

FILM FATAL

31.MAI.2022



PROGRAMM

Studienpräsentation

„Vereinbarkeit von Beruf & Betreuungsaufgaben bei Filmschaffenden:
Status Quo und Handlungsperspektiven“

31. MAI 2022 / 15:00

BEGRÜSSUNG: Alexander Dumreicher-Ivanceanu (Obmann FAMA)
Rudolf Scholten (Aufsichtsratsvorsitzender ÖFI)

GRUSSBOTSCHAFT: Andrea Mayer (Staatssekretärin Kunst und Kultur)

KEYNOTE: Violetta Parisini (Singer/Songwriterin)

PRÄSENTATION STUDIENERGEBNISSE:

Katharina Aufhauser (L+R Sozialforschung)

PRÄSENTATION ANSÄTZE FÜR MASSNAHMEN:

Dani Purer, Julia Sobieszek, Claudia Wohlgenannt (Film Fatal)

PANEL-DISKUSSION:

Florian Gebhardt (Film Austria), Daniela Skala (Yunion Film), Lillian Klebow (Schauspiel),
Roland Teichmann (ÖFI), Arash T. Riahi (Regie), Judith Weissenböck (ORF)

VERABSCHIEDUNG: Brigitte Matula (Vorsitzende FIMU)

MODERATION: Mari Lang

ANSCHLIESSEND: Get-together

WARUM GIBT ES DIESE STUDIE?

Film Fatal (Interessensgemeinschaft österreichischer Produzentinnen und Producerinnen) hat es sich zur Aufgabe gemacht, sich für Gendergerechtigkeit und Diversität einzusetzen und Missstände diese Themen betreffend aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund haben wir vor 2 Jahren gemeinsam mit FC Gloria diese Studie initiiert, durchgeführt wurde sie von L+R Sozialforschung. Mittels obstehendem QR-Code finden Sie den Endbericht zum Download.

FINANZIERT WURDE DIE STUDIE VON



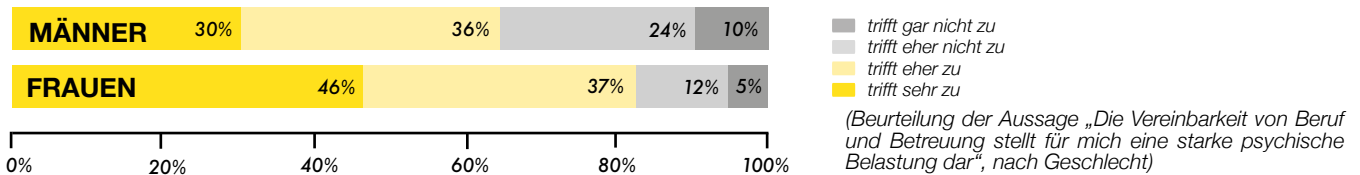
IN KOOPERATION MIT



ZENTRALE STUDIENERGEBNISSE: FILMSCHAFFEN: 'BE AVAILABLE - BE FLEXIBLE'

GROSSE HERAUSFORDERUNG

Rund 85% der Befragten erleben die Organisation der Betreuung als sehr/eher große Herausforderung.



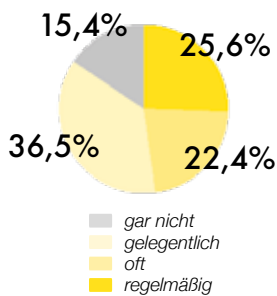
VEREINBARKEIT SERSCHWERENDE ARBEITSBEDINGUNGEN

Folgende vereinbarkeitserschwerende Arbeitsbedingungen sind signifikant für die Filmbranche:

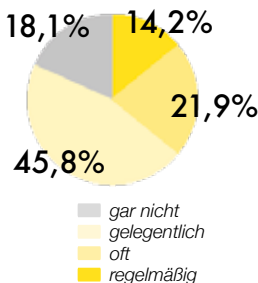
>80% geben an, zumindest gelegentlich mehr als 60h die Woche zu arbeiten und weniger als 11h Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen zu haben.

