

Filmschaffen in Österreich: MACHT – ARBEIT – KRANK?

Teil I:

Machtverhältnisse, Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Folgen

Teil II:

Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich

Petra Wetzel, Nadja Bergmann, Lisa Danzer

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden und der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS) erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juni 2020

Inhalt

Executive Summary und thematischer Aufriss	4
Teil I: Machtverhältnisse, Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Folgen	14
1 Einleitend: Zur Umsetzung der Befragung und Darstellungsweise im Bericht	14
2 Samplecharakteristika: Sozial- und Beschäftigungsmerkmale im Überblick	16
2.1 Filmschaffende Tätigkeiten	17
2.2 Positionierung und Etablierung im Filmbereich	18
2.3 Soziodemographische Merkmale	19
2.4 Kontextmerkmale: Sexuelle Orientierung und Religionszugehörigkeit	24
MACHT – ARBEIT – KRANK?: Beschäftigung, Erwerbslosigkeit, Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben	26
3 Beschäftigungssituation im Überblick	26
3.1 Selbstständige Erwerbstätigkeit	29
3.2 Unselbstständige Erwerbstätigkeit	32
4 Erwerbslosigkeit im Überblick	33
4.1 Erwerbslosigkeit im Zeitverlauf	34
4.2 Sozialleistungsbezüge und Stehzeiten	36
5 Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale im Arbeitsleben	40
5.1 Allgemeine Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Arbeitsleben	43
5.2 Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben: Thematische Verortung der einzelnen Teilbereiche im Überblick	44
5.3 Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben auf die persönliche Situation	48
5.4 Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale im Arbeitsleben: Die einzelnen 14 Teilbereiche im Detail	51
5.4.1 Arbeitsintensität & Vereinbarkeit Beruf und Privates	51
5.4.2 Konditionen: Tätigkeit & Vertragliches & Einkommen	62
5.4.3 Berufliche Entwicklung & Einbindung	69
5.4.4 Beruflicher Zugang & Vernetzung	76
6 MACHT – ARBEIT – KRANK?: Belästigungs- und Gewalterfahrungen im Arbeitsleben	83
6.1 Betroffenheit von Belästigungs- und Gewalterfahrungen im Überblick	85
6.1.1 Psychische Gewalt und sexuelle Belästigungen im Vergleich	92
7 MACHT – ARBEIT – KRANK?: Gesundheitliche Aspekte	99
7.1 Einschätzungen zum Gesundheitszustand und zu den Auswirkungen filmschaffender Arbeit auf die gesundheitliche Situation	100

7.1.1	Arbeit trotz Krankheit?	106
7.2	Gesundheitsgefährdendes Risikoverhalten: Substanzgebrauch	107
8	MACHT – ARBEIT – KRANK?: Gegenstrategien	111
8.1	Individuelle Präventions- und Bewältigungsstrategien	112
8.2	Die Anlaufstelle #we_do!	117
8.3	Weitere Ansätze zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch, etc.	120
Teil II:		124
	Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich	124
1	Vorbemerkung	124
2	Auswirkungen von Covid-19 auf die Erwerbssituation im Filmbereich	125
2.1	Covid-19 Krise und die Entwicklung am Arbeitsmarkt	125
2.2	Rückgang der unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse und Anstieg der Arbeitslosigkeit	127
2.3	Abbrüche, Absagen, Verschiebungen von Projekten	131
2.3.1	Abbruch laufender Projekte	133
2.3.2	Verschiebungen / Absagen geplanter Projekte	134
2.3.3	Erwerbstätigkeit ab dem 16.3.2020	135
2.3.3.1	Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung	135
2.4	Aktuelle Leistungsbezüge und Anspruchsberechtigungen ALVG und Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung	136
3	Aktuelle Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven	137
3.1	Beschäftigungsperspektiven	137
3.2	Einkommensperspektiven	138
4	Unterstützungsleistungen & Bezugsberechtigungen Verwertungsgesellschaften	139
5	Rückblick auf Beschäftigungs- und Einkommensindikatoren der letzten drei Jahre	140
5.1	Aufträge/Werkverträge und Dienstverhältnisse im Durchschnitt der letzten drei Jahre	140
5.2	Persönliche Nettoeinkommen	141
5.3	Umsätze	143
5.4	Blick auf die Haushaltsebene: Relative Einkommensposition und Armutsgefährdung	144
6	Anhang: Samplecharakteristika im Überblick	146
7	Literatur	147
8	Abbildungsverzeichnis	150
9	Tabellenverzeichnis	153

10 Tabellenanhang

159

Teil I	159
Teil II	201

Executive Summary und thematischer Aufriss

MACHT – ARBEIT – KRANK?

Machtverhältnisse, Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Folgen: Filmschaffende berichten – auch von dem Einschnitt durch Covid-19.

„**MACHT – ARBEIT – KRANK?**“ – diese drei Themenfelder stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Berichtes, der sich mit der Arbeitswelt Filmschaffender in Österreich befasst. Sie weisen auf:

- die der Filmbranche implizit und explizit zugrunde liegenden **Machtverhältnisse**, die eine Hintergrundfolie für erlebte Diskriminierungs-, Belästigungs- und Gewalterfahrung der Filmschaffenden bilden,
- die oft prekären und belastenden **Arbeitsbedingungen** der Filmschaffenden und
- die damit verbundenen **gesundheitlichen Auswirkungen**.

Damit rücken Themen in den Mittelpunkt, die bislang Großteils noch nicht systematisch für die Situation österreichischer Filmschaffender erhoben, ausgewertet und diskutiert wurden. Die vorliegende Studie betritt damit in einigen Bereichen Neuland, möchte Fakten zusammentragen und einen Beitrag zur Schärfung des Bewusstseins für wenig (öffentlich) diskutierte Themen bieten. Mit dem Bericht wird dabei bewusst ein Blick auf die Schattenseiten der oft vermeintlichen Glitzer- und Glamourwelt Filmschaffender geworfen. Die Freude an der Arbeit, das kreative Potential, der Stolz auf ein gemeinsames Produkt und vieles mehr rücken damit in den Hintergrund. Dies alles soll mit dem Bericht keinesfalls geschmälert oder in Abrede gestellt werden – vielmehr soll durch eine Thematisierung der Schattenseiten der Branche ein Beitrag dazu geleistet werden, künftig den verschiedenen Formen von Machtmissbräuchen und benachteiligenden, gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen (noch) besser entgegenzutreten zu können.

Ein Thema dieses Berichts war es daher auch, mögliche **Bewältigungsstrategien** aus der Sicht der Filmschaffenden zu erheben, sowie erste Erfahrungen mit der seit März 2019 seitens der Filmschaffenden ins Leben gerufenen **Anlaufstelle #we_do!**¹ nachzuzeichnen.

Der vorliegende Bericht wurde im Auftrag des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden und der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden erstellt und basiert auf einer **online-Befragung** an der von Dezember 2019 bis Februar 2020 insgesamt **456 Filmschaffende** teilnahmen.

Während der Arbeit an der vorliegenden Studie veränderte sich plötzlich und unerwartet unser aller Gesellschafts- und Arbeitsleben. Bedingt durch die **Covid-19 Pandemie** kam es zu einem ‚**Lockdown**‘ weiter Teile des Wirtschaftslebens, so auch der Arbeit in der Filmbranche. Laufende Projekte wurden gestoppt, geplante abgesagt oder verschoben, lange blieb unklar, wann und unter welchen Bedingungen eine Wiederaufnahme der Filmarbeit möglich sein wird und wie sich die finanziellen Unterstützungen für jene gestalten, die von Produktionsstopps bzw. -verschiebungen betroffen waren.

¹ <https://we-do.filmschaffende.at/>

Der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden und die Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden entschlossen sich vor diesem Hintergrund eine weitere **online-Befragung** in Auftrag zu geben, um die **Betroffenheit der Filmschaffenden durch die Covid-19-Maßnahmen** zu erheben. An dieser vom 8. bis 14. April 2020 durchgeführten Befragung **nahmen 636 Filmschaffende teil**.

Vorliegender Bericht enthält vor diesem Hintergrund zwei Teile: Teil I, der die Ergebnisse der ersten online-Befragung zu ‚**MACHT – ARBEIT – KRANK?**‘ aufarbeitet und Teil II, der sich mit der spezifischen Situation Filmschaffender zum Beginn der Covid-19-Maßnahmen auseinandersetzt.

Wir danken allen Filmschaffenden an dieser Stelle sehr herzlich, die sich die Zeit genommen haben die Fragebögen auszufüllen und von ihren Erfahrungen zu berichten!

Zentrale Ergebnisse des Teil I ‚MACHT – ARBEIT – KRANK?‘

Teil I ‚MACHT – ARBEIT – KRANK?‘ betritt in einigen Aspekten Neuland, kann aber zugleich punkto Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an einer **Studie aus dem Jahr 2016 anknüpfen** (Danzer et al. 2016; siehe u. a. auch Wetzler et al. 2018; Christl/Griesser 2017), die sich u. a. mit der **Arbeitssituation Filmschaffender** auseinandersetzte und ebenfalls auf einer online-Befragung basierte. Diese Studie zeigte auf, dass Filmschaffende in Österreich eine Gruppe sind, deren Arbeitssituationen durch eine Reihe spezifischer Faktoren gekennzeichnet sind, welche maßgeblich zu einem hohen Belastungsniveau beitragen können: Viele Filmschaffende fanden diskontinuierliche, fragmentierte und wenig planbare Beschäftigungsverhältnisse vor: so gab die Mehrheit der Befragten (87%) an, eine unregelmäßige und häufig auch nicht planbare Arbeitssituation vorzufinden. Dies galt für selbstständig Beschäftigte, aber ebenso für unselbstständig Beschäftigte. Unselbstständig Beschäftigte im Film haben im Gegensatz zu anderen Gruppen von Angestellten und Arbeiter/innen keine kontinuierliche Arbeitssituation, da sie oftmals befristete Arbeitsverhältnisse bzw. konkreter Kürzest- und Kurzanstellungen von maximal bis zu drei Monaten vorfinden. Vielfach werden auch selbstständige und unselbstständige Erwerbstätigkeiten parallel kombiniert, mit entsprechenden Folgeproblemen etwa bei der Integration in die Sozialversicherungssysteme.

Charakteristisch sind weiters lange Arbeitstage und Arbeitszeitlagen abseits eines klassischen ‚nine-to-five‘ Arbeitstages. Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit waren laut den Befragungsergebnissen eher die Regel denn die Ausnahme und gut die Hälfte aller befragten Filmschaffenden war von langen Arbeitstagen (mehr als 12 Stunden), Arbeitswochen (mehr als 60 Stunden) sowie geringen Ruhezeiten (weniger als 11 Stunden) betroffen. Die im Kollektivvertrag für Filmschaffende ursprünglich als Ausnahme gedachte längere, flexible Arbeitszeit wurde vielfach zur Norm. Insgesamt scheint, so die Ergebnisse der Befragung 2016, der Kollektivvertrag häufig eher als Orientierungsrahmen zu gelten und weniger als verbindliches Regelwerk, denn mehr als die Hälfte der Befragten, welche vom Kollektivvertrag erfasst waren, gaben an, dass die Bestimmungen zumindest nicht in all ihren Anstellungen korrekt angewandt wurden.

Diese hier nur cursorisch skizzierten Arbeitssituationen haben mitunter weitreichende Implikationen für die Filmschaffenden. In einer sozialversicherungsrechtlichen Perspektive ist beispielsweise ein Arbeitstag ein Arbeitstag, egal ob er einer ‚Normalarbeitszeit‘ von acht Stunden entsprochen hat oder wie im Filmbereich oftmals zwölf Stunden oder länger dauerte. Vergleichsweise wenige Arbeitstage, dafür aber zeitlich sehr lange, werden in der sozialen Absicherung also nicht berücksichtigt. Der Zugang zu Arbeitslosenversicherung oder, in längerfris-

tiger Perspektive, die Absicherung im Alter wird so vielfach schwierig. Finanziell ist die Situation für manche Filmschaffenden zwar gut: Der Anteil Filmschaffender in einkommensstarken Haushalten ist annähernd so hoch wie in der erwerbstätigen Bevölkerung insgesamt. Allerdings: Der Anteil armutsgefährdeter Filmschaffender ist gleichzeitig auch beträchtlich höher wie unter der erwerbstätigen Bevölkerung insgesamt.

Finanziell angespannte Situationen und die zuvor skizzierten Merkmale des Arbeitens im Filmbereich lassen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele zu einer Herausforderung werden. Die Folge ist u. a., dass im Vergleich mit der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung ein hoher Anteil von Filmschaffenden alleine lebt und/bzw. keine Kinder hat. Und es betrifft filmschaffende Frauen im höheren Maße als Männer: Sie leben öfters in Einpersonenhaushalten als Männer und haben seltener Kinder.

Insgesamt ist der filmische Arbeitsmarkt, wie auch der Gesamtarbeitsmarkt, nicht gendereguliert. Es besteht beispielsweise eine deutliche horizontale Segregation in Frauen-, Männerberufe (bspw. *der* Beleuchter vs. *die* Maskenbildnerin) ebenso wie von vertikalen Segregationsmustern, d.h. Männer und Frauen auf unterschiedliche Hierarchieebenen, auszugehen ist. Der FILM GENDER REPORT 2012-2016 (siehe Flicker / Vogelmann 2018) analysierte umfassend genderspezifischen Ungleichheiten im Filmbereich und auch in der vorliegenden Befragung legen wir großes Augenmerk darauf. Alle Analysen wurden nach Geschlecht durchgeführt und sind in den Ergebniskapiteln entsprechend dargestellt.

Wie stellen sich **ARBEITS**-Bedingungen auf Basis der aktuellen online-Befragung 2020 dar?

ERGEBNISSE DER AKTUELLEN BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK: ARBEIT I

Erwerbsarbeit ...

- ... bedeutete für circa die Hälfte der befragten Filmschaffenden im Jahr 2018 die Ausübung einer selbstständigen Beschäftigung und für gut zwei Drittel (auch) einer unselbstständigen Beschäftigung.
- Eine unselbstständige Beschäftigung ist markant durch befristete Arbeitsverhältnisse markiert: Bei knapp 90% waren alle im Jahr 2018 ausgeübten Arbeitsverhältnisse (also beispielsweise ‚reguläre‘, geringfügige Beschäftigungen, Freie Dienstverträge etc.) zeitlich befristet.
- Je nach beruflichem Tätigkeitsfeld kommt einer gewerblichen oder sog. ‚Neuen Selbstständigkeit‘ unterschiedliches Gewicht zu. Bei Letzteren ist die Arbeit meist ‚persönlich und auf Grund von klaren Vorgaben der Auftraggeber/innen‘ zu erbringen (rund 70%) – eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem/der Auftraggeber/in wird damit von der Mehrheit der (auch) Neuen Selbstständigen bejaht.

Erwerbslosigkeit ...

- ... ist Bestandteil des Arbeitslebens vieler Filmschaffender. Im Jahr 2018 hatten 40% der befragten Männer und 51% der Frauen zumindest eine Phase eines Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und / oder Notstandshilfe) und / oder der Bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe.
- Ähnlich viele – 50% der Männer und 44% der Frauen – hatten eine Stehzeit, also eine Phase von mindestens zwei Monaten ohne Beschäftigung, Einkommen und Sozialleistungen.

- Daten zum Bestand beim AMS arbeitslos gemeldeter Personen in ausgewählten filmspezifischen Berufen zeigen im Zeitverlauf seit dem Jahr 2013 eine Zunahme arbeitslos gemeldeter Personen bis 2018 und mehr/minder leichte Rückgänge im Jahr 2019. Heuer, 2020, kam es Covid-19 bedingt zu einer Trendumkehr, mit einer stark steigenden Anzahl arbeitslos gemeldeter Filmschaffender.

Die Verhandlungsmacht Filmschaffender, also deren Ressourcen und Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen, wird nicht zuletzt auch durch diese ihre Arbeitsmarktsituation beeinflusst. Was Schmidt (2019) für die deutschen Theaterschaffenden charakterisiert, kann auch für die österreichischen Filmschaffenden vermutet werden: „Ihre Verhandlungsmacht ist unbedeutend angesichts eines Heeres an arbeitslosen Künstler/innen, vor allem von Darsteller/innen und Musiker/innen, die jederzeit auf die frei werdenden Stellen nachrücken, ohne die Arbeitsbedingungen hinterfragen zu können.“ (Schmidt 2019: 14). Belege zu solchen Praktiken finden sich jedenfalls auch in der vorliegenden Erhebung, etwa wenn ein Respondent anmerkt: *„Freie Mitarbeiter werden kurzerhand ausgetauscht sollte man Kritik äußern und sich gegen Ungerechtigkeiten wehren wollen“* (m_27_Musik/Ton).

Nicht zuletzt ist im Filmbereich, wie im Kunst- und Kulturbereich allgemein, Erwerbsarbeit für wohl die Meisten weit mehr als reine Existenzsicherung. Filmemachen ist Leidenschaft, Freude, Erfüllung, Berufung. Filmprojekte werden einem, so exemplarisch eine Kamerafrau, *„wie Honig ums Maul geschmiert - ,und es wäre doch toll, wenn man dieses Projekt gemeinsam zuwege bringen könnte, aber leider, keine volle Gage‘ ...“* (w_43_Kamera). Dafür werden immer wieder auch schwierige Arbeits- und Beschäftigungssituationen in Kauf genommen.

Solche **Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben** wurden in der vorliegenden Online-Befragung entlang von 14 unterschiedlichen Teilbereichen erfasst, etwa Arbeitszeit, Einbindung in berufliche Netzwerke, Arbeitsorganisation und Leistungsdruck, Fort- und Weiterbildung, Einkommen sowie Vereinbarkeit Beruf und Privates. Damit kann erstmals in systematischer Weise der Frage nachgegangen werden, welche Bereiche als mehr / minder schwierig erlebt werden.

ERGEBNISSE DER AKTUELLEN BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK: ARBEIT II

Schwierigkeiten im Arbeitsleben Filmschaffender ...

- ... betrafen in den letzten drei Jahren die Mehrheit der Befragten, meist in ‚mittlerer Intensität‘. Knapp jede/r Zehnte (9%) weist eine hohe Betroffenheit durch Schwierigkeiten auf, knapp 30% hatten geringe Schwierigkeiten und nur 5% benannten keine Schwierigkeiten.
- Die erfassten 14 Teilbereiche arbeitsbezogener Themen können zu vier thematischen Zusammenhängen verdichtet werden, in welchem die einzelnen Teilbereiche jeweils in einem engen Zusammenhang zueinanderstehen.
 - *„Arbeitsintensität & Vereinbarkeit von Beruf und Privatem“*: umfasst die Teilbereiche Arbeitsorganisation und Leistungsdruck, Vereinbarkeit Beruf & Privates, Arbeitsplatzgestaltung/Arbeitsumgebung und Arbeitszeit
 - *„Berufliche Entwicklung & Einbindung“*: Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams, Karrieremöglichkeiten, Feedback/persönliche Weiterentwicklung, Fort- und Weiterbildung

- *„Beruflicher Zugang & Vernetzung“*: Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen, Bewerbungsgespräche/Vergabeverfahren/Castings, Einbindung in berufliche Netzwerke
- *„Konditionen“*: Ausgeübte Tätigkeit/en & Vertragliches & Erwerbseinkommen
- Am häufigsten treten Schwierigkeiten bei Fragen der ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit von Beruf und Privatem‘ auf: Fast die Hälfte der Frauen und knapp 40% der Männer weisen hier in den letzten drei Jahren eine hohe Betroffenheit durch Schwierigkeiten auf, demgegenüber ‚nur‘ 21% (Frauen) und 25% (Männer) eine geringe Betroffenheit.
Die drei anderen Bereiche folgen mit deutlichem Abstand: 12% der Befragten haben eine hohe Betroffenheit an Schwierigkeiten betreffend ‚Konditionen‘ genannt, 11% in Bezug auf Fragen der ‚Beruflichen Entwicklung & Einbindung‘ und 10% im Hinblick auf den ‚Beruflichen Zugang & Vernetzung‘.
- Frauen sehen sich im Vergleich zu Männern vor allem bei Fragen der ‚Beruflichen Entwicklung & Einbindung‘ verstärkt mit Schwierigkeiten konfrontiert. Auch entlang der Schwerpunkttätigkeit differiert die Betroffenheit: so erleben beispielsweise Schauspieler/innen deutlich häufiger als Filmschaffende anderer Berufsgruppen Schwierigkeiten im Bereich ‚Zugang & Vernetzung‘.

