer Wahrscheinlichkeit in die Altersarmut führen.

Ca. 37% der Befragten sahen auch zukünftig wenig Besserung, waren der Meinung eine schlechte oder sehr schlechte finanzielle Perspektive zu haben.

## Handlungsempfehlungen

1. Auftragsvergabe von Fernsehanstalten nur unter Garantie der korrekten sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsform sowie der Einhaltung von Tarifverträgen bzw. vergleichbarer branchenüblicher Vergütungs- bzw. Arbeitsmodelle. Dies schließt nicht nur die Vergütungen, sondern auch die sonstigen tariflich garantierten Leistungen wie Arbeitszeitbegrenzung, Überstunden- und sonstige Mehrarbeitsvergütung, Urlaubsabgeltung etc. ein.
2. Fördervergabe seitens der Film- und Medienförderer und weiterer Bundes- bzw. Landesstiftungen unter den gleichen Bedingungen bzw. Erfüllung der im Koalitionsvertrag von Berlin getroffenen Festlegungen zur Fördergewährung des Medienboard Berlin-Brandenburg.
3. Langfristige Erhaltung und Stärkung der bestehenden Altersvorsorgemodelle für Künstler (Künstlersozialkasse, KSK) sowie für freiberuflich tätige Rundfunk-mitarbeiterinnen und -mitarbeiter (Pensionskasse Rundfunk, PKR). Die schließt die Anerkennung und Vergütung der jeweiligen Abgaben durch Rundfunkveranstalter und Produktionsunternehmen bei jeglicher Produktionsart (sowohl Auftragsproduktion als auch Koproduktion) ein.
4. Verbesserung des Zugangs zu Leistungen nach ALG I für kurzfristig bzw. projektgebunden Beschäftigte.
5. Bildung einer Arbeitsgruppe „Corporate Responsibility“, welche Eckpunkte nachhaltiger Produktionstätigkeit der Bereiche soziale Verantwortung, Corporate Governance bzw. Compliance und Umwelt für Förderer, Rundfunkanstalten sowie Produktionsunternehmen definiert, um diese
  - a. kurzfristig im Rahmen von Selbstverpflichtungen der Förderer, Rundfunkanstalten sowie Produktionsunternehmen umzusetzen,
  - b. mittelfristig Zertifizierungskriterien zu erarbeiten, welche zu einem Zertifizierungsverfahren führen, dass den Zugang zu Aufträgen der Rundfunkanstalten und Fördervergabeverfahren regelt sowie
  - c. mittelfristig auf die gesamte Film- und Fernsehwirtschaft auszuweiten (Verleih- und Vertriebsunternehmen, Ton- und Postproduktionsstudios, Filmtheaterunternehmen, Technikvermieter, etc.)