>60% geben an, „eher nicht“ oder „gar nicht“ planbare Arbeitszeiten zu haben.

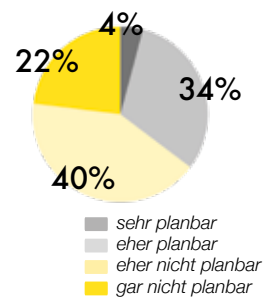
Arbeitswochen mit mehr als 60 Stunden pro Woche



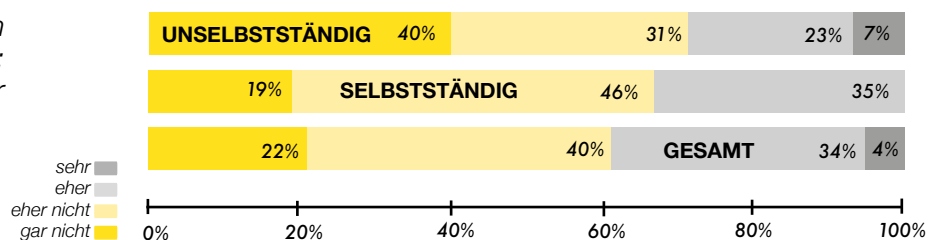
Ruhezeit von weniger als 11 Stunden pro Woche



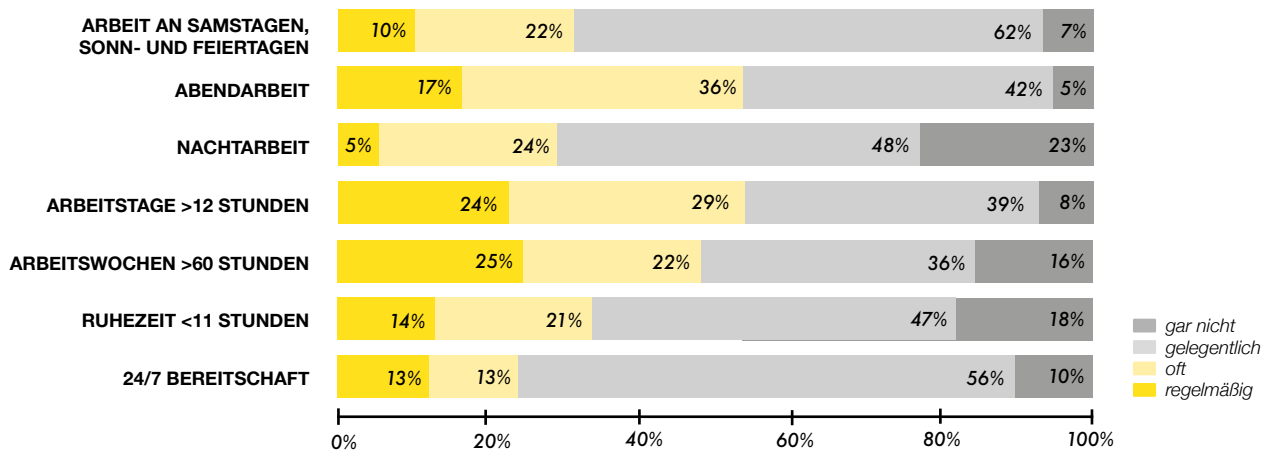
Wie gut planbar und vorhersehbar sind ihre Arbeitszeiten?