Benachteiligungen im Arbeitsleben auf Grund persönlicher Merkmale...

- ... liegen in den vier thematischen Bereichen in unterschiedlichem Ausmaß vor. So werden Schwierigkeiten von 51% (‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘), 46% (‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘) bzw. 22% (‚Konditionen‘ und ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit‘) der betroffenen Befragten (auch) auf Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale zurückgeführt. Frauen sehen sich im Vergleich zu Männern in allen vier Bereichen verstärkt benachteiligt, meist auf Grund ihres Geschlechtes.

Reaktionen auf Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale...

- ... erfolgten mehrheitlich nicht, weil zumeist Unsicherheit darüber bestand, wie dagegen vorzugehen wäre oder, bei jeweils weniger Personen, weil es sich um eine bewusste Entscheidung handelte – oftmals getragen von der Sorge um den Arbeitsplatz oder künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Auswirkungen von Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale auf die persönliche Situation...

- ... bejahen nahezu alle befragten Frauen und Männer (93%).
- Am häufigsten führten die Probleme zu einem ‚Grübeln über die Situation‘ (drei Viertel der Frauen und 80% der Männer).
- Andere Auswirkungen traten zwar deutlich seltener auf, aber beträchtliche 40% kämpften mit einem ‚angeschlagenen Selbstwertgefühl, einem Gefühl der Erniedrigung‘, erlebten ‚Niedergeschlagenheit oder Depressionen‘ und/oder litten an ‚Schlafstörungen und/oder Alpträumen‘. In Einzelfällen führten die Schwierigkeiten beispielsweise bis zu Essstörungen, Suizidgedanken oder Selbstverletzungen.

Dies alles ist nicht ohne **Folgen für die gesundheitliche Situation**. Intensive, diskontinuierliche und unsichere Arbeitsbedingungen können mit psychischen Belastungen einhergehen

und erschwerend kommt hinzu, dass die Arbeitsbedingungen selbst teils als gesundheitsgefährdend erlebt werden – genannt werden hier von den Befragten der vorliegenden Studie u. a. Unfallgefahren, Arbeiten trotz Krankheit, belastende Umwelteinflüsse wie ‚extreme‘ Temperaturen, Lärm, etc.

Einige wenige Untersuchungen die (auch) Filmschaffende berücksichtigen, verweisen – im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Gruppen – auf ein überdurchschnittliches Gesundheitsrisiko und Betroffenheit durch verschiedene Krankheiten hin. Eine Studie über Unterhaltungs- und Kreativarbeiter/innen in Australien, welche auch den Film- und Fernsehbereich umfasste, kommt zu dem Schluss, dass ein im Vergleich zur Gesamtbevölkerung erhöhtes Risiko für Angststörungen und Depressionen, Selbstmordgedanken, -planung und tatsächlichen Suizidversuchen sowie Alkohol- und Drogenkonsum hat (vgl. Van den Eynde et al. 2016). Speziell für den österreichischen Filmbereich lagen bislang keine rezenten Daten zu gesundheitlichen Aspekten vor – hier wurden mit der aktuellen Befragung also erstmals Daten erhoben und ausgewertet.

Ressourcen, welche maßgeblich zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit beitragen können, sind vielfach nicht (ausreichend) bei Filmschaffenden vorhanden. Als solche Faktoren können etwa soziale Beziehungen gelten, deren Pflege Filmschaffende immer wieder als belastend thematisieren (exemplarisch: *„Ich habe ca. 90% meines Freundeskreises aufgegeben und wurde bisher noch von jeder Frau nach spätestens einem Jahr verlassen. Begründung: Zeitmangel“* (m_33_Szenenbild), oder finanzielle Möglichkeiten, welche ebenso vielfach eingeschränkt und unsicher sind.

ERGEBNISSE DER AKTUELLEN BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK: KRANKHEIT

Der allgemeine Gesundheitszustand...

- ... wird von den filmschaffenden Frauen und Männer im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich seltener als ‚sehr gut‘ eingestuft (gut ein Viertel vs. gut ein Drittel). Dieser Gap fällt besonders ausgeprägt bei jüngeren Filmschaffenden bis 30 Jahre aus.

Auswirkungen der filmschaffenden Tätigkeit auf die gesundheitliche Situation...

- werden seitens der Respondenten/innen vielfach in negativer Weise wahrgenommen. Dies trifft für knapp 40% der Filmschaffenden zu, während nur 10% hauptsächlich positive gesundheitliche Folgen sehen.
- Mehrheitlich arbeiten Filmschaffende auch trotz Krankheit (83% der Frauen und 73% der Männer), damit deutlich häufiger als dies in der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung der Fall ist.

Gesundheitsgefährdendes Risikoverhalten, konkret Substanzgebrauch...

- ... trifft im Vergleich zur Gesamtbevölkerung bei Filmschaffenden verstärkt zu: Es finden sich unter den Respondenten/innen erhöhte Anteile an (fast) täglichen Trinker/innen, Raucher/innen, Cannabiskonsument/innen sowie Konsument/innen illegaler psychoaktiver Substanzen.

Als drittes Thema wurde, basierend auf bestehenden **MACHT**-Verhältnissen, die Frage der Belästigungs- und Gewalterfahrungen erstmals umfassend für die österreichische Filmschaffendenszene beleuchtet. Neben dem durch die internationale #MeToo-Bewegung verstärkt diskutierten Thema der sexuellen Belästigung und Gewalt wurde auch die Betroffenheit von

psychischer Gewalt aufgegriffen. Dabei lehnte sich die Befragung an die österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern (Kapella et al. 2011) an, die zeigte das sexuelle Übergriffe und Gewalt Frauen wesentlich häufiger widerfahren, während psychische Gewalt und körperliche Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz bei beiden Geschlechtern in ähnlichem Maße gegeben sind.

ERGEBNISSE DER AKTUELLEN BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK: MACHT-VERHÄLTNISSE

Belästigungs- und Gewalterfahrungen ...

- ... gehören vielfach zum Arbeitsleben Filmschaffender: Gut jede zweite Frau und rund ein Drittel der Männer waren innerhalb der letzten drei Jahre mehr/minder häufig damit konfrontiert.
- Psychische Gewalt ist am weitesten verbreitet. Knapp 40% – Frauen wie Männer – waren davon betroffen.
- Sexuelle Belästigung betrifft in erster Linie Frauen. Fast 40% der Frauen hatten in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigungserfahrungen, verstärkt junge Frauen (bis 35 Jahre), wo über die Hälfte betroffen war.
- Sexuelle Übergriffe und körperliche Gewalt betreffen mit je knapp 2% deutlich weniger Personen. Ersteres betraf ausschließlich Frauen, während körperliche Gewaltausübungen beide Geschlechter gleichermaßen erlebten.

Täter/innen...

- ... sind überwiegend, aber bei weitem nicht ausschließlich, männliche Vorgesetzte und Kollegen. Psychische Gewalt wird mehrheitlich von den Vorgesetzten ausgeübt, während sexuelle Belästigungen verstärkt von Kollegen/innen ausgehen.

Auswirkungen auf die persönliche Situation...

- ... bejahen die meisten Betroffenen, vor allem Grübeln, aber auch ein angeschlagenes Selbstwertgefühl/Gefühl von Erniedrigung, Ärger und/oder Rachegefühl werden genannt.

Reaktionen auf Belästigungs- und Gewalterfahrungen...

- ... wurden von der relativen Mehrheit der weiblichen Betroffenen gesetzt, während betroffene Männer meist nicht wussten, was sie dagegen unternehmen sollten.

Die eher kleinvernetzte Filmszene kann hier als zusätzlicher Belastungsfaktor wirken. Jede/r kennt mehr oder weniger jede/n, so dass auch branchenspezifische ‚Abhängigkeitsverhältnisse‘ bzw. MACHT-Verhältnisse strukturelle Gewaltformen und Übergriffe begünstigen können. Die starke Hierarchisierung zwischen verschiedenen Gruppen im Film Tätiger (von der Regie, Produktionsleitung, Schauspiel zum Maskenbild bis zur Garderobe) begünstigen ebenfalls Machtmissbrauch, sei dies psychische und physische Gewalt oder sexuelle Belästigungen und Übergriffe.

Wie mit erfahrenerem Unrecht umgegangen wird bzw. werden könnte, war der letzte Befragungsteil: welche **Gegen-Strategien** werden bereits gesetzt, welche werden als sinnvoll angesehen? Zudem wurden die Bekanntheit und erste Einschätzungen zu der **Anlaufstelle #we_do!** (<https://we-do.filmschaffende.at/>), die alle Filmschaffenden, welche von Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuellem Missbrauch und Verletzungen im Arbeitsrecht betroffen sind, unterstützt, erhoben.

ERGEBNISSE DER AKTUELLEN BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK: GEGENSTRATEGIEN

Relevante individuelle Präventions- und Bewältigungsstrategien im Kontext arbeitsbedingter Probleme... ..

- basieren auf dem Verzicht Aufträge bzw. Arbeitsverhältnisse anzunehmen, bei denen arbeitsrechtliche und/oder finanzielle Bedenken bestanden haben bzw. bestehen. Ein sehr hoher Anteil an Respondenten/innen (gut 80%) hat dies in der Vergangenheit bereits gemacht oder wäre dazu bereit.
- An die 90% versuchten bei Schwierigkeiten aktiv zu werden bzw. wären dazu bereit, meist im direkten Arbeitsumfeld, also gemeinsam mit Kollegen/innen und/oder in direkter Ansprache mit Verantwortlichen.
- Nahezu ebenso viele suchten bei Schwierigkeiten Unterstützung im privaten Umfeld bzw. würden sich im Falle von Problemen an dieses wenden.

#we_do! - die Anlaufstelle für Filmschaffende gegen Machtmissbrauch...

- ... weist eine relativ hohe Bekanntheit auf: Ca. zwei Drittel der weiblichen Filmschaffenden und knapp die Hälfte der Männer kennen #we_do!.
- Unterdurchschnittlich ist die Bekanntheit u. a. bei Jungen und auch entlang der beruflichen Schwerpunkttätigkeiten zeigen sich unterschiedliche Bekanntheitsgrade.
- Sofern eine Bewertung verschiedener Angebotselemente von #we_do! den Respondenten/innen möglich ist, äußerten sie sich durchwegs positiv

Mögliche weitere strukturelle Ansätze zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch etc....

- ... stoßen auf breite Unterstützung.
- Fast 100% der Frauen und 90% der Männer halten die dauerhafte Etablierung einer unabhängigen Vertrauensstelle für sehr/eher wichtig.
- Auch weitere Maßnahme, wie beispielsweise ein Monitoring von und Berichterstattung über Fälle oder die Etablierung eines Verhaltenskodex (Code of Conduct) für die Filmbranche, erfahren eine sehr breite Zustimmung.

Die Ergebnisse zeigen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsalltag und Belästigungs- und Gewalt-erfahrungen nicht nur relativ weit verbreitet sind, sondern vielfach auch mit psychischen und physischen Belastungen und Erkrankungen einhergehen. Generell stellt sich die Frage, welcher Stellenwert der Gesundheit in der Filmbranche eingeräumt wird und wie mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt umgegangen wird. Der allgemeine Gesundheitszustand und die hohe Betroffenheit von negativen Aspekten verweist auf den Bedarf zur Reflexion und – wo und wie auch immer möglich – Stärkung von Strategien zur Gesundheitsförderung und Gewalt- und Diskriminierungsprävention in der Filmbranche.

Zentrale Ergebnisse des Teil II ‚Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich‘

Im Zeitraum 8. bis 14. April 2020 wurde eine zweite Befragung unter Filmschaffenden durchgeführt, die auf die Betroffenheit Filmschaffender durch die Covid-19 Maßnahmen fokussierte – also in Woche 3 und 4 der gesetzten Lockdown-Maßnahmen.

Bereits die hohe Teilnahmebereitschaft von 636 Filmschaffende in dem kurzen einwöchigen Erhebungszeitraum verdeutlicht die Brisanz des Themas für die Betroffenen.

Die Filmbranche blieb von den weitreichenden Umbrüchen nicht verschont, viele Filmproduktionen wurden eingestellt bzw. verschoben und damit die Basis der Arbeitsmöglichkeiten Filmschaffender drastisch reduziert. Auf Grund der filmspezifischen Arbeitssituationen, wie zuvor kurz skizziert, müssen gerade Filmschaffende als eine besonders betroffene Gruppe gelten: einerseits sind viele Filmschaffende aufgrund der ohnehin vielfach prekären Arbeitsbedingungen von den krisenbedingten Belastungen besonders betroffen, andererseits passen viele der seitens der Regierung gesetzten Hilfsmaßnahmen nicht (etwa Homeoffice oder Kurzarbeit). Zugleich sind Filmschaffende eine Gruppe, welche auf Grund vielfach kurzer und/oder geringfügiger Beschäftigungen immer wieder mit Schwierigkeiten im Zugang zu Leistungsbezügen aus der Arbeitslosenversicherung konfrontiert ist und finanzielle Reserven zur Überbrückung krisenhafter Situationen, wie aktuell Covid-19 bedingt, liegen angesichts einer – im Vergleich zu den Gesamterwerbstätigen – finanziell vergleichsweise unterdurchschnittlichen Einkommenssituation, vielfach nicht vor.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ‚COVID-19: BETROFFENHEIT UND AUSWIRKUNGEN IM FILMBEREICH‘ IM ÜBERBLICK

Die Auswirkungen des Covid-19 bedingten Lockdowns im Filmbereich...

- ...spiegeln sich im Zeitraum Mitte März bis Mitte April 2020 in deutlich sinkender Beschäftigung, steigender Arbeitslosigkeit und einer Zunahme von Stehzeiten.
- Die AMS-Statistik weist im Vergleich März 2020 und März 2019 eine Zunahme der Arbeitslosigkeit von +50% bei Filmschaffenden aus.
- Weniger als 10% der Befragten waren Mitte April 2020 weder von Abbrüchen laufender Produktionen noch von Absagen / Verschiebung geplanter Produktionen betroffen.

Die Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven waren Mitte April 2020

- ... prekär: Gemessen an allen Befragten fand weniger als jede/r Zehnte (auch) unselbstständig Beschäftigte eine gesicherte Jobperspektive vor.
- Die weit überwiegende Mehrheit (83% der Frauen und 91% der Männer) erwartet heuer Einkommensverluste in einem beträchtlichen Ausmaß: Durchschnittlich wird von einer Halbierung des Einkommens ausgegangen.
- Ein abfedern finanzieller Einbußen über partnerschaftliche Netzwerke ist – auf Grund der ebenfalls relativ hohen Betroffenheit durch Beschäftigungs- und Einkommensverluste auf Seiten der Partner/innen – vielfach nicht möglich.

Die Situation hat sich seit März 2020 bis zur Berichtserstellung im Juni 2020 stetig geändert (bzw. wird sie auch in den nächsten Monaten nach Berichterstellung Änderungen unterliegen),

sowohl hinsichtlich des Grad der Einschränkungen bzw. Lockerungen, als auch der gesetzten Unterstützungsleistungen. Von daher ist die Momentaufnahme Mitte April 2020, die auf Basis der online-Befragung gezeichnet werden kann, tatsächlich als Momentaufnahme zu verstehen.

Im Kern bleibt wichtig festzuhalten, dass aufgrund der vielfach schwierigen Beschäftigungssituation Einschnitte wie durch Covid-19 eine ohnehin finanziell teilweise prekär abgesicherte Gruppe nochmals spezifisch treffen und „allgemeine“ Unterstützungsleistungen erst auf diese spezifischen Bedingungen anzupassen sind, sollen sie übergreifend wirken.

Filmschaffen in Österreich: MACHT – ARBEIT – KRANK?

Teil I: Machtverhältnisse, Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Folgen

1 Einleitend: Zur Umsetzung der Befragung und Darstellungsweise im Bericht

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer **Online-Fragebogenerhebung**, zu der im Zeitraum zwischen Mitte Dezember 2019 und Anfang Februar 2020 filmschaffende Personen eingeladen waren. Die Verteilung des Befragungszugangs an die einzelnen Filmschaffenden wurde in erster Linie über den Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden und die Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden organisiert.

In die Ergebnisanalyse dieses Berichtes konnten **456 Fragebögen** einbezogen werden.

Die genaue Bezifferung des Rücklaufs leidet an der mangelnden Exaktheit zur Zahl der Filmschaffenden in Österreich. Weder aus administrativen Datenquellen noch aus den Mitgliederzahlen in den Verbänden des Filmbereichs lässt sich diese genau bestimmen (vgl. Danzer et al. 2016). Im Großen und Ganzen kann man von einer geschätzten Gruppengröße im Bereich zwischen 3.000 und 4.000 Personen im Kern Filmschaffender, d.h. exklusive administrative Mitarbeiter/innen etc. im Filmbereich, ausgehen (vgl. ebd.). Aufbauend auf diesen Schätzungen würde sich der Rücklauf zwischen insgesamt rund 11% bis 15% bewegen. Da sich an dieser Erhebung allerdings – aufgrund der primären Zugangsdistribution über die Verbände des Dachverbands – wahrscheinlich viele Mitglieder beteiligt haben dürften², kann von einem deutlich höheren Rücklauf von bis zu 30% ausgegangen werden³.

Zur leichteren Orientierung beim Lesen des Berichtes sei vorweg auf einige Punkte festgehalten werden:

- Die Angaben beziehen sich entweder als **Referenzjahr** auf **2018** oder auf einen definierten zurückliegenden Zeitraum von zwölf Monaten bzw. drei Jahren. Die gewählten differenten Bezugszeiträume begründen sich aus im Vorfeld recherchier-

² Die Anzahl an Filmschaffenden, die an der Befragung teilgenommen haben, allerdings gemäß Ihren angegebenen Schwerpunkttätigkeiten (Filmdienstleistung, Bühnenmeister/in, Casting, Postproduktionskoordinatoren/innen, TV-Producer, Filmgeschäftsführung und Produzenten/innen) keine Vertretung im Dachverband haben, beläuft sich auf 24 Personen, das sind rund 5%.

³ Basierend auf einer Mitgliederzahl von knapp 1.500 Personen. Gemessen an dieser Zahl liegt bei einer 50%-igen Verteilung der Merkmale und bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 5% eine Schwankungsbreite der Ergebnisse von rund +/- 4% vor.

ten Vergleichsdaten, die eben auf diesen Zeiträumen basieren. So können die Erhebungsdaten zumindest näherungsweise in einen größeren Kontext gestellt werden.

- Statistische Analysen und Auswertungen für kleine Subgruppen ($n < 25$) werden aus verteilungstheoretischen Überlegungen und zur Sicherung der Anonymität der Respondenten/innen nicht durchgeführt. Aussagen werden in Bezug auf solche Subgruppen allenfalls in einer qualitativen Weise ergänzt.
- Im Rahmen verschiedener offener Antwortmöglichkeiten wurden die Befragten eingeladen von ihren Erfahrungen zu berichten. Werden solche Ausführungen hier im Bericht zitiert, dann wie folgt: An erster Stelle folgt die Angabe des Geschlechts (w / m), danach das Alter des/der Respondenten/in sowie der Berufsbereich, in dem im Jahr 2018 der zeitliche Schwerpunkt lag. So verweist beispielsweise „m_44_Kamera“ auf einen 44-jährigen Kameramann.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick zu Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen. Kapitel 3 und Kapitel 4 skizziert Eckdaten zur Erwerbssituation und daran anschließend werden in Kapitel 5 Schwierigkeiten und Benachteiligungserfahrungen im Arbeitsalltag in den Blick genommen. Kapitel 6 blickt auf Diskriminierungs- und Gewalt-erfahrungen im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit. Gesundheitliche Folgen sowie die Fragen der gesundheitlichen Situation allgemein stehen in Kapitel 7 im Fokus. Kapitel Kapitel 8 widmet sich schließlich der Frage möglicher Gegenstrategien.

2 Samplecharakteristika: Sozial- und Beschäftigungsmerkmale im Überblick

Das folgende Kapitel dient der näheren Charakterisierung des Samples und gibt damit einen Überblick zu wesentlichen Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen der Respondenten/innen.⁴ Diese Merkmale dienen in den darauffolgenden Kapiteln als unabhängige, d.h. mögliche Differenzen im Feld erklärende, Variablen⁵.