70% Anpassung der Arbeitszeiten an Betreuung kaum möglich: „eher nicht“ oder „gar nicht“

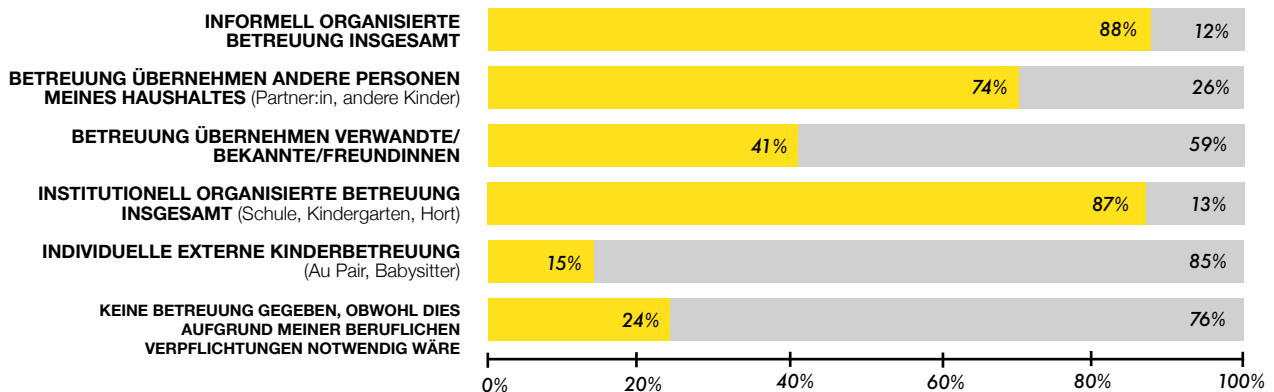


■ Familien- bzw. betreuungsinkompatible Arbeitszeitlagen



■ **Betreuungslücken: 24%** geben an, dass es Situationen gibt, wo keine Betreuung gegeben ist, obwohl dies aufgrund beruflicher Verpflichtungen notwendig wäre – verstärkt Frauen, mit Kindern bis 2 Jahren, rel. geringes Haushaltseinkommen, kurzfristige Veränderungen der Betreuungserfordernisse (aufgrund bspw. Schulschließung, Krankheitsfall, Veränderung in der Arbeit) als besondere Herausforderung.

■ Ja
■ keine Angabe / Nicht zutreffend



ZENTRALE ERKENNTNISSE & ANSÄTZE FÜR MASSNAHMEN

MALE BREADWINNER & FEMALE HOMEWORKER ist noch immer ein vorherrschendes Rollenverständnis:

Mütter thematisieren signifikant höhere psychische Belastungen als Väter

DAS FÜHRT OFT ZU EINER BERUFLICHEN BENACHTEILIGUNG VON MÜTTERN.

1. ARBEITSZEITREDUKTION

- Lange Arbeitstage und -wochen schwer vereinbar mit Privatleben und besonders mit Betreuungspflichten
- ‚Always on‘-Erwartung benachteiligt jene mit privaten Verpflichtungen
- Entscheidung zwischen Beruf und Familie führt zu Reproduktion genderspezifischer Ungleichheiten

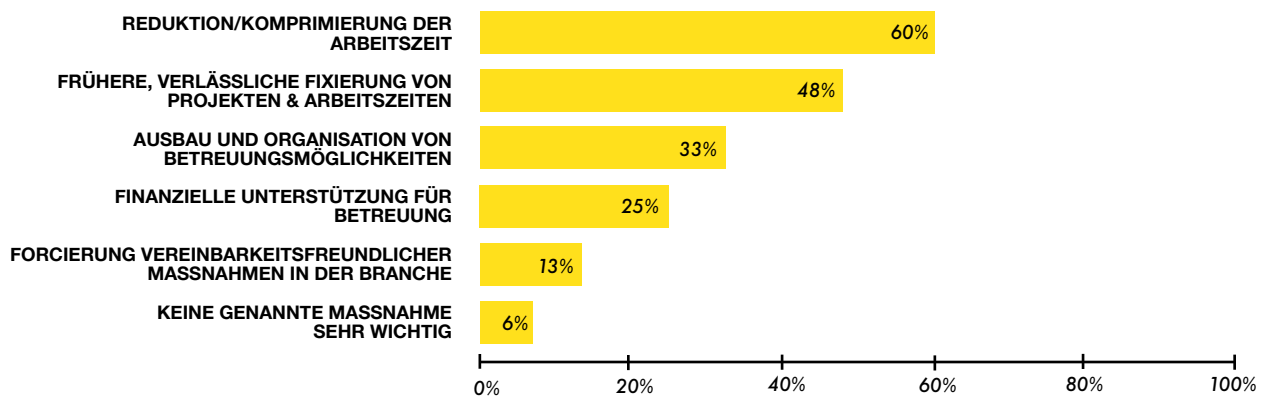
2. PLANBARKEIT

- Wechselhaftigkeit und Unplanbarkeit führt zu großen Problemen in der Organisation der Betreuung und
- verunmöglicht Planung privater/familiärer Aktivitäten

3. FINANZIELLE UND/ODER STRUKTURELLE UNTERSTÜTZUNG

- ‚Always on‘ in der Arbeit erfordert Betreuungsangebote, die ‚always available‘ sind
- Rückgriff auf vielfältige Betreuungsoptionen notwendig -> Angewiesenheit auf Netzwerk informeller Betreuungspersonen oder finanziellen Ressourcen für externe Betreuung

WICHTIGSTE MASSNAHMEN LAUT ONLINEBEFRAGUNG



Neben den oben genannten „wichtigsten“ Maßnahmen ergibt sich je nach individueller Erwerbs- und Betreuungssituation unterschiedlicher Bedarf, weshalb ein Mix aus Maßnahmen die Arbeitsbedingungen betreffend und Angebote zur Kinderbetreuung erforderlich ist.

ANSÄTZE FÜR MASSNAHMEN, DIE IN DREI FOKUSGRUPPEN MIT EXPERT:INNEN AUS DER BRANCHE ERARBEITET WURDEN:

- 1. GUTSCHEINMODELL** (auf Basis des „freiwilligen Zuschusses des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung“, bis 1.000€/Kind/Jahr steuerfrei) für die Beschäftigungsverhältnisse der Filmbranche adaptieren.
- 2. POOL** an vertrauenswürdigen und **FLEXIBLEN BABYSITTERN** oder Kooperation mit bestehenden Einrichtungen für **FLEXIBLE KURZZEITPFLEGE**.
- 3. ARBEITSZEITREDUKTION** auf 50h-Woche, auf Agenda bei KV-Verhandlung.
- 4. GETEILTE JOBS** als Wahlmöglichkeit für Arbeitnehmer:innen mit Betreuungspflichten, Awareness Kampagne und Aufklärung durch Modelle, Role Models, Vorberechnung und Vorteile für Produktion und Arbeitnehmer.
- 5. AWARENESS KAMPAGNE** und eigene **WEBSEITE** als Anlaufstelle und Informationsquelle für Produktionen und Arbeitnehmer:innen zu Maßnahmen und Anbietern von Kinderbetreuung.
- 6. AUSZEICHNUNG** oder **GÜTESIEGEL** für „**FAMILIENFREUNDLICHE PRODUKTION**“
- 7. SOMMERFERIENCAMP** für Kinder von Filmschaffenden in Wien als leistbares und flexibles Angebot, ev. in Kooperation mit anderen Kulturbranchen.
- 8.** Für dauerhafte Arbeitszeiten von mehr als 40h/Woche Wiedereinführung der **ABSETZBARKEIT FÜR KINDERBETREUUNGSKOSTEN**.
- 9. RECHTSANSPRUCH AUF KINDERBETREUUNG**

Wir sind bereits dabei, in einem nächsten Schritt die möglichen Maßnahmen auf ihre Machbarkeit zu prüfen bzw. diese auf den Weg zu bringen! Sollten Sie uns dabei unterstützen wollen, finanziell oder mit (wo)manpower, freuen wir uns über ein Email an **INFO@FILMFATAL.AT**

Follow us on
@filmfatal, Film Fatal