SAMPLECHARAKTERISTIKA IM ÜBERBLICK

- In die Ergebnisanalyse konnten Fragebögen von 51% Frauen und 49% Männer einbezogen werden, die in rund 40 verschiedenen film-spezifischen Berufsfeldern tätig waren. Die relative größte Gruppe im Sample entfällt auf Schauspieler/innen mit 13%, gefolgt von Kamera (10%), Beleuchtung, Produktion/Aufnahme und Montage (je 8%).
- Die Respondenten/innen sind im Filmbereich überwiegend gut / eher etabliert (ca. 80%).
- Die berufliche Positionierung in der zeitlichen Schwerpunkttätigkeit entspricht bei gut 50% jener einer Fachkraft ein. Circa 40% üben eine Leitungs- und Führungsfunktion aus und die restlichen Personen sind als Hilfskräfte, Praktikanten/innen oder Volontäre/innen tätig.
- Im Sample überwiegen Respondenten/innen der mittleren Altersgruppe (36 bis 50 Jahre) mit rund 45%. Jüngere und Ältere sind zu ähnlichen Anteilen vertreten. Insgesamt liegt eine Altersspanne von 20 bis 80 Jahre vor.
- Filmschaffende weisen überwiegend ein hohes formales Bildungsniveau auf. 67% der Frauen und 54% der Männer verfügen über einen tertiären Ausbildungsabschluss.
- Jede/r fünfte Filmschaffende hat einen Migrationshintergrund, überwiegend stammen diese Personen aus Deutschland.
- Der primäre Arbeitsort ist für die Mehrheit in Wien.
- Viele Filmschaffende verzichten für ihren Beruf mehr/minder freiwillig auf Partnerschaften und Kinder. Über 70% der im Sample vertretenen Filmschaffenden leben nicht mit Kindern in einem Haushalt. Gut 30% der Filmschaffenden leben alleine, Frauen mit 36% häufiger als Männer (27%).

⁴ Für weiterführende Daten siehe auch Tabelle 1ff im Anhang.

⁵ *Hinweis zur Vergleichbarkeit der Ergebnisse der aktuellen Befragung mit jenen der Vorgängerstudie aus 2016:* Auf Grund struktureller Differenzen im Rücklauf können die Resultate in ihren Ergebnisqualitäten gegenübergestellt, nicht jedoch auf Ebene einzelner Werte verglichen werden.

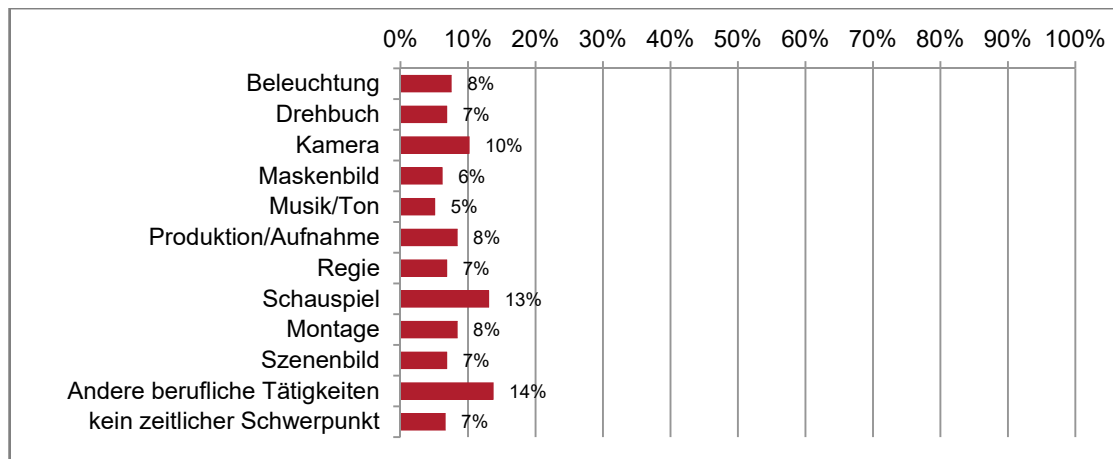
2.1 Filmschaffende Tätigkeiten

Filmschaffende Tätigkeiten dienen als Überbegriff für das gesamte Spektrum der in der Erhebung erfassten Berufe. Zielsetzung der vorliegenden Studie war es, ein möglichst breites Feld an verschiedenen Berufsgruppen zu erreichen. Insgesamt wurden rund 40 verschiedene Berufsfelder von den Respondenten/innen genannt (siehe hierzu Tabelle 51 im Anhang). Personen mit ganz unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten haben sich somit an der Befragung beteiligt.

Um Aussagen über die einzelnen Berufsgruppen zu treffen und die Situation in verschiedenen Berufsbereichen vergleichend zu betrachten, ist es notwendig, dass jede Person eindeutig einem Beruf zugeordnet werden kann.⁶ Aus diesem Grund wurde die Frage des „zeitlichen Schwerpunkts“ in die Erhebung eingebracht: Wenn Respondenten/innen im Jahr 2018 in mehreren filmschaffenden Tätigkeiten aktiv waren, wurden sie ersucht anzugeben, in welchem dieser Tätigkeiten ihr zeitlicher Schwerpunkt lag – auf welche Tätigkeit sie also quantitativ die meiste Zeit verwendet haben. Begrifflich gefasst ist dieser Bereich im Folgenden als **Schwerpunkttätigkeit**. Die meisten Personen konnten eine solche Schwerpunktsetzung benennen (siehe Abbildung 1). In einigen Fällen (7%) wurden unterschiedliche Tätigkeiten jedoch in einem zeitlichen ‚Gleichgewicht‘ ausgeübt (bspw. ‚Regie und Drehbuch und Kamera‘), so dass für diese Respondenten/innen kein ‚zeitlicher Schwerpunkt‘ zutraf.

Im Ergebnis sind Schauspieler/innen und Personen aus dem Bereich Kamera mit jeweils etwas über 10% die beiden relativ größten vertretenen Gruppen. 14% der Befragten entfallen in die Gruppe ‚andere berufliche Tätigkeiten‘, welche eine Reihe unterschiedlicher Tätigkeiten fasst. Auf alle anderen Tätigkeitsfelder entfallen je unter 10%.

Abbildung 1: Zeitliche Schwerpunkttätigkeit im Jahr 2018



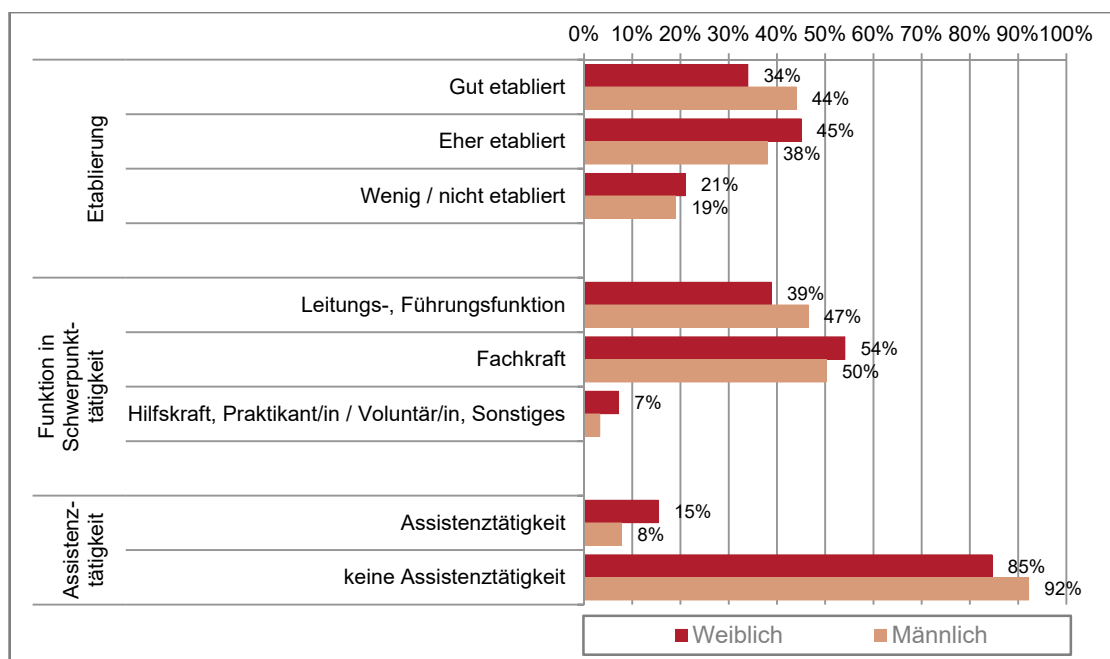
Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n_{miss}=5.

⁶ Für den analytischen Vergleich verschiedener filmschaffender Tätigkeiten bedarf es weiters einer Zusammenfassung zu Berufsbereichen, um entsprechende Zellbesetzungen zu erzielen. Denn ungeachtet des guten Rücklaufes liegt eine Vielzahl filmschaffender Tätigkeiten mit auch kleinen Besetzungen ($n < 25$) vor. Die größte der ‚zu kleinen Gruppen‘ bildet dabei der Bereich Musik/Ton ($n=23$). Für diese Gruppe werden in der Berichtsanalyse Informationen auf einer qualitativen Ebene berücksichtigt.

2.2 Positionierung und Etablierung im Filmbereich

Der Grad der Etablierung in einem bestimmten beruflichen Feld und die Positionierung auf unterschiedlichen beruflichen Hierarchien bzw. die Ausübung unterschiedlicher Funktionen geht meist einher mit einer ungleichen Ausstattung an (Macht-)Ressourcen und individuellen Gestaltungsspielräumen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Respondenten/innen dieser Befragung – ohne statistisch relevanten geschlechtsspezifischen Unterschied – im Wesentlichen gut im Filmbereich verankert sind (siehe Abbildung 2). Knapp 40% sind – basierend auf ihrer Selbsteinschätzung – ‚gut etabliert‘. Entlang der Schwerpunkttätigkeiten trifft dies insbesondere für Maskenbildner/innen, Kameraleute und in der Berufsgruppe Musik/Ton zu. Circa ebenso viele sehen sich als ‚eher etabliert‘ und rund 20% als ‚weniger oder nicht etabliert‘. Im Vergleich der Berufsgruppen trifft letzteres zu einem überdurchschnittlich hohen Maße auf Schauspieler/innen zu: 47% sehen sich als wenig/nicht etabliert im Filmbereich. Hier ist zu bedenken, dass viele von ihnen neben dem Film auch am Theater arbeiten, so dass Filmschaffen mitunter durchaus auch ‚nebenbei‘ ausgeübt wird (vgl. Danzer et al. 2016).

Abbildung 2: Berufliche Positionierung und Etablierung im Filmbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Etablierung: Frauen n=229, n miss=5, Männer n=219, n miss=3; Funktion: Frauen n=229, n miss=20, Männer n=219, n miss=5; Assistenz-tätigkeit: Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=2.

Im Hinblick auf die **berufliche Positionierung** stuft sich die Mehrheit der Respondenten/innen als Fachkraft ein. Leitungs- und Führungsfunktionen üben rund 40% aus – überdurchschnittlich häufig im Bereich Regie (78%) und bei Filmschaffenden ohne zeitlichen Schwerpunkt (70%). Unterdurchschnittlich oft nehmen erwartungsgemäß Jüngere (bis 35 Jahre) Leitungs- und Führungsfunktionen wahr (23% vs. 43% insgesamt).

Eine kleine Gruppe von unter 10% sind als Hilfskräfte, Praktikanten/innen oder Volontäre/innen⁷ beschäftigt, zum überwiegenden Teil im Bereich ‚Produktion/Aufnahme‘ (22% aller Beschäftigten in diesem Bereich vs. 5% insgesamt). In dieser Perspektive sind bei den Respondenten/innen dieser Befragung keine statistisch signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede zu sehen, sehr wohl jedoch wird der Anteil der Personen mit/ohne **Assistentztätigkeiten** betrachtet. Frauen üben im Vergleich zu Männern mit rund 15% überproportional häufig Assistentztätigkeiten aus und – wiederum durchaus erwartbar – jüngere Personen bis 35 Jahre (18% vs. 12% insgesamt).

2.3 Soziodemographische Merkmale

Geschlecht

Der Frauenanteil im Befragungssample beläuft sich auf 51%, was deutlich über jenem liegt, welcher in der Vorgängerstudie zur Arbeits- und Lebenssituation Filmschaffender erhoben wurde (Anteil 32%, vgl. Danzer et al. 2016). Exakte Daten zur Anzahl weiblicher und männlicher Filmschaffender liegen, wie weiter oben bereits erwähnt, nicht vor.

Eine Hypothese in diesem Zusammenhang ist, dass Frauen sich von dieser speziellen hier interessierenden Thematik – insbesondere auch vor dem Hintergrund der ‚Me-Too Debatten‘ – eher angesprochen fühlten als Männer. Eine andere Hypothese ist, dass es tatsächlich zu einem steigenden Frauenanteil im Filmbereich kommt. So lag auch in der Erhebung zur sozialen Lage Kunstschaffender und -vermittler/innen ein Anstieg des Frauenanteils von 36% im Jahr 2008 auf 49% im Jahr 2018 vor (vgl. Wetzel et al. 2018). Der Dachverband der Filmschaffenden meldet für seine Mitgliedsverbände, welche jedoch nicht die Gesamtheit der österreichischen Filmschaffenden umfassen, ebenfalls eine steigende Frauenpräsenz. Aktuell (Frühjahr 2020) liegt der Frauenanteil hier bei Mitte 40%. Möglicherweise kommen hier also beide Hypothesen zum Tragen, ein in der Filmbranche steigender Frauenanteil, aber auch eine, auf Grund der thematischen Schwerpunktsetzung in der Befragung, etwas erhöhte Mitwirkungsbereitschaft von Frauen.

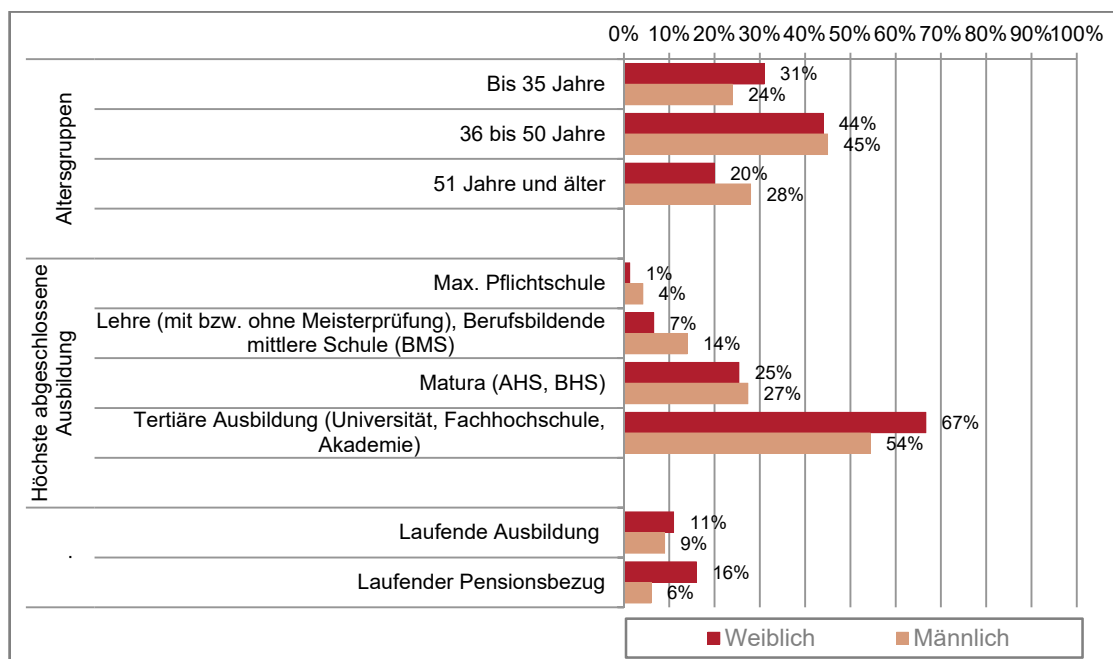
Alter, Ausbildung, Pension

Die Ausübung vieler filmschaffender Tätigkeiten ist nicht an das **Alter** gekoppelt, auch wenn – wie in vielen anderen Berufsbereichen auch – die berufliche Tätigkeit mit zunehmendem Alter schwieriger wird (vgl. Kapitel 5; auch Danzer et al. 2016). Das Durchschnittsalter der Respondentinnen in der vorliegenden Befragung beträgt 43 Jahre, jenes der Männer 44 Jahre. Bei beiden Geschlechtern bewegt sich die Bandbreite zwischen 20 und 80 Jahre. Nach Altersgruppen zusammengefasst sind gut ein Viertel, Frauen geringfügig häufiger, den Jüngeren (bis 35 Jahre) zuzuordnen, die relativ Mehrheit mit rund 45% der mittleren Altersgruppe (36 bis 50 Jahre) und knapp 30% sind über 50 Jahre alt.

⁷ Einzelne Personen gaben ‚sonstige‘ Tätigkeiten, wie Allrounder oder Checker, an und wurden in der Analyse der Kategorie ‚Hilfskräfte, Praktikanten/innen oder Volontäre/innen‘ zugeordnet.

Filmschaffende verfügen überwiegend über ein hohes **formales Bildungsniveau**. Vor allem der sehr hohe Akademiker/innenanteil – bei Frauen noch verstärkter als bei Männern – sticht im Vergleich zur Gesamtbevölkerung hervor: Insgesamt 61% der Respondenten/innen verfügen über eine tertiäre Ausbildung, der entsprechende Anteil in der Gesamtgruppe der Erwerbstätigen beträgt nur etwa ein Viertel davon (20% im Jahr 2019)⁸. Aber auch Abschlüsse auf Maturaniveau (AHS, BHS) sind unter den Filmschaffenden etwas häufiger wie im österreichischen Durchschnitt (26% vs. 20%). Qualifikationsniveaus unterhalb einer Matura stellen dagegen bei filmschaffenden Personen eher die Ausnahme dar (13% vs. 60% aller Erwerbstätigen), finden sich eher bei Männern und verstärkt in den Schwerpunktbereichen Beleuchtung, Maske und Szenenbild.

Abbildung 3: Altersgruppen, Ausbildung und Pensionsbezüge, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Alter Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=3; Ausbildung Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=4; Laufende Ausbildung Frauen n=229, n miss=2, Männer n=219, n miss=6; Laufender Pensionsbezug Frauen n=229, n miss=7, Männer n=219, n miss=7.

Pensionsbezüge, seien dies Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätspensionen, und **ausbildungsbegleitende berufliche Tätigkeiten** stellen besondere Rahmenbedingungen für eine Erwerbstätigkeit dar. Beide Konstellationen sind zu einem gewissen Grad im Sample zu finden. Rund 10% der Frauen und Männer sind in einer laufenden Ausbildung, erwartungsgemäß vor allem Junge bis 35 Jahre (24%).

Circa ebenso viele haben einen laufenden Pensionsbezug (11%). Dies gilt überdurchschnittlich häufig für Personen in der Altersgruppe 51+ (60%), für weibliche Filmschaffende (16%) und für Schauspieler/innen (24%).

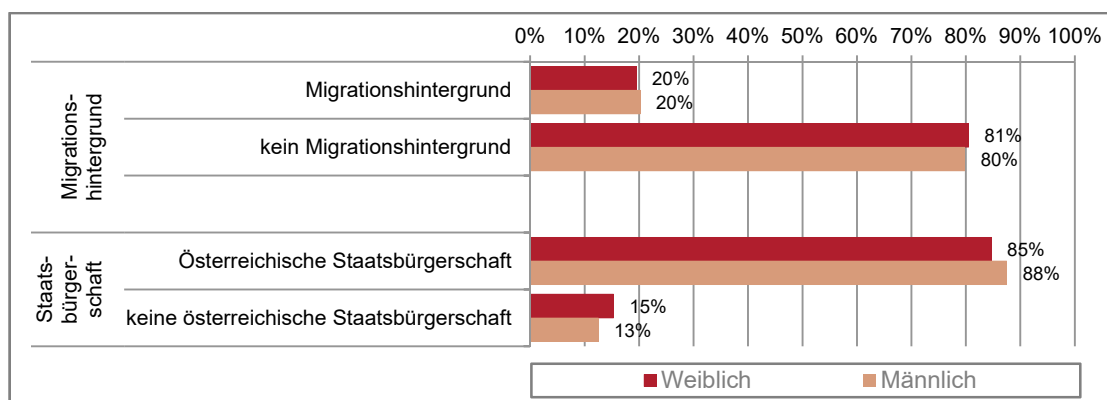
⁸ Siehe Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria: Jahresdaten 2019 für erwerbstätige Personen

Migrationshintergrund & Staatsbürgerschaft

Ein Migrationshintergrund und/oder der Nicht-Besitz einer österreichischen Staatsbürgerschaft können in unterschiedlichen Bereichen mit benachteiligenden Situationen einhergehen. Zu denken ist etwa an den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten oder dem Zugang zu Sozialleistungen. Als Personen mit einem **Migrationshintergrund** gelten dabei entweder im Ausland geborene und nach Österreich zugewanderte Personen (1. Generation) oder Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst in Österreich zur Welt gekommen sind (2. Generation). In den hier im Sample erfassten Filmschaffenden besitzt jede/r fünfte Respondent/in einen Migrationshintergrund, womit der Anteil leicht unter jenem aller Erwerbstätigen in Österreich liegt (Anteil 2019: 23,5%, vgl. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria). Zum weit überwiegenden Teil handelt es sich um Migranten/innen der 1. Generation (89%), welche überwiegend in Deutschland geboren wurden (56%). In den anderen Fällen liegt eine große Streuung an Geburtsländern vor, reichend von Argentinien bis zu den USA.

Die Mehrheit der Filmschaffenden besitzt die österreichische **Staatsbürgerschaft** (86%).

Abbildung 4: Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Migrationshintergrund Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=3; Staatsbürgerschaft Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=4.

Regionalität: Arbeitsort

Der Arbeitsort österreichischer Filmschaffender konzentriert sich erwartungsgemäß sehr stark auf Wien: 75% der Frauen und 67% der Männer arbeiten hauptsächlich in der Bundeshauptstadt. Filmschaffen kann aber auch mit häufig wechselnden Arbeitsorten verbunden sein: Dies trifft für jede/n Fünften – ohne geschlechtsspezifischen Unterschied – zu.

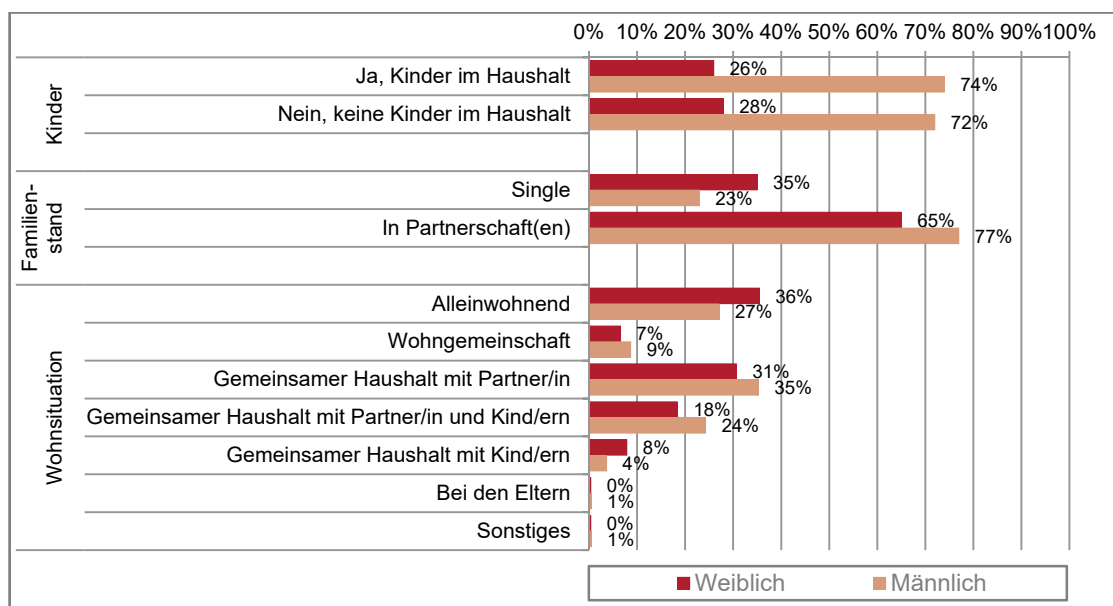
Partnerschaften & Kinder

Viele Filmschaffende verzichten für ihren Beruf mehr/minder freiwillig auf Partnerschaften und Kinder. Ablesbar ist dies an den erfragten Indikatoren zur Haushaltssituation wie Kinderzahl, Familienstand und Wohnsituation.

Über 70% der Filmschaffenden gaben in der Befragung an, nicht mit **Kindern** (unabhängig des Alters) in einem Haushalt zu leben. Als Referenzwert kann die Anzahl der Kinder unter allen Erwerbstätigen in Österreich herangezogen werden. Diese Werte fallen mit 41% der Frauen und 43% der Männer, die nicht mit einem Kind im Haushalt leben, wesentlich niedriger aus als bei Filmschaffenden⁹. Aber nicht nur die Kindersituation weicht bei Filmschaffenden von den Gesamterwerbstätigen ab, auch deren **Lebens- bzw. Wohnsituation**: Gut 30% der Filmschaffenden leben alleine, Frauen mit 36% häufiger als Männer (27%). Stellt man diese Werte wiederum den Haushaltsgrößen aller Erwerbstätigen in Österreich gegenüber¹⁰ wird deutlich, dass bei Filmschaffenden der Anteil alleinlebender Personen klar höher ausfällt: Erwerbstätige Frauen in Österreich leben zu 15% in einem Einpersonenhaushalt, Männer zu 18%.

Die Werte zur Wohnsituation entsprechen weitestgehend jenen zum **Familienstand**: 35% der Frauen sind Single und 23% der Männer. 80% der männlichen Singles lebt dabei alleine, der Rest in Wohngemeinschaften oder vereinzelt bei den Eltern. Kein Single-Mann im Sample lebt alleine mit Kind/ern. Bei Frauen trifft dies hingegen auf 18% zu, sie sind also Alleinerzieherinnen. Weitere 70% der weiblichen Singles leben alleine, die kleine verbleibende Gruppe verteilt sich auf Wohngemeinschaften und Eltern.

Abbildung 5: Partnerschaft, Kinder & Wohnsituation, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Kinder Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=1; Familienstand Frauen n=229, n miss=10, Männer n=219, n miss=8.; Wohnsituation Frauen n=229, n miss=1, Männer n=219, n miss=1.

Die Eingebundenheit in partnerschaftliche Netze fällt damit – gemessen an den zuvor skizzierten Indikatoren – für Filmschaffende quer über die beruflichen Tätigkeitsbereiche vergleichsweise gering aus. Solche Einschränkungen im Netz solidarisch wirken-

⁹ Quelle: Statistik Austria – StatCube: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2019; Kinder im Sinne der Familienstatistik sind alle mit ihren beiden Eltern oder einem Elternteil im selben Haushalt lebenden leiblichen, Stief- und Adoptivkinder, die ohne eigene Partner/innen im Haushalt leben und selbst noch keine Kinder haben.

¹⁰ Quelle: Statistik Austria – StatCube: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2019

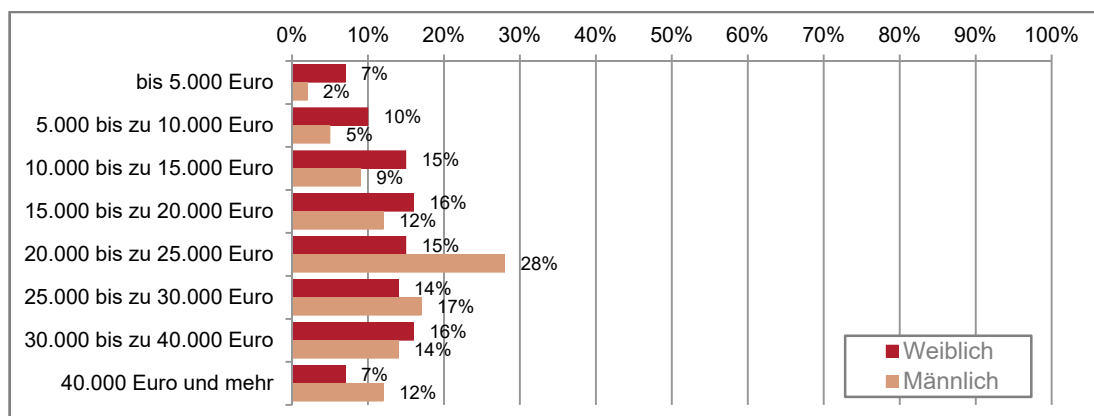
der Beziehungen können in vielerlei Hinsicht weitreichende Auswirkungen auf die vorgefundenen Lebensbedingungen und perzipierten Verwirklichungschancen haben. Partnerschaftliche Netze bedeuten u. a. emotionalen Halt und Sicherheit, haben damit u. a. auch positive Wirkungen auf die Gesundheit, und sind Unterstützung in vielfältigsten Fragen. Nicht zuletzt auch im Sinne eines finanziellen Ausgleichs und Rückhalts, gerade in einer vielfach unsicheren, fragmentierten Einkommenssituation wie sie Filmschaffende immer wieder vorfinden (siehe nachfolgend, auch Teil II des vorliegenden Berichtes sowie Danzer et al. 2016). Partnerschaftliche Netze, die damit gerade auch in der aktuell durch die Covid-19 Krise bedingten prekären Beschäftigungslage, als ausgleichende Kraft für Teile der Filmschaffenden fehlen werden (siehe dazu näher Teil II).

Einkommenssituation

Als Information zur Einkommenssituation wurde das gesamte persönliche Jahresnettoeinkommen (insgesamt aus allen Erwerbstätigkeiten, also inklusive allfälliger Tätigkeiten abseits des Films, sowie Sozialleistungen, Vermögenseinkünfte, Stipendien etc.) für das Jahr 2018 erhoben.¹¹

Gut jede/r Zehnte erzielte im Jahr 2018 ein Einkommen von maximal 10.000 Euro netto. Dieser Anteil fällt bei Frauen deutlich erhöht aus als bei Männern: Knapp jede sechste Frau (17%) erzielte ein Nettoeinkommen in dieser Höhe, während bei Männern 8% in dieser Einkommenskategorie zu finden waren. Letztere erreichen vergleichsweise öfters relativ hohe Einkommen (gut 12% mit einem Einkommen von 40.000 EUR und mehr, Frauen: 7%). Deutlich mehr Männer als Frauen finden sich aber vor allem in der mittleren Einkommensklasse von 20.000 bis 25.000 EUR (28% vs. 15% der Frauen).

Abbildung 6: Persönliche Jahresnettoeinkommen 2018 insgesamt, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, n miss=12, Männer n=219, n miss=9.

Entlang verschiedener Sozial- und Beschäftigungsmerkmale zeigen sich erwartbare Zusammenhänge. So finden sich im niedrigen Einkommensbereich verstärkt junge

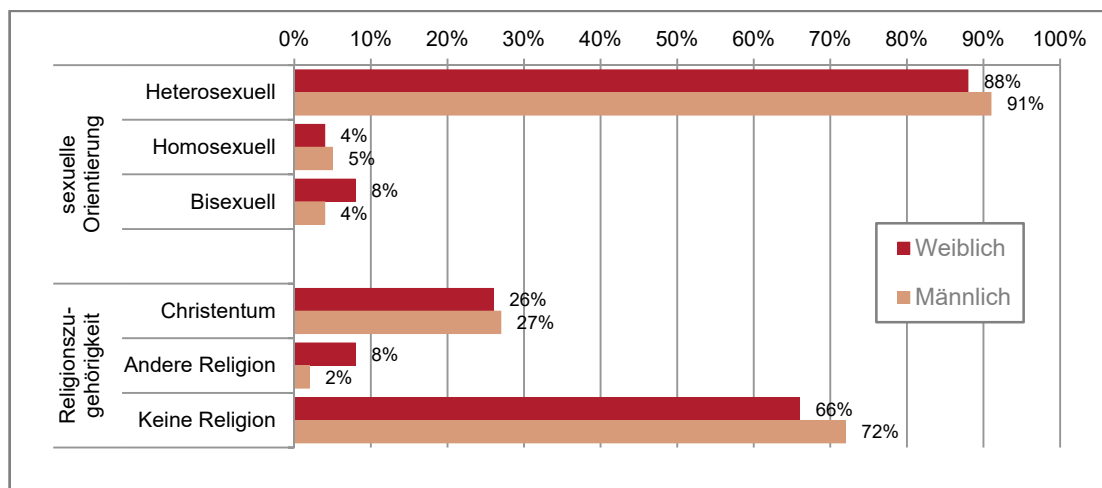
¹¹ Für eine differenziertere Einkommenserfassung auf individueller Ebene als auch Haushaltsebene siehe Teil II wie auch die Ergebnisse der Vorgängerstudie (Danzer et al. 2016).

Filmschaffende, jene in beruflich niedrigeren Positionen oder selbstständig Beschäftigte. Entlang der Schwerpunkttätigkeit trafen relativ geringe Einkommen gehäuft bei Schauspieler/innen zu, während beispielsweise Szenenbildner/innen eine vergleichsweise gute Einkommenssituation hatten. Allerdings: Es gilt zu bedenken, dass parallel zu der oftmals diskontinuierlichen Erwerbssituation auch die Einkommenssituation entsprechend schwankend sein kann. Die Ergebnisse hierzu zeigen, ohne wesentliche Differenzen zwischen Frauen und Männer oder zwischen den Schwerpunkttätigkeiten, dass bei etwa jedem/r Fünften (21%) ein stark schwankendes Einkommen über die Jahre vorliegt. Jeweils 12% gaben an, dass sie meist ein niedrigeres oder höheres Einkommen erzielen. So ist für letztlich insgesamt 54% der Befragten das 2018er Einkommen durchaus typisch.

2.4 Kontextmerkmale: Sexuelle Orientierung und Religionszugehörigkeit

Um die spezielle Thematik von Benachteiligungen und Diskriminierungen in der Branche differenzierter für bestimmte Personengruppen analysieren zu können, wurden zusätzlich potentiell relevante Diskriminierungsmerkmale – sexuelle Orientierung und Religionszugehörigkeit – erhoben. Wie eine rezente Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Österreich zeigt, erlebten homosexuelle Befragte dabei in den letzten drei Jahren dreimal so häufig eine Diskriminierung in den Lebensbereichen Arbeit, Wohnen medizinische Dienstleistungen oder Ausbildung als heterosexuelle und Personen mit einer muslimischen Religionszugehörigkeit doppelt so häufig wie Personen mit einer christlichen (vgl. Schönherr et al. 2019).

Abbildung 7: Sexuelle Orientierung & Religionszugehörigkeit, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Gesundheit Frauen n=229, n miss=8, Männer n=219, n miss=5; Sex. Orientierung Frauen n=229, n miss=39, Männer n=219, n miss=27; Religionszugehörigkeit Frauen n=229, n miss=36, Männer n=219, n miss=21.

Bei der Frage nach der **sexuellen Orientierung** gab es einen relativ hohen Anteil an Antwortverweigerungen: Rund 15% der Befragten beantworteten diese Frage nicht.

Dies deutet daraufhin, dass diese Thematik immer noch als Tabuthema betrachtet wird bzw. verstärkt im privaten Bereich gesehen wird. Der Großteil der Respondent/innen (89%), welche eine Antwort gaben, klassifizierte sich dabei als heterosexuell, verstärkt Personen mit Migrationshintergrund (91%). Rund 6% gaben an, bisexuell zu sein und weitere rund 5% homosexuell.

Laut einer Befragung aus dem Jahr 2016 (vgl. Lam 2016) identifizierten sich in Österreich 6,2% der Menschen als LGBT¹²-Person. Nimmt man diesen Wert als Referenzpunkt, liegt der Anteil an homo- und bisexuellen Personen unter den Filmschaffenden höher als in der Gesamtbevölkerung. Möglicherweise kann hier allerdings auch – ungeachtet der vergleichsweise hohen Antwortausfälle – dennoch von einer vergleichsweise besseren Auskunftsbereitschaft unter Filmschaffenden als in der Gesamtbevölkerung ausgegangen werden.

Auch über die **Religionszugehörigkeit** gab ein relativ hoher Prozentsatz der Befragten keine Auskunft (14%). Von jenen, welche eine Antwort gaben, fühlten sich etwas mehr als zwei Drittel keiner Religion zugehörig (69%), damit deutlich mehr als es Schätzungen zur Religiosität in der österreichischen Gesamtbevölkerung mit gut 30% ausweisen (vgl. Mohr 2020). Wurde eine Religionszugehörigkeit angegeben, handelt es sich zumeist um das Christentum (26%).

¹² Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender

MACHT – ARBEIT – KRANK?: Beschäftigung, Erwerbslosigkeit, Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben

Das folgende Kapitel gibt entlang ausgewählter arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Indikatoren einen Überblick zur Erwerbstätigkeits- und Erwerbslosigkeitssituation Filmschaffender im Jahr 2018.

Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass Filmschaffende häufig eine vielgestaltige Beschäftigungssituation vorfinden. Sie sind bei weitem nicht immer ausschließlich im Filmbereich tätig, sondern auch in anderen künstlerischen Sparten und/oder gehen auch Tätigkeiten nach, welche keinen direkten engeren Bezug zu einer künstlerisch-kreativen Tätigkeit haben. Das Ergebnis einer älteren Erhebung unter österreichischen Filmschaffenden zeigte, dass im Jahr 2014 ein Anteil von insgesamt 40% ausschließlich im Filmbereich tätig war, während 60% verschiedenen weiteren, künstlerischen und/oder auch nicht-künstlerischen Tätigkeiten neben ihrem Filmschaffen nachgingen (siehe Danzer et al. 2016: 75ff). In all diesen jeweils zutreffenden Tätigkeitsbereichen können wiederum unterschiedliche Beschäftigungsformen – unselbstständige und/oder selbstständige Beschäftigungen – parallel bestehen und / oder in mehr oder minder kurzen Zeiträumen wechseln. Filmschaffende finden in Folge mitunter ein Arbeitsleben vor, welches von einer beträchtlichen Komplexität gekennzeichnet ist. Dies gilt nicht zuletzt im sozialversicherungsrechtlichen Bereich, wenn Wechsel zwischen unselbstständigen und selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen oder die parallele Ausübung beider Formen zutrifft (siehe ausführlich zu dieser Problematik etwa: Christl/Griesser 2017, Trost et al. 2017).

Dieser Kontext insgesamt komplexer Beschäftigungssituation ist zu reflektieren, wenn im Folgenden Ergebnisse der aktuellen Befragung referiert werden. Diese Ergebnisse geben einen Überblick zu wesentlichen Eckdaten der Beschäftigungssituation der Filmschaffenden im Jahr 2018 und beziehen sich ausschließlich auf ihre filmschaffende Tätigkeit.

3 Beschäftigungssituation im Überblick

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Erwerbsarbeit ...

- ... bedeutete für circa die Hälfte der befragten Filmschaffenden im Jahr 2018 die Ausübung einer selbstständigen Beschäftigung und für gut zwei Drittel (auch) einer unselbstständigen Beschäftigung.
- Eine unselbstständige Beschäftigung ist markant durch befristete Arbeitsverhältnisse markiert: Bei knapp 90% waren alle im Jahr 2018 ausgeübten Arbeitsverhältnisse (also beispielsweise ‚reguläre‘, geringfügige Beschäftigungen, Freie Dienstverträge etc.) zeitlich befristet.
- Je nach beruflichem Tätigkeitsfeld kommt einer gewerblichen oder sog. ‚Neuen Selbstständigkeit‘ unterschiedliches Gewicht zu. Bei

Letzteren ist die Arbeit meist ‚persönlich und auf Grund von klaren Vorgaben der Auftraggeber/innen‘ zu erbringen (rund 70%) – eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem/der Auftraggeber/in wird damit von der Mehrheit der (auch) Neuen Selbstständigen bejaht.

Im Jahr 2018 war die relative Mehrheit der befragten Filmschaffenden (51% der Frauen und 44% der Männer) ausschließlich unselbstständig beschäftigt, rund ein Drittel war ausschließlich selbstständig tätig und 15% der Frauen sowie 22% der Männer fanden eine Kombination beider Beschäftigungsformen¹³ vor (siehe Abbildung 2).¹⁴ Darüber hinaus ist eine kleine Gruppe von 4% Frauen im Sample vertreten, welche ein Praktikum / Volontariat innehatten.¹⁵

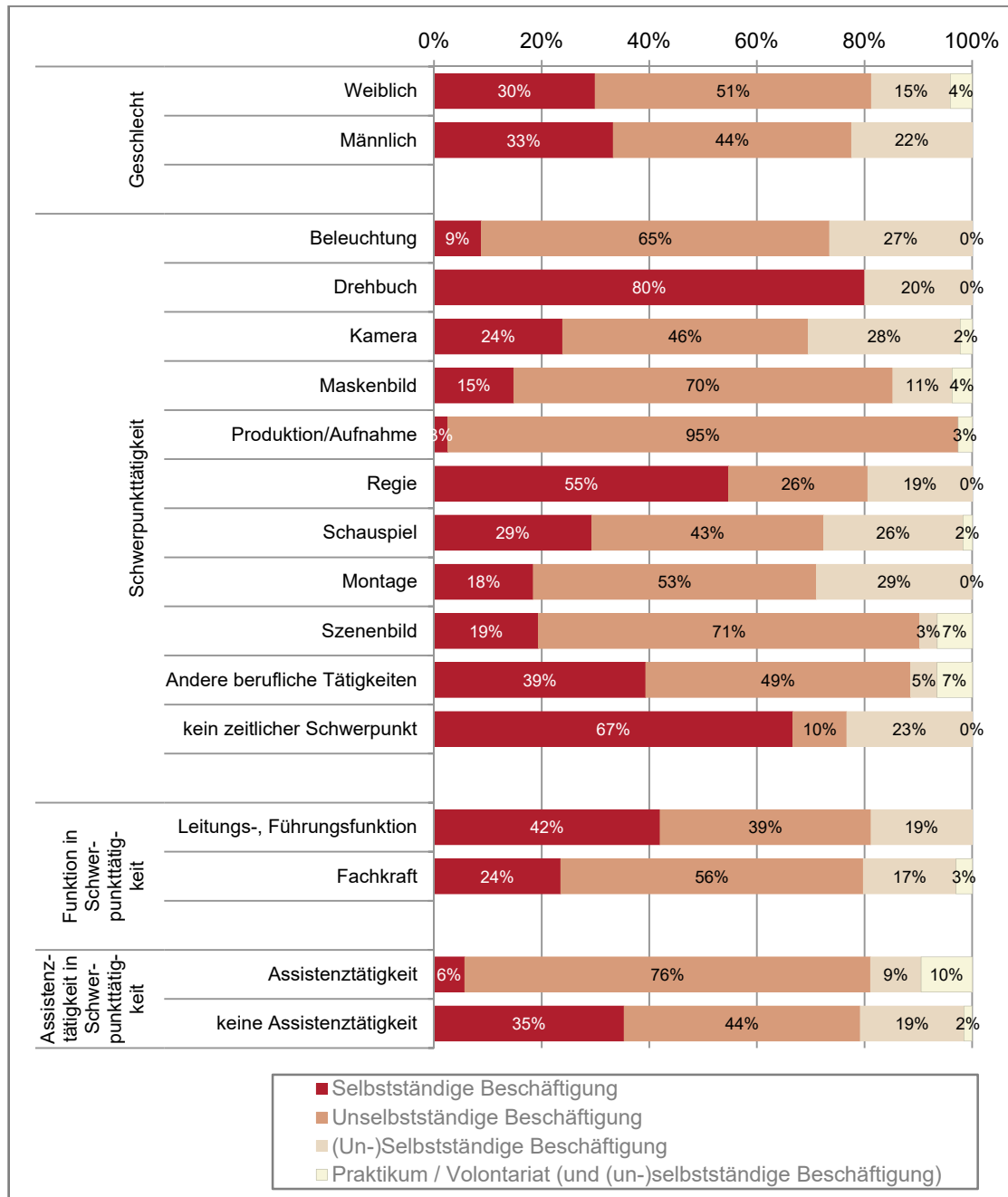
Diese Situation variiert jedoch stark entlang der beruflichen Tätigkeit und der ausgeübten Funktion: Während Drehbuchautoren/innen und Filmschaffende in Leitungs-, Führungsfunktionen in erster Linie ausschließlich selbstständig erwerbstätig sind, finden Personen im technischen bzw. spezifisch filmtechnischen Umfeld (wie etwa in den Bereichen Produktion/Aufnahme und Beleuchtung) überdurchschnittlich oft ausschließlich unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse vor. Die Kombination beider Beschäftigungsformen wiederum betrifft verstärkt beispielsweise die Berufsbereiche Montage, Kamera oder den mit wenigen Fällen (<25) besetzten Berufsbereich Musik/Ton.

¹³ In Gegenüberstellung zur Erhebung 2014 ist der Anteil jener Personen gesunken, welche unselbstständige und selbstständige Beschäftigungsverhältnisse kombinieren (2014: 30%). Inwiefern hier bewusstseinsbildende Angebote des Dachverbandes der Filmschaffenden und der VdFS beigetragen haben, sich wenn möglich für ein ‚System‘ zu entscheiden, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bewerten. Jedenfalls sind auch potentielle Effekte durch eine nach Berufsgruppen unterschiedliche Zusammensetzung des Befragungssamples zu berücksichtigen. Im Jahr 2014 entfielen 23% des gesamten Rücklaufs auf Schauspieler/innen, welche in 51% der Fälle in ihrer filmschaffenden Tätigkeit mit (un-)selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert waren. Im Jahr 2018 sind 13% der Antwortenden Schauspieler/innen und ihre Betroffenheit durch solche Mehrfachbeschäftigungen liegt ‚nur‘ mehr bei 26%.

¹⁴ Siehe für weiterführende Daten auch Tabelle 19ff im Anhang.

¹⁵ In Einzelfällen zusätzlich zu weiteren (un-)selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen.

Abbildung 8: (Un-)Selbstständige Beschäftigungen Filmschaffender im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, n miss=5; Männer n=219, n miss=0; Gesamt n=456; Schwerpunkttätigkeit n miss=9; Funktion n miss=32; Assistenz n miss=9; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

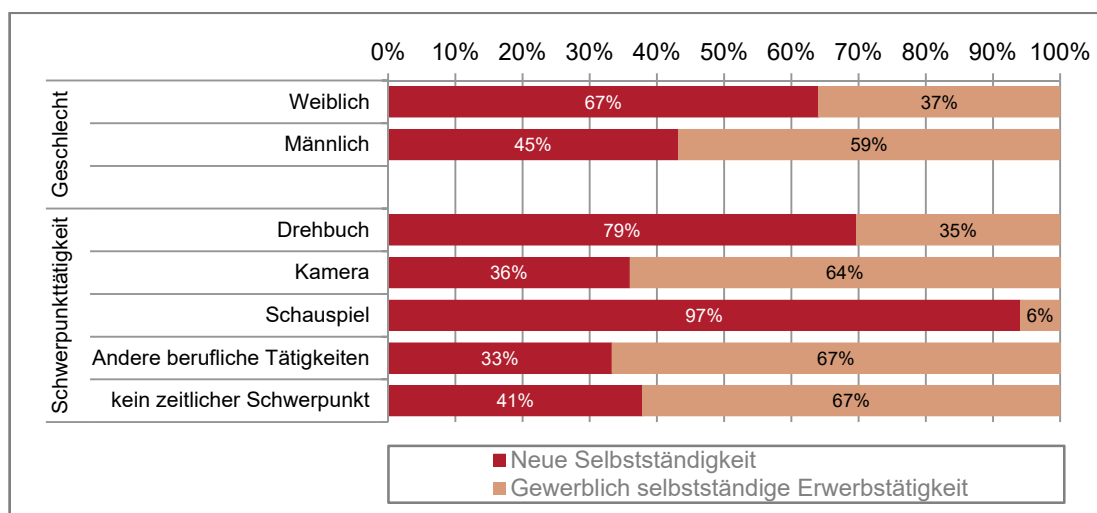
Vergleicht man die Beschäftigungssituation der Filmschaffenden mit jener der **gesamten erwerbstätigen Bevölkerung**, wird deutlich, dass der Anteil der (auch) Selbstständigen mit 50,6% deutlich höher ausfällt als am gesamten Arbeitsmarkt, wo zuletzt

(2018) 10,2% als Selbstständige¹⁶ ausgewiesen sind. Ebenso deutlich ist der Unterschied in der Gruppe jener die (auch) unselbstständig erwerbstätig sind (68%), wenn deren genaue Form der unselbstständigen Beschäftigungen (reguläre und atypische Beschäftigungen) betrachtet wird. Für beide Gruppen – also un- und selbstständig Beschäftigte – wurden in der vorliegenden Befragung nähere Indikatoren erhoben, welche im Folgenden skizziert werden.

3.1 Selbstständige Erwerbstätigkeit

Circa die Hälfte Filmschaffenden war im Jahr 2018 selbstständig beschäftigt, sei dies ausschließlich oder neben einer unselbstständigen Beschäftigung. Eine solche selbstständige Beschäftigung kann auf einer gewerblichen Tätigkeit und/oder – sofern für eine Tätigkeit keine Gewerbeberechtigung von Nöten ist – auf Basis einer sogenannten Neuen Selbstständigkeit, d.h. in Form von Werkverträgen, ausgeübt werden. Je nach beruflichem Tätigkeitsfeld kommt dementsprechend der einen oder anderen Form eine größere Bedeutung zu (siehe nachfolgende Abbildung) und horizontale berufliche Segregationsmuster beeinflussen geschlechtsspezifische Unterschiede. Wie auch am gesamten Arbeitsmarkt¹⁷ üben Frauen häufiger (auch) eine Neue Selbstständigkeit aus (67% vs. 45% der Männer;) und Männer sind mehrheitlich (auch) auf Basis einer gewerblichen Selbstständigkeit tätig.

Abbildung 9: Zutreffen verschiedener selbstständiger Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=102, n miss=3; Männer n=122, n miss=2; Gesamt n=224; Schwerpunkttätigkeit n miss=2; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

¹⁶ Exkl. Mithelfende Angehörige; siehe Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2018

¹⁷ Selbstständig Erwerbstätige insgesamt (2018): Anteil Selbstständiger ohne Arbeitnehmer/innen an allen Selbstständigen (exkl. Mithelfende): Frauen 69%, Männer 51%. Siehe ebd.

„Viele Produktionen wollen nicht anstellen, sondern drängen auf eine Arbeit auf Honorarnotenbasis“ (w_32_Montage), so verweist eine Befragte auf die Problematik sogenannter ‚**Scheinselbstständigkeiten**‘, also selbstständiger Arbeitsverhältnisse, welche eigentlich die Kriterien einer unselbstständigen Tätigkeit erfüllen würden. Eine Beurteilung der Frage ob es sich bei einer Tätigkeit, um eine (un)selbstständige Tätigkeit handelt, ist dabei komplex. Es gilt das konkrete Gesamtbild der jeweiligen Tätigkeit zur Beurteilung heranzuziehen, d.h. der wahre wirtschaftliche Gehalt ist jeweils ausschlaggebend. Als typische Merkmale wirtschaftlicher Unselbstständigkeit sind dabei laut Verwaltungsgerichtshof die im Folgenden genannten anzusehen (vgl. für das Folgende u. a.: VwGH, Erkenntnis vom 22. Februar 2006, Zl. 2005/09/0012, siehe auch Danzer et al. 2014; Riesenfelder et al. 2012):

- „die Verrichtung der Tätigkeit nicht in einem Betrieb oder einer Betriebsstätte des Verpflichteten, sondern in einem Betrieb des Unternehmers;
- eine gewisse Regelmäßigkeit und längere Dauer der Tätigkeit;
- die Verpflichtung zur persönlichen Erbringung der geschuldeten Leistung;
- Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit des Verpflichteten hinsichtlich der Verrichtung der Tätigkeit (Weisungsgebundenheit, "stille" Autorität);
- die Berichterstattungspflicht;
- die Arbeit mit Arbeitsmitteln des Unternehmers;
- das Ausüben der Tätigkeit für einen oder eine geringe Anzahl, nicht aber für eine unbegrenzte Anzahl ständig wechselnder Unternehmer;
- die vertragliche Einschränkung der Tätigkeit des Verpflichteten in Bezug auf andere Personen (Unternehmerbindung, Konkurrenzverbot);
- die Entgeltlichkeit und
- die Frage, wem die Arbeitsleistung zu Gute kommt“.

In der Rechtsprechung besteht dabei Übereinstimmung, dass die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses nicht alle gemeinsam vorliegen müssen. Das entscheidende Kriterium für den Arbeitsvertrag bildet die sogenannte persönliche Abhängigkeit. Gemeint ist damit die Bindung des/der Arbeitnehmer/in hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge, d.h. die Eingliederung des/der Arbeitnehmer/in in die Organisation des/der Arbeitgebers/in. Das Instrument zur Inkraftsetzung der persönlichen Abhängigkeit ist das Weisungsrecht des/der Arbeitgebers/in.¹⁸

In Rahmen einer Erhebung wie dieser können naturgemäß solche differenzierten Abwägungen nicht getroffen werden. Es wurden daher vier verschiedene Aspekte in der

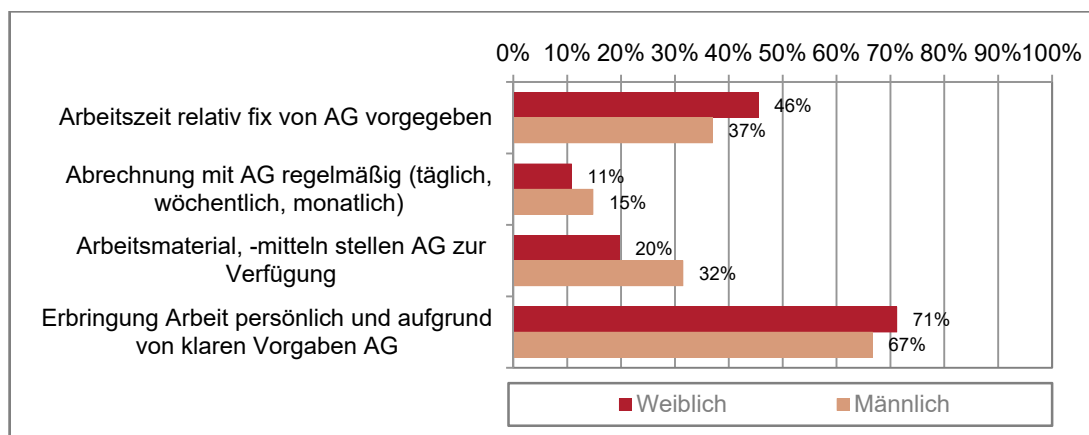
¹⁸ Die Weisungsgebundenheit des/der Arbeitnehmer/in kann allerdings durchaus unterschiedliche Intensitäten aufweisen. Das heißt, dass eine persönliche Abhängigkeit auch dann vorliegen kann, wenn beispielsweise bei komplexen Tätigkeiten, bei denen künstlerische, wissenschaftliche etc. Fähigkeiten abverlangt werden, der Handlungsspielraum des/der Arbeitnehmer/in relativ groß ist. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn der/die Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung oder der Art seiner/ihrer Beschäftigung Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Und es kann umgekehrt durchaus ein Werkvertrag vorliegen, obwohl mehrere Kriterien eines Arbeitsvertrages erfüllt wären. Letzteres könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn eine persönliche Verpflichtung eines/r Künstlers/in vorliegt, eine Skulptur zu schaffen, die von dem/der Auftraggeber/in an einem ganz bestimmten Ort zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt präsentiert werden soll. Eine rein mathematische Herangehensweise hinsichtlich des „Überwiegens“ der Elemente ist jedenfalls nicht angezeigt (siehe Löschnigg 2006).

Befragung adressiert, welche zumindest grobe Hinweise auf das mögliche Zutreffen einer (un)selbstständigen Tätigkeit geben können:

- Modalitäten der Lohnberechnung und -auszahlung: Regelmäßige Entlohnung pro Tag/Woche/Monat versus nach Fertigstellung eines Auftrages / Werkes oder bestimmter Teile davon
- Bereitstellung des verwendeten Arbeitsmaterials durch die Auftraggeber/innen / Kunden/innen
- Leistungserbringung persönlich und aufgrund klarer Vorgaben durch Auftraggeber/innen / Kunden/innen
- Arbeitszeiten relativ fix von Auftraggeber/innen / Kunden/innen vorgegeben

Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem die ‚Erbringung der Arbeit persönlich und auf Grund von klaren Vorgaben der Auftraggeber/innen‘, also eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem/der Auftraggeber/in von der Mehrheit der (auch) Neuen Selbstständigen bejaht wird. An zweiter Stelle der zutreffenden Merkmale folgen Arbeitszeiten, welche relativ fix von den Auftraggebern/innen, vorgegeben werden, während das Zutreffen der beiden anderen Merkmale (Entgeltabrechnung, Arbeitsmittel) von jeweils wesentlich weniger Befragten genannt wurde.¹⁹

Abbildung 10: Wenn Neue Selbstständigkeit: Relevanz von Indikatoren, die auf eine Scheinselbstständigkeit hinweisen können, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=66; Männer n=54.

¹⁹ Differenzierte Analysen nach Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen sind auf Grund häufig geringer Fallzahlen (n < 25) meist nicht möglich. Insbesondere kann keine Analyse entlang von Berufsgruppen (i.S. der Schwerpunkttätigkeit) erfolgen, da – wie weiter oben skizziert – viele Personen in mehreren beruflichen Feldern parallel tätig sind (bspw. Regie und Kamera) und eine Abfrage aller Vertragsverhältnisse für jedes einzelne berufliche Tätigkeitsfeld eine enorme Komplexität im Fragebogen nach sich gezogen hätte.

3.2 Unselbstständige Erwerbstätigkeit

Gut zwei Drittel der Filmschaffenden waren im Jahr 2018 (auch) unselbstständig erwerbstätig (68%). Eine nähere Differenzierung nach Art der unselbstständigen Beschäftigungsform zeigt, dass bei circa 80% (auch) reguläre Beschäftigungen vorlagen, hier gefasst als Arbeitsverhältnisse mit einem Einkommen über der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze²⁰. (Auch) Freie Dienstverträge hatte etwa jede/r Fünfte, rund 15% hatten (auch) eine oder mehrere geringfügige Beschäftigungen inne und eine kleine Gruppe von unter 5% war (auch) als Leiharbeiter/in tätig.

„Im Schnitt werden in der Regel befristete Dienstverträge geschlossen“ (m_47_Montage), aber nicht nur in diesem Berufsfeld, wie die Ergebnisse belegen. In den allermeisten Fällen (knapp 90%) gaben die Befragten an, dass alle ihre im Jahr 2018 ausgeübten Arbeitsverhältnisse (also beispielsweise reguläre und geringfügige Beschäftigungen, Freie Dienstverträge etc.) zeitlich befristet waren. Bei einer kleinen Gruppe von 4% Frauen und 3% Männern war ‚lediglich‘ ein Teil ihrer gesamten Arbeitsverhältnisse zeitlich befristet. Damit nimmt die zeitliche Befristung von Arbeitsverhältnissen ein zentrales Gewicht ein. Die vorliegenden Ergebnisse untermauern damit auch insgesamt Resultate älterer Erhebungen (siehe bspw. Danzer et al. 2016), die auf ein besonders hohes Maß an Diskontinuität, Fragmentierung und Atypisierung im Filmbereich verwiesen haben (siehe auch Kapitel 5).²¹

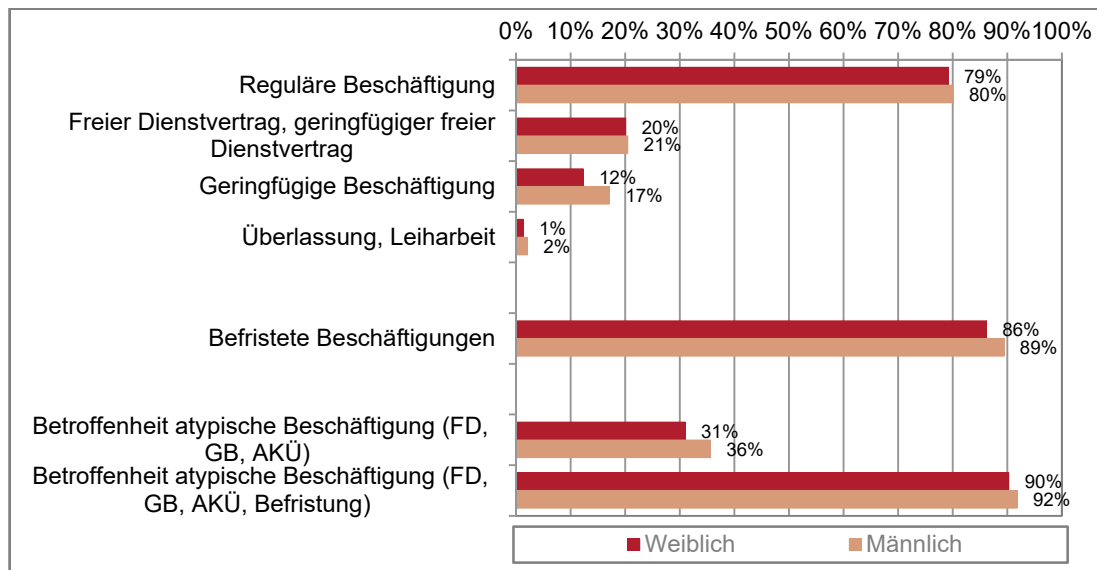
Dazu ein vergleichender Blick auf die Situation aller unselbstständig Beschäftigten in Österreich: Laut letztverfügbaren Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2017) hatten 15,6% der Frauen und 11,1% der Männer atypische Beschäftigungsverhältnisse inne (Beschäftigungen mit unter 12 Wochenstunden, Arbeitskräfteüberlassungen, Freie Dienstverträge und befristete Arbeitsstellen, siehe Knittler 2018)²². Summiert man die Betroffenheit bei Filmschaffenden so hatten über 90% (auch) atypische Beschäftigungen, und selbst wenn man die Befristungen nicht mitberücksichtigt, war immer noch rund ein Drittel von atypischen Arbeitsverhältnissen betroffen.

²⁰ Im Jahr 2018 lag diese Grenze bei 438,05 Euro brutto pro Monat.

²¹ Auf eine weitergehende Differenzierung entlang von Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen wird wie bei selbstständiger Erwerbstätigkeit verzichtet (siehe FN 31).

²² Würde man Teilzeitbeschäftigungen hinzurechnen, kommt es vor allem bei Frauen zu einem deutlichen Anstieg atypischer Beschäftigungen auf 52,9%. Bei Männern nimmt Teilzeit eine geringere Bedeutung ein. Hier erhöht sich die Quote atypischer Beschäftigungen auf 17,4%. Hinzuweisen ist, dass in der vorliegenden Befragung das wöchentliche Stundenausmaß der Beschäftigung nicht gesondert erfasst wurde, da es auf Grund der Spezifika im Filmbereich vielfach nur schwer zu beantworten ist. Arbeits- und Freizeit verschwimmt mitunter, die Angabe einer wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit in einem Jahr ist aber vor allem auf Grund der meist befristeten und teils parallel ausgeübten Arbeitsverträge und unterbrochenen Auftragssituationen kaum möglich.

Abbildung 11: Wenn Unselbstständige Beschäftigung: Zutreffen verschiedener unselbstständiger Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=155, n miss=1; Männer n=146, n miss=0; Gesamt n=305; Art/en n miss=5; Befristung n miss=7.

4 Erwerbslosigkeit im Überblick

Das österreichische Sozialversicherungssystem geht im Grunde von einer idealtypischen Differenzierung von Arbeit entweder als unselbstständige Normalarbeitsverhältnisse oder als kontinuierliche unternehmerische Tätigkeit aus. Davon abweichende Beschäftigungsrealitäten können zu Schwierigkeiten im Zugang zum und Lücken beim Leistungsbezug führen (siehe ausführlich zur Problematik bspw. Wetzel et al. 2018, Christ/Griesser 2017, Trost et al. 2017).

Häufig wechselnde, oft kurzzeitige Mehrfachbeschäftigungen in Form von befristeten Anstellungsverhältnissen sowie selbstständigen Tätigkeiten in teils unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern (Film, andere Kunstsparten, kunstferne Bereiche etc.) mit möglicherweise dazwischen auftretenden ‚Stehzeiten‘ (d.h. vorübergehende Phasen ohne Beschäftigung, Einkommens- und Sozialleistungsbezug) resultieren in potentiell problematischen sozialen Absicherungssituationen. Solche komplexen Beschäftigungssituationen sind unter Filmschaffenden jedoch in einem relevanten Ausmaß anzutreffen, da zeitweise parallel ausgeübte Tätigkeiten in anderen kunstnahen oder -fernen Tätigkeitsfeldern auch notwendig sein können, um die eigentliche filmische Tätigkeit weiter aufrecht erhalten zu können. Wie schon weiter oben festgehalten wurde, zeigten die Ergebnisse einer Erhebung unter österreichischen Filmschaffenden im Jahr 2014, dass 60% der Filmschaffenden im Laufe eines Jahres auch in Tätigkeitsfeldern abseits des Films arbeiteten (siehe Danzer et al. 2016: 75ff). Diese fragmentierte und vielfältige Beschäftigungssituation Filmschaffender hat quasi zwangsläufig auch zur Folge, dass sie immer wieder mit Phasen der Erwerbslosigkeit konfrontiert sind. Dabei ist der Zu-

gang zu existenzsichernden Sozialleistungen in solchen Phasen, sei dies der Arbeitslosenversicherung (ALVG) oder der Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) / Sozialhilfe (SH), auf Grund der (Mindest-)Voraussetzungen nicht immer gewährleistet.

In der vorliegenden Erhebung wurde die Betroffenheit im Jahr 2018 durch drei Indikatoren erfragt: Erstens der Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung und/oder Bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe, zweitens der Bezug einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe zusätzlich zu einem Erwerbseinkommen, da letzteres nicht existenzsichernd ausfällt und drittens die Betroffenheit durch Stehzeiten, also Zeiten von zwei oder mehr Monaten ohne Erwerbseinkommen und Sozialleistungen.

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Erwerbslosigkeit ...

- ... ist Bestandteil des Arbeitslebens vieler Filmschaffender. Im Jahr 2018 hatten 40% der befragten Männer und 51% der Frauen zumindest eine Phase eines Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld und / oder Notstandshilfe) und / oder der Bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe.
- Ähnlich viele – 50% der Männer und 44% der Frauen – hatten eine Stehzeit, also eine Phase von mindestens zwei Monaten ohne Beschäftigung, Einkommen und Sozialleistungen.
- Daten zum Bestand beim AMS arbeitslos gemeldeter Personen in ausgewählten filmspezifischen Berufen zeigen im Zeitverlauf seit dem Jahr 2013 eine Zunahme arbeitslos gemeldeter Personen bis 2018 und mehr/minder leichte Rückgänge im Jahr 2019. Heuer, 2020, kam es Covid-19 bedingt zu einer Trendumkehr, mit einer stark steigenden Anzahl arbeitslos gemeldeter Filmschaffender.

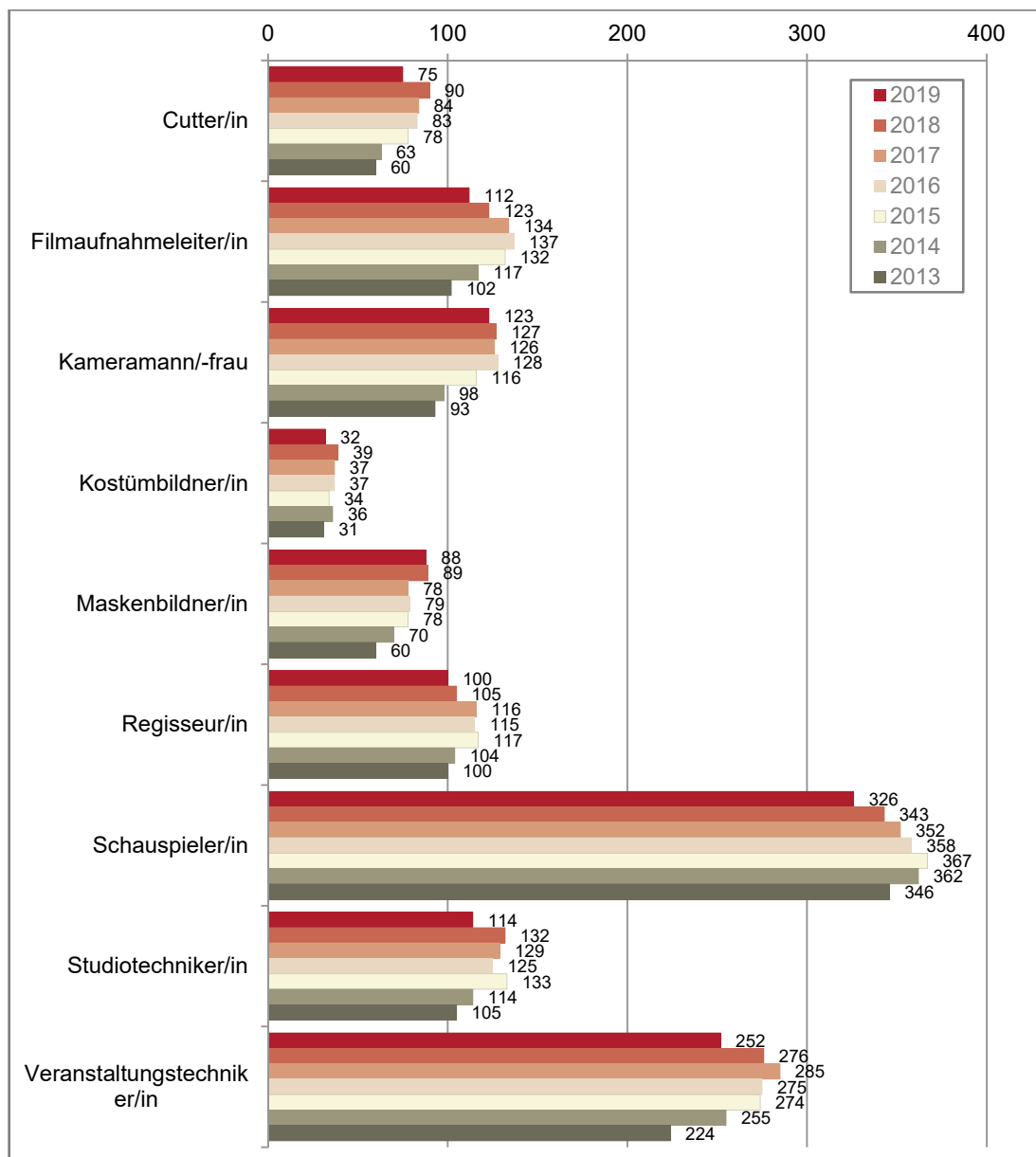
4.1 Erwerbslosigkeit im Zeitverlauf

Die konkreten Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Filmschaffende sind mittels amtlicher Arbeitsmarktdaten nicht exakt nachzuzeichnen. So erfassen die amtlichen Statistiken ‚lediglich‘ jene Personen, welche sich beim Arbeitsmarktservice (AMS) arbeitssuchend melden. Diese Zahl unterschätzt das tatsächliche Ausmaß an Arbeitslosigkeit, da Personen ohne Anspruch auf einen Leistungsbezug, eine solche Meldung unter Umständen auch unterlassen. Ausdruck findet dies u. a. in den sogenannten Stehzeiten. Weiters sind potentielle Unschärfen bei der Systematisierung zu bedenken. Im AMS werden Filmschaffende in der Berufsgruppe ‚Rundfunk, Film und Fernsehen‘ erfasst, jedoch sind nicht alle hier interessierenden Berufe zwangsläufig nur dieser Gruppe zuzuordnen (siehe Tabelle 70 im Anhang). So können beispielsweise Schauspieler/innen, die im Film und am Theater tätig sind, auch in der Berufsgruppe ‚Darstellende Kunst, Musik‘ zugeordnet werden. Vergleichbare Überschneidungen sind beispielsweise bei Berufen wie Studio- und Veranstaltungstechniker/innen denkbar. Andere Berufe fehlen wiederum, wie beispielsweise Drehbuchautoren/innen, welche in der Berufsgruppe ‚Printmedien, Neue Medien‘ zu finden sind. Die folgenden Daten

einer AMS-Sonderauswertung für die Jahre 2013 bis 2019 liefern somit lediglich einen Anhaltspunkt zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Filmschaffenden entlang ausgewählter Berufsgruppen.

Die Entwicklung der Zahl **arbeitslos gemeldeter Personen** beim AMS zeigt, ausgehend vom Jahr 2013, in allen Berufsgruppen eine mehr/minder starke Zunahme in den Folgejahren, welche 2019 in den meisten Berufsgruppen zumindest geringfügig rückläufig waren. Ein Trend, der sich vor dem Hintergrund der Covid-19 bedingten wirtschaftlichen Beschränkungen Anfang des Jahres 2020 freilich gänzlich veränderte, und erneut durch eine deutliche Zunahme der Bestandszahlen gekennzeichnet ist (siehe dazu Teil II).

Abbildung 12: Bestand arbeitslos gemeldeter Personen*, nach ausgewählten Berufsgruppen 2013-2019



Quelle: AMS-Sonderauswertung, April 2020; *Jahresdurchschnittsbestand, Details siehe Tabelle 70 im Anhang.

Die AMS-Daten verweisen also darauf, dass 2018, also in jenem Jahr auf welche sich die Angaben in der vorliegenden Befragung beziehen, im Vergleich zum Beginn des Beobachtungszeitraums 2013/2014, relativ hohe Bestandszahlen vorlagen. Inwiefern dies bedeutet, dass sich die Beschäftigungssituation in diesem Zeitraum verschlechterte, die Zahl der Filmschaffenden pro Gruppe bei ähnlicher Produktionssituation angestiegen ist, also mehr Leute auf eine ähnliche Zahl an Jobs entfallen sind, oder vergleichsweise viele Filmschaffende die Zugangsvoraussetzungen zum Bezug eines Arbeitslosengeldes erfüllt haben und in Folge verstärkt Meldungen vorlagen, lässt sich mittels dieser Daten nicht beantworten. Erneut sei hier nochmals auf die Problematik fehlender Informationen zur Anzahl der insgesamt in Österreich tätigen Filmschaffenden hingewiesen. Hinweise lassen sich allerdings auf Basis der Leistungs- und Strukturstatistik von Statistik Austria gewinnen. Diese Daten, jährlich aufbereitet im österreichischen Filmwirtschaftsbericht (siehe www.filminstitut.at/de/filmwirtschaftsberichte), verweisen zuletzt (Daten für 2017) auf ein verlangsamtes Wachstum der Branche. Sowohl in einer branchen- als auch berufsspezifischen Betrachtung, werden hier allerdings weitere Bereiche/Gruppen gefasst als im vorliegenden Bericht. Unselbstständig Beschäftigte inkludieren – im Gegensatz zum vorliegenden Bericht – auch nicht genuin filmschaffend Beschäftigte wie beispielsweise administrative Mitarbeiter/innen oder Reinigungskräfte und branchenspezifisch sind beispielsweise auch Videotheken und Kinos umfasst. Über all diese Bereiche und Gruppen ging im Jahr 2017 die Anzahl unselbstständig Beschäftigten um 1,9% zurück. Vergleichsweise ausgeprägt war der Rückgang etwa in den – quantitativ vergleichsweise kleinen – Bereichen der ‚Nachbearbeitung‘ (79 Beschäftigte 2017, -20,3% zum Vorjahr) und Wirtschaftsfilm (134 Beschäftigte, -16,8% zum Vorjahr). Im Bereich der Produktion von Kino- und Fernsehfilmen sind für das Jahr 2017 2.969 unselbstständig Beschäftigte ausgewiesen, damit ähnlich viele als im Jahr zuvor (+0,3%).

4.2 Sozialleistungsbezüge und Stehzeiten

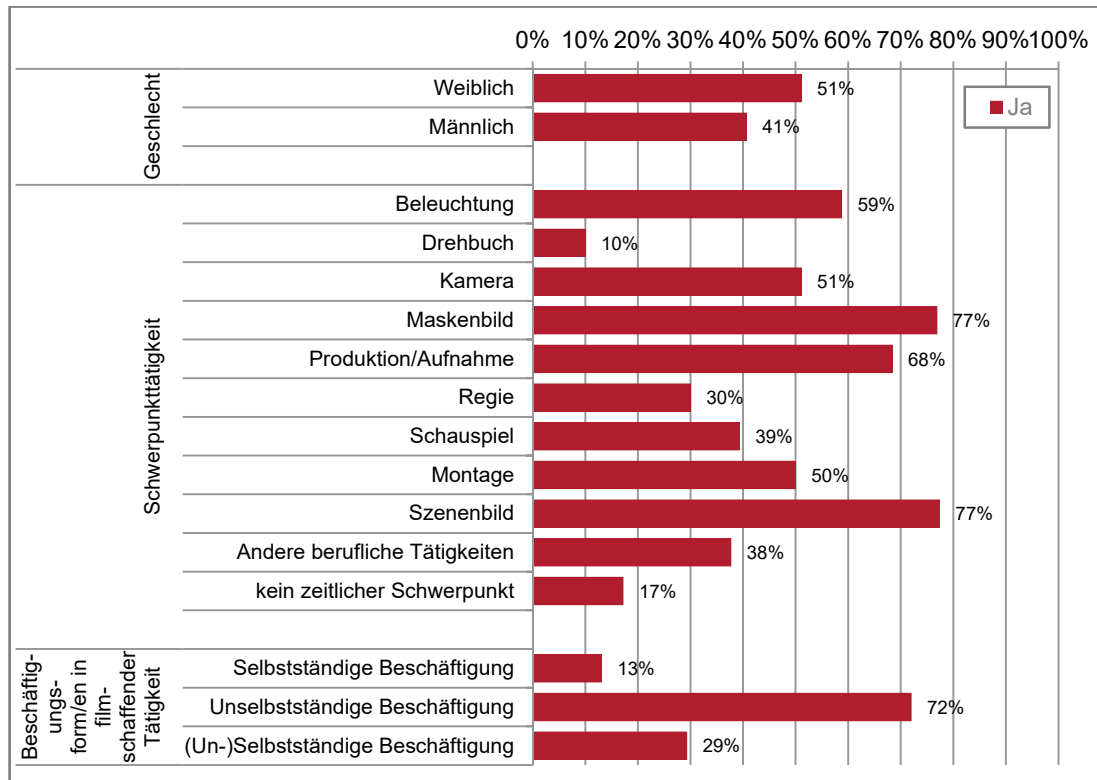
Die hier vorliegenden Befragungsergebnisse zeigen, dass rund die Hälfte der Frauen und circa 40% der Männer im Jahr 2018 zumindest eine mehr oder minder lange Phase eines **Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung** (Arbeitslosengeld und / oder Notstandshilfe) und / oder der **Bedarfsorientierten Mindestsicherung/Sozialhilfe** hatten.²³

Differenzierungen nach Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen verweisen erwartungsgemäß darauf, dass solche Leistungsbezüge in der Gruppe der unselbstständig Beschäftigten deutlich öfters vorkommen als bei ausschließlich Selbstständigen, welche zwar grundsätzlich einen Zugang zur Arbeitslosenversicherung erwerben können, was jedoch von nur wenigen Selbstständigen auch genutzt wird (vgl. bspw. Wetzel et al. 2018). Dementsprechend ausgeprägt sind auch die Unterschiede nach Schwerpunkttätigkeiten. In Tätigkeitsbereichen mit einer relativ hohen Bedeutung unselbstständiger Beschäftigungsverhältnisse, findet sich also meist auch ein höherer Anteil von Leistungsbezieher/innen.

²³ „Und“, weil die Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung mitunter so gering ausfallen können, dass eine Aufstockung auf ein existenzsicherndes Niveau durch die Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) erfolgen kann.

Informationen zur Dauer des Leistungsbezuges wurden nicht erhoben.

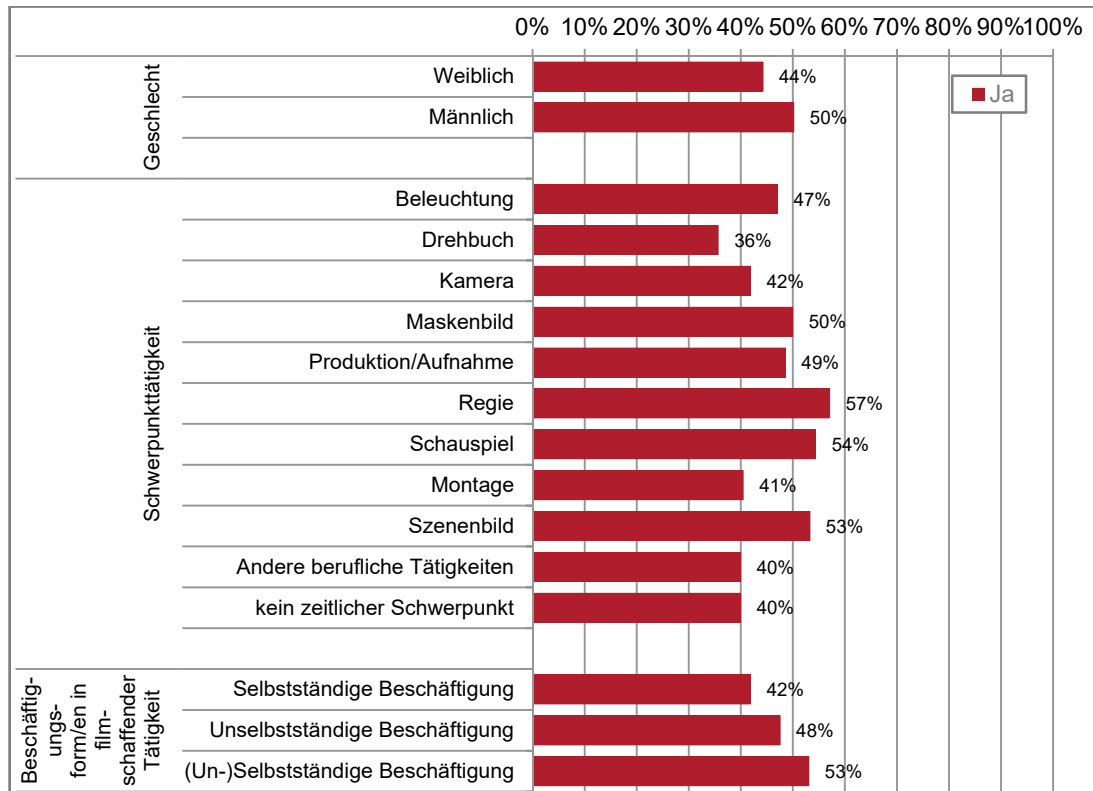
Abbildung 13: Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und / oder bedarfsorientierte Mindestsicherung/Sozialhilfe im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, n miss=6; Männer n=219, n miss=3; Gesamt n=456; Schwerpunkttätigkeit n miss=15; Beschäftigungsform n miss=15.

Der Anteil von Filmschaffenden mit **Stehzeiten** war im Jahr 2018 ähnlich hoch wie der Anteil von ALVG- und / oder BMS/SH-Leistungsbezieher/innen. 44% der befragten Frauen und die Hälfte der Männer gaben in der Befragung an, eine Phase von mindestens zwei Monaten ohne Beschäftigung, Einkommen und Sozialleistungen, gehabt zu haben. Entlang verschiedener Sozial- und Beschäftigungsmerkmale zeigen sich keine wesentlichen Abweichungen. Dieses Ergebnis ist insofern beachtenswert, als in der Erhebung 2014 (siehe Danzer et al. 2016: 92ff), deutlichere Unterschiede (bspw. nach Beschäftigungsform und beruflichen Tätigkeiten) vorlagen und insgesamt das Niveau der Betroffenheit mit rund einem Drittel auch niedriger ausfiel. Für das Jahr 2018 werden jedenfalls Stehzeiten quer durch alle filmischen Berufsgruppen auf ähnlichem Niveau berichtet.

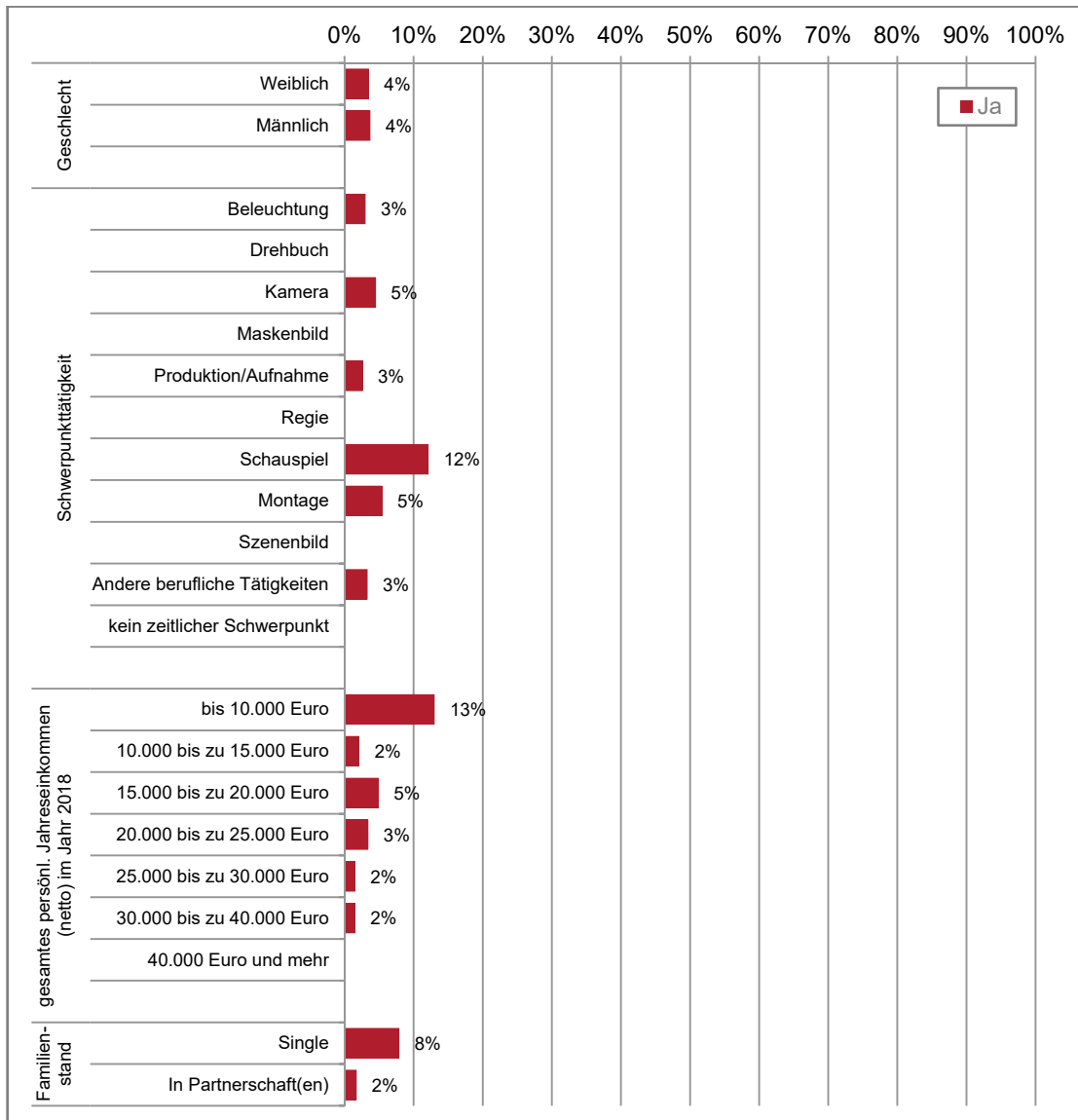
Abbildung 14: Stehzeiten (zwei oder mehrere Monate keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen) im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, n miss=10; Männer n=219, n miss=8; Gesamt n=456; Schwerpunkttätigkeit n miss=21; Beschäftigungsform n miss=22.

Als dritter Indikator wurde erhoben, wieviele Personen sogenannte ‚Austocker/innen‘ sind, also Personen welche eine bedarfsorientierte **Mindestsicherung / Sozialhilfe zusätzlich zum Erwerbseinkommen** beziehen, da das Einkommen nicht existenzsichernd ausfällt. Das betraf im Jahr 2018 mit jeweils 4% der Frauen und Männer eine recht kleine Gruppe, erwartungsgemäß verstärkt im untersten Einkommensbereich. Bei Filmschaffenden mit einem persönlichen Jahreseinkommen von unter 10.000 Euro netto liegt die Quote der Aufstocker/innen bei 13%. Da bei einem möglichen BMS- / SH-Bezug immer das gesamte Haushaltseinkommen relevant ist, ist es wenig überraschend, dass die Zahl der Aufstocker/innen vor allem auch bei Singles mit 8% überdurchschnittlich hoch ausfällt, also in jenen Lebenssituationen wo geringe persönliche Einkommen nicht durch weitere Einkünfte anderer Haushaltsmitglieder ausgeglichen werden können.

Abbildung 15: Aufstocker/innen – Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe parallel zu einem Erwerbseinkommen im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, n miss=3; Männer n=219, n miss=5; Gesamt n=456; Schwerpunkttätigkeit n miss=14; Einkommen n miss=31, Lebensform n miss=27.

5 Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale im Arbeitsleben

Die im Kapitel zuvor dargestellten arbeits- und sozialpolitischen Eckdaten zeichnen ein deutliches Bild einer fragmentierten und diskontinuierlichen Beschäftigungssituation im Filmbereich, welche sich im Zuge der Covid-19 Krise noch zusätzlich verschärft hat (siehe dazu Teil II). Nachfolgend werden Erfahrungen der Filmschaffenden mit Schwierigkeiten und Benachteiligungen in ganz spezifischen Bereichen des Arbeitens detaillierter in den Blick genommen.²⁴

Konkret wurde die Betroffenheit durch Schwierigkeiten in **14 Teilbereichen** des Arbeitslebens erfragt, welche vom Zugang zu Jobs / Aufträgen über den konkreten Arbeitsalltag bis hin zu Fragen der Weiterbildung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem reichen:

1. **Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen**
2. **Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings**
3. **Einbindung in berufliche Netzwerke**
4. **Erwerbseinkommen** (bspw. Bezahlung unter Kollektivvertrag)
5. **ausgeübte Tätigkeiten** (bspw. Tätigkeiten die nicht der Qualifikation entsprachen)
6. **Arbeitszeit** (bspw. Überschreitung zulässiger Höchstarbeitszeiten)
7. **Fort- und Weiterbildung** (bspw. finanzielle Unterstützung)
8. **Vertragliches** (bspw. Dienst-, Werkverträge, Produktions-, Urheberrechtsverletzungen)
9. **Karrieremöglichkeiten** (bspw. Zugang zu höheren Positionen)
10. **Arbeitsklima** – Zusammenarbeit und Einbindung in Teams (bspw. Konflikte mit Vorgesetzten, Auftraggeber/innen, Kollegen/innen)
11. **Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung** (bspw. gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen)
12. **Feedback und persönliche Weiterentwicklung** (bspw. kein Feedback, Anerkennung zur Arbeit erhalten)
13. **Arbeitsorganisation und Leistungsdruck** (bspw. fehlende Vorhersehbarkeit, Planbarkeit der Arbeitsauslastung)
14. **Vereinbarkeit Beruf & Privates** (bspw. (Kinder)Betreuungspflichten, keine Berücksichtigung gesundheitlicher Situation)

Diese Bereiche umfassen ein breites Spektrum an verschiedenen Situationen, die friktionsfrei laufen können, aber auch das Potential haben, dass Schwierigkeiten auftreten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale bemerkbar werden. Daher wurden die Befragten bei jedem zutreffenden Bereich eingeladen, ihre Erfahrungen kurz zu schildern und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob **Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale** (bspw. Geschlecht, Alter) dabei eine Rolle gespielt haben, und wie ihre **Reaktion** auf solche Situationen aussah. Letztlich wurde auch um eine Einschätzung der persönlichen **Folgewirkungen** gebeten.

²⁴ Für weiterführende Informationen siehe auch Tabelle 27ff im Anhang.

Dabei wurde nicht das jeweilige gesamte Erwerbsleben adressiert, sondern ausschließlich nach den **Erfahrungen** in den **letzten drei Jahren** gefragt. Neben der Aktualität der Ereignisse kann unter anderem so sichergestellt werden, dass sich die Befragten noch ausreichend gut an die Erlebnisse erinnern können. Gleichzeitig wird damit aber natürlich nur ein Ausschnitt an Erfahrungen erfasst.

Als Einstieg in die Ergebnisse wird im Folgenden zuerst ein grober **Überblick zur allgemeinen Betroffenheit von Schwierigkeiten im Arbeitsleben** – unabhängig der einzelnen thematischen Teilbereiche – gegeben. **Thematische Zusammenhänge** quer über die 14 verschiedenen Teilbereiche werden daran anschließend beschrieben und im Zuge dessen wird auch vertiefend auf relevante **Detailergebnisse** in den einzelnen 14 Teilbereichen eingegangen.

Vorweg sei festgehalten, dass die Schilderungen der Befragten eine **große Bandbreite sehr unterschiedlicher individueller Erfahrungen** zeigen. Dies war im Kontext der **Heterogenität der Gruppe der Filmschaffenden** – sei dies entlang beruflicher Tätigkeiten, der Beschäftigungssituation, der filmischen Formate (bspw. fiktionale, dokumentarische Formate, Werbung), individueller Merkmale wie Alter, Geschlecht, etc. – durchaus erwartbar. Die vielen unterschiedlichen Detailnennungen wurden grob zu systematischen Kategorien verdichtet, stehen im Erkenntnisinteresse ja vor allem solche Faktoren, welche sich als strukturelle Gemeinsamkeiten im Feld verstehen lassen und so auf systematische Schwierigkeiten verweisen. Diese werden im Folgenden aber immer wieder mit exemplarischen Zitaten aus den Fragebögen unterlegt, die einen Einblick in die Vielfältigkeit der Arbeitssituationen und Schwierigkeiten im Filmbereich ermöglichen.

ERGEBNISECKDATEN IM ÜBERBLICK

Schwierigkeiten im Arbeitsleben Filmschaffender ...

- ... betrafen in den letzten drei Jahren die Mehrheit der Befragten, meist in ‚mittlerer Intensität‘. Knapp jede/r Zehnte (9%) weist eine hohe Betroffenheit durch Schwierigkeiten auf, knapp 30% hatten geringe Schwierigkeiten und nur 5% benannten keine Schwierigkeiten.
- Die erfassten 14 Teilbereiche arbeitsbezogener Themen können zu vier thematischen Zusammenhängen verdichtet werden, in welchem die einzelnen Teilbereiche jeweils in einem engen Zusammenhang zueinanderstehen.
 - *‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit von Beruf und Privatem‘*: umfasst die Teilbereiche Arbeitsorganisation und Leistungsdruck, Vereinbarkeit Beruf & Privates, Arbeitsplatzgestaltung/Arbeitsumgebung und Arbeitszeit
 - *‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘*: Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams, Karrieremöglichkeiten, Feedback/persönliche Weiterentwicklung, Fort- und Weiterbildung
 - *‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘*: Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen, Bewerbungsgespräche/Vergabeverfahren/Castings, Einbindung in berufliche Netzwerke
 - *‚Konditionen‘*: Ausgeübte Tätigkeit/en & Vertragliches & Erwerbseinkommen
- Am häufigsten treten Schwierigkeiten bei Fragen der ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit von Beruf und Privatem‘ auf: Fast die Hälfte der

Frauen und knapp 40% der Männer weisen hier in den letzten drei Jahren eine hohe Betroffenheit durch Schwierigkeiten auf, demgegenüber ‚nur‘ 21% (Frauen) und 25% (Männer) eine geringe Betroffenheit.

Die drei anderen Bereiche folgen mit deutlichem Abstand: 12% der Befragten haben eine hohe Betroffenheit an Schwierigkeiten betreffend ‚Konditionen‘ genannt, 11% in Bezug auf Fragen der ‚Beruflichen Entwicklung & Einbindung‘ und 10% im Hinblick auf den ‚Beruflichen Zugang & Vernetzung‘.

- Frauen sehen sich im Vergleich zu Männern vor allem bei Fragen der ‚Beruflichen Entwicklung & Einbindung‘ verstärkt mit Schwierigkeiten konfrontiert. Auch entlang der Schwerpunkttätigkeit differiert die Betroffenheit: so erleben beispielsweise Schauspieler/innen deutlich häufiger als Filmschaffende anderer Berufsgruppen Schwierigkeiten im Bereich ‚Zugang & Vernetzung‘.

Benachteiligungen im Arbeitsleben auf Grund persönlicher Merkmale...

- ... liegen in den vier thematischen Bereichen in unterschiedlichem Ausmaß vor. So werden Schwierigkeiten von 51% (‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘), 46% (‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘) bzw. 22% (‚Konditionen‘ und ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit‘) der betroffenen Befragten (auch) auf Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale zurückgeführt. Frauen sehen sich im Vergleich zu Männern in allen vier Bereichen verstärkt benachteiligt, meist auf Grund ihres Geschlechtes.

Reaktionen auf Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale...

- ... erfolgten mehrheitlich nicht, weil zumeist Unsicherheit darüber bestand, wie dagegen vorzugehen wäre oder, bei jeweils weniger Personen, weil es sich um eine bewusste Entscheidung handelte – oftmals getragen von der Sorge um den Arbeitsplatz oder künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Auswirkungen von Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale auf die persönliche Situation...

- ... bejahen nahezu alle befragten Frauen und Männer (93%).
- Am häufigsten führten die Probleme zu einem ‚Grübeln über die Situation‘ (drei Viertel der Frauen und 80% der Männer).
- Andere Auswirkungen traten zwar deutlich seltener auf, aber beträchtliche 40% kämpften mit einem ‚angeschlagenen Selbstwertgefühl, einem Gefühl der Erniedrigung‘, erlebten ‚Niedergeschlagenheit oder Depressionen‘ und/oder litten an ‚Schlafstörungen und/oder Alpträumen‘. In Einzelfällen führten die Schwierigkeiten beispielsweise bis zu Essstörungen, Suizidgedanken oder Selbstverletzungen.

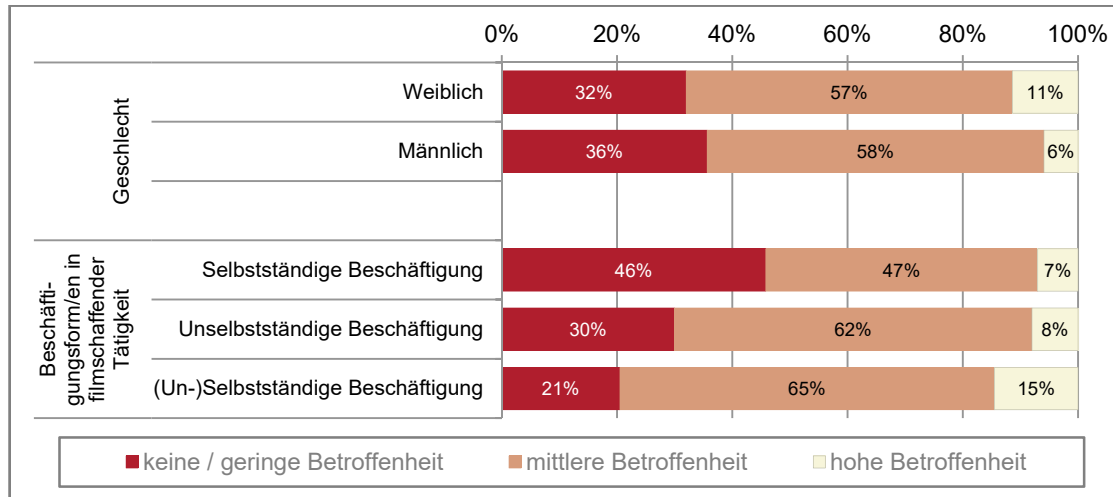
5.1 Allgemeine Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Arbeitsleben

In allen 14 thematischen Bereichen (siehe oben) wurden die Befragten gebeten anzugeben, ob sie ‚oft – manchmal – selten oder nie‘ von **Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren** betroffen waren.

Lässt man vorerst die 14 inhaltlichen Dimensionen beiseite (siehe dazu die folgenden Kapitel) und blickt ausschließlich auf das Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten, wird deutlich, dass die weit überwiegende **Mehrheit** solche **Schwierigkeiten** in einem mehr oder minder großen Ausmaß bejaht. Die **relative Mehrheit** – 58% – weist eine **mittlere Betroffenheit** auf und knapp **jede/r Zehnte** (9%) eine **hohe Betroffenheit**.

Lediglich eine kleine Gruppe von 4,8% (n=22 Befragte) gibt an, dass sie in keinem der 14 Bereiche in den letzten drei Jahren mit Problemen zu tun hatte. Da diese Gruppe für eigene Analysen quantitativ zu gering ausfällt, wird sie im folgenden Überblick jenen zugerechnet, welche eine vergleichsweise geringe Betroffenheit aufweisen.²⁵ Dies betrifft 29% der Befragten, gemeinsam mit jenen ohne Schwierigkeiten, waren also **ein Drittel** (33,7%) der Filmschaffenden in den vergangenen drei Jahren mit **keinen/geringen Schwierigkeiten** im Arbeitsleben konfrontiert.

Abbildung 16: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten in der film-schaffenden Tätigkeit in den letzten drei Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, n miss=1; Männer n=219, n miss=0; Gesamt n=456; Beschäftigungsform/en n miss=7; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Die Betroffenheit durch Schwierigkeiten streut dabei quer über alle betrachteten Subgruppen, was darauf verweist, dass Probleme in den Arbeitsbedingungen dem Film-

²⁵ Basis ist die Bewertung der 14 Themenbereiche auf einer fünfteiligen Skala (oft=4, manchmal=3, selten=2, nie=1, nicht zutreffend=0). Auf Basis einer Summenskala wurden vier bzw. drei Gruppen gebildet – keine / geringe, mittlere und starke Betroffenheit.

schaffen durchaus systematisch inhärent und nicht auf spezifische Gruppen beschränkt zu verstehen sind. Gleichwohl deuten die Ergebnisse auch in erwartbare Richtungen: So findet sich eine hohe Betroffenheit durch Schwierigkeiten beispielsweise verstärkt bei Filmschaffenden mit gesundheitlichen Problemen, jenen in hierarchisch ‚untergeordneten‘ Positionen, Frauen oder jenen in paralleler (un-)selbstständiger Beschäftigung, wenngleich dies nur für die letztgenannte Gruppe auch statistisch signifikant ausfällt.

Anders formuliert bedeutet dieses gegebene Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten in der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten drei Jahren, dass in durchschnittlich sieben (bei weiblichen Filmschaffenden) bzw. sechs (bei männlichen Filmschaffenden) der insgesamt abgefragten 14 Bereiche Probleme auftraten. Inwiefern sich hier thematische Zusammenhänge zeigen und welche Erfahrungen in den einzelnen Bereichen gemacht wurden, wird im nächsten Kapitel näher diskutiert.

5.2 Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben: Thematische Verortung der einzelnen Teilbereiche im Überblick

Die insgesamt 14 Teilbereiche umfassen ein breites Spektrum an Themen. Sie können, basierend auf den durchgeführten Analysen²⁶, grob zu vier thematischen Zusammenhängen verdichtet werden:

Arbeitsintensität & Vereinbarkeit, umfasst folgende thematische Teilbereiche:

- Arbeitsorganisation und Leistungsdruck
- Vereinbarkeit Beruf & Privates
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung
- Arbeitszeit

Berufliche Entwicklung & Einbindung, umfasst folgende thematische Teilbereiche:

- Fort- und Weiterbildung
- Feedback und persönliche Weiterentwicklung
- Karrieremöglichkeiten
- Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams

Beruflicher Zugang & Vernetzung, umfasst folgende thematische Teilbereiche:

- Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen

²⁶ Basis bildet eine explorative Faktorenanalyse. Der Bartlett-Test ($\chi^2(91) = 1478.37, p < .001$) und auch das Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ($KMO = .853$) weisen darauf hin, dass sich die Variablen für eine Faktorenanalyse eignen. Es wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt. Es liegen vier Faktoren mit Eigenwerten größer 1.0 vor. Die gewählte Vier-Faktor-Lösung erklärt 57,3% der Varianz. Die gefundenen Querladungen der rotierten Komponentenmatrix deuten jedoch auch an, dass der vierte Faktor weniger trennscharf zu den anderen ist. Aufgrund inhaltlichen Vorwissens und Abwägungen wurde diese Lösung trotzdem zur systematischen Verortung der Problembereiche herangezogen.

Auf Basis der Ergebnisse wurde in weiterer Folge für jeden Faktor eine Summenskala der jeweiligen Items pro Faktor berechnet, welche eine geringe, mittlere, hohe Betroffenheit abbilden und in diesem Kapitel dargestellt sind.

- Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings
- Einbindung in berufliche Netzwerke

Konditionen, umfasst folgende thematische Teilbereiche:

- Ausgeübte Tätigkeiten
- Vertragliches
- Erwerbseinkommen

Die jeweiligen Teilbereiche innerhalb dieser vier thematischen Felder stehen in einem engen Zusammenhang zueinander. Wer beispielsweise oft Schwierigkeiten mit der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation erlebt hat, benennt auch häufig Probleme bei der Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Bereich und vice versa (siehe auch Kapitel 5.4).

Die nachfolgenden Ausführungen skizzieren wesentliche Ergebniseckdaten für die vier thematischen Zusammenhänge und geben damit einen Überblick zu den Arbeitsbelastungen von Filmschaffenden. Weiterführende Detailergebnisse zu den einzelnen Teilbereichen, beispielsweise entlang von Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen, finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

Entlang der vier thematischen Zusammenhänge zeige die Ergebnisse, dass Fragen der ‚**Arbeitsintensität & Vereinbarkeit von Beruf und Privatem**‘ mit Abstand am stärksten belasten (siehe Abbildung 17, Tabelle 28ff): Fast die Hälfte der Frauen und knapp 40% der Männer weisen hier in den letzten drei Jahren eine hohe **Betroffenheit durch Schwierigkeiten** auf. Demgegenüber geben 21% der weiblichen und 25% der männlichen Filmschaffenden eine geringe Betroffenheit an.

In den drei anderen thematischen Bereichen liegen die entsprechenden Anteile einer geringen Betroffenheit mit rund der Hälfte bis zwei Drittel deutlich höher und der Anteil jener mit einer hohen Betroffenheit, übersteigt in keinem Bereich den Wert von 15%.

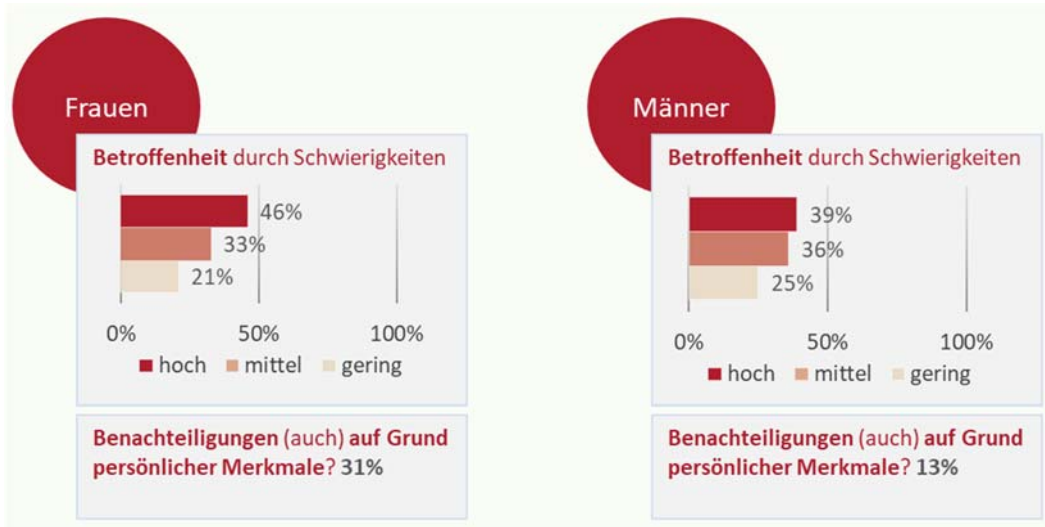
Auffällig ist, dass in allen vier Themenfeldern Frauen häufiger als Männer eine hohe Betroffenheit angeben. Allerdings fällt dieser Gender Gap nur im Bereich der ‚Beruflichen Entwicklung & Einbindung‘ auch statistisch signifikant aus. In den anderen thematischen Bereichen kann also von einer durchaus ähnlichen Betroffenheit bei Frauen und Männern ausgegangen werden.

Ein Blick auf die berufliche Schwerpunkttätigkeit zeigt²⁷, dass im Bereich der ‚Konditionen‘ (Vertragliches, Einkommen, Tätigkeiten) keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu erkennen sind, also quer über die beruflichen Schwerpunkte Schwierigkeiten in einem ähnlichen Maße erlebt wurden, während in den drei anderen thematischen Bereichen die Betroffenheit unterschiedlicher ausfällt. Beim ‚Zugang & Vernetzung‘ sind es vor allem Schauspieler/innen, welche in einem überdurchschnittlichen Maße Schwierigkeiten thematisieren (38% hoch vs. rund 10% insgesamt). Selbiges gilt im Bereich der ‚Entwicklung & Einbindung‘ für den Berufsbereich ‚Produktion/Aufnahme‘ (29% hoch vs. 11% gesamt) und bezogen auf die ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit‘ sind es Szenenbildner/innen und Beleuchter/innen, welche verstärkt ein hohes Maß an Schwierigkeiten artikulieren (68% bzw. 65% vs. gut 40% insgesamt).

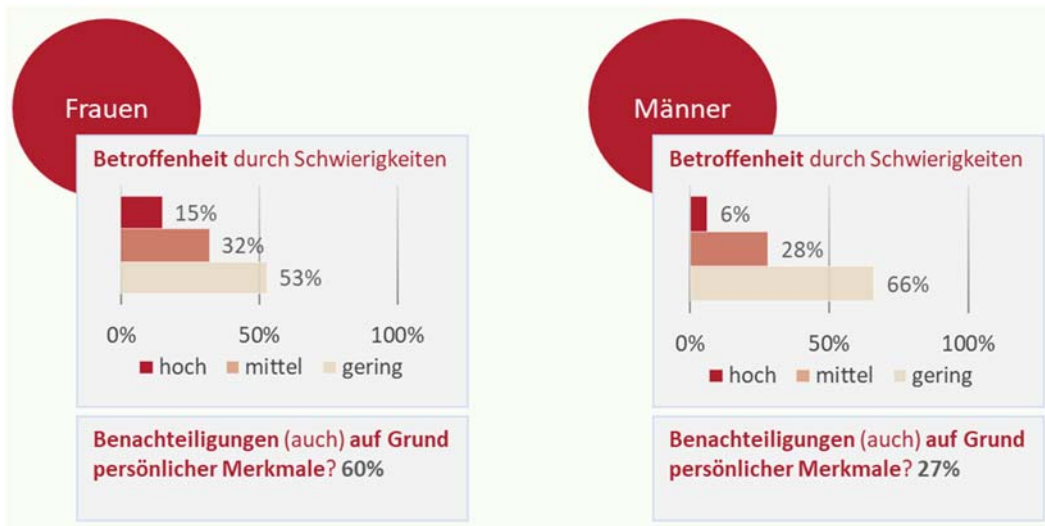
²⁷ Für weitere Differenzierungen entlang von Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen siehe die Ergebnisse für die einzelnen Teilbereiche in den nachfolgenden Kapiteln.

Abbildung 17: Thematische Verortung der Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben: Ergebniseckdaten im Überblick

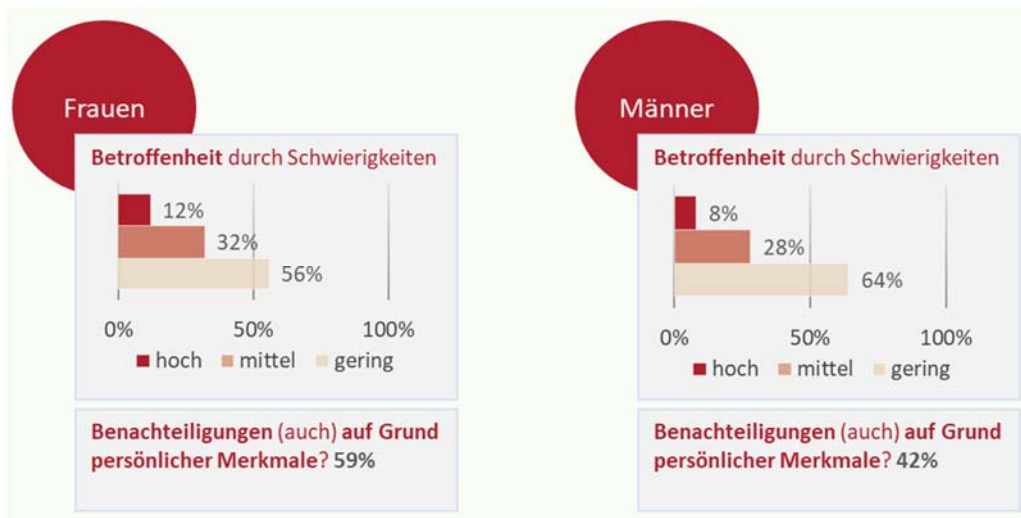
Arbeitsintensität & Vereinbarkeit



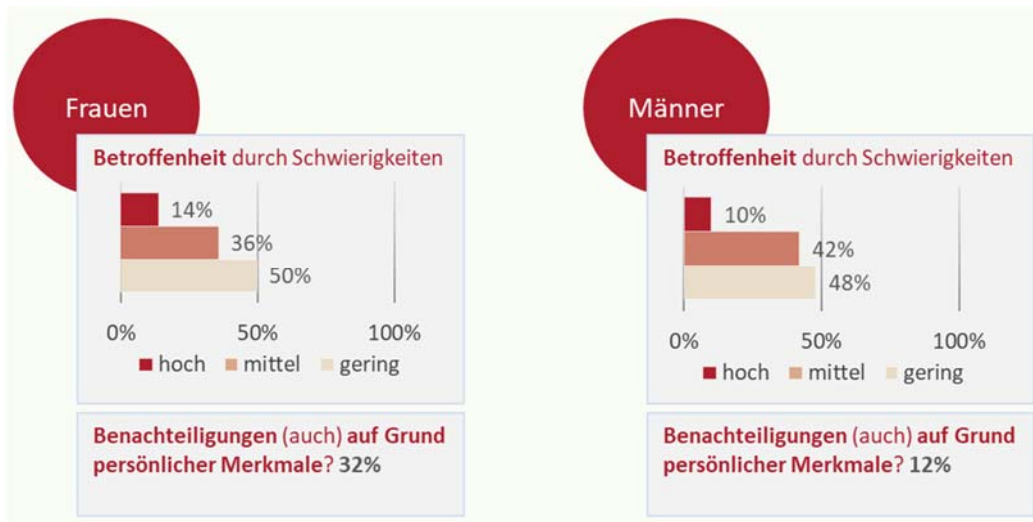
Berufliche Entwicklung & Einbindung



Beruflicher Zugang & Vernetzung



Konditionen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, Männer n=219.

Bei Vorliegen von Schwierigkeiten wurden die Respondenten/innen jeweils auch um eine Einschätzung gebeten, ob (auch) **Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale** wie Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung etc. eine Rolle gespielt haben. Dies trifft für alle thematischen Bereiche zu, wenngleich mit durchaus unterschiedlicher Gewichtung (siehe Abbildungen zuvor). Am häufigsten werden Benachteiligungserfahrungen auf Grund persönlicher Merkmale beim ‚Zugang & Vernetzung‘ sowie im Bereich ‚Entwicklung & Einbindung‘ thematisiert.²⁸ Rund 60% der Frauen berichten in diesen beiden Bereichen, dass sie innerhalb der letzten drei Jahre (auch) auf Grund persönlicher Merkmale benachteiligt wurden. Aber auch Männer haben in diesen beiden Bereichen relativ oft Benachteiligungserfahrungen gemacht, wenngleich der Anteil – so wie in allen vier thematischen Bereichen – deutlich geringer ausfällt als jener der Frauen.²⁹

Nicht nur die grundsätzliche Betroffenheit divergiert zwischen Frauen und Männern, sondern auch die **Art der persönlichen Merkmale**, die für die Benachteiligung tragend waren, ist zwischen den Geschlechtern ungleich. Über alle 14 Teilbereiche gemeinsam betrachtet sehen von Benachteiligung betroffene Frauen deutlich häufiger (auch) ihr Geschlecht als ursächlich an, als Männer (73% vs. 31%). Circa die Hälfte der Respondenten/innen sieht Benachteiligungen (auch) im Alter gegeben, hier allerdings ohne geschlechts- oder altersspezifischen Unterschied. Dies verweist darauf, dass in der Filmbranche Altersdiskriminierungen vorzufinden sind, die je nach Kontext verstärkt ‚Junge‘ oder ‚Alte‘ betreffen können.

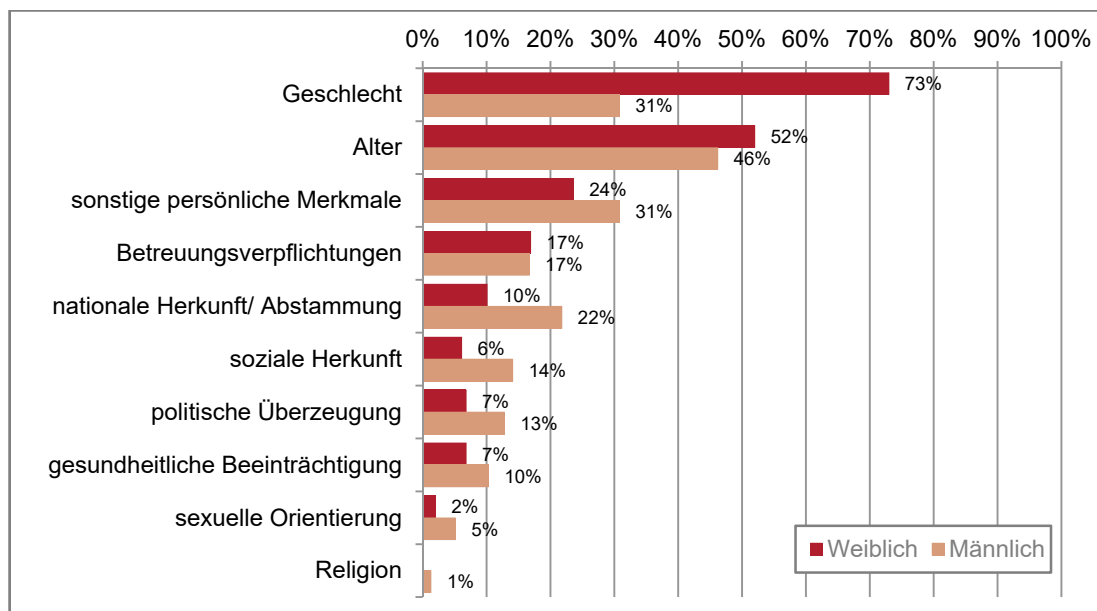
²⁸ Die Ergebniswerte für die thematischen Bereiche beruhen auf den Angaben für die einzelnen zugrundeliegenden Teilbereiche, d.h. hier wurde als ‚Benachteiligung auf Grund persönlicher Merkmale‘ gewertet, wenn in zumindest einem der zugrundeliegenden Teilbereiche eine entsprechende Erfahrung gemacht wurde. Siehe für die Benachteiligungserfahrungen in den einzelnen Teilbereichen die nachfolgenden Kapitel.

²⁹ Auf Analysen entlang weiterer Sozial- und Beschäftigungsmerkmale wird auf Grund meist zu kleiner Fallzahlen (n<25) verzichtet.

Allen anderen Merkmalen kommt eine vergleichsweise geringere Bedeutung zu (max. bis zu 31%). Das betrifft beispielsweise das Vorliegen von Betreuungsverpflichtungen, welche bei Frauen und Männern zu ähnlichen Anteilen genannt und erwartungsgemäß bei Personen mittleren Alters (36 bis 50 Jahre) verstärkt zutreffen (26% vs. 17% insgesamt) sowie die nationale und soziale Herkunft, die gesundheitliche Situation oder sexuelle Orientierung.

„Sonstige persönliche Merkmale“, welche im Ranking an dritter Stelle liegen, umfassen ein breites Bündel an individuellen Nennungen wie beispielsweise „Aussehen, Haarfarbe“ (w_41_Schauspiel), „Wohnsitz“ (m_48_Szenenbild), „Zurückhaltung/Schüchternheit“ (w_41_Produktion/Aufnahme) oder „keine Seilschaft“ (m_52_Regie).

Abbildung 18: Benachteiligungen im Arbeitsleben auf Grund persönlicher Merkmale: Art der persönlichen Merkmale, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=148, Männer n=78.

5.3 Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben auf die persönliche Situation

Schwierigkeiten im Arbeitsleben können in unterschiedlichem Ausmaß und vielfältiger Art und Weise die persönliche Situation beeinflussen. Haben die Respondenten/innen in zumindest einem der 14 Teilbereiche Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren benannt, wurden sie auch gebeten anzugeben, ob bzw. auf welche Art sich dies auf ihre persönliche Situation ausgewirkt hat.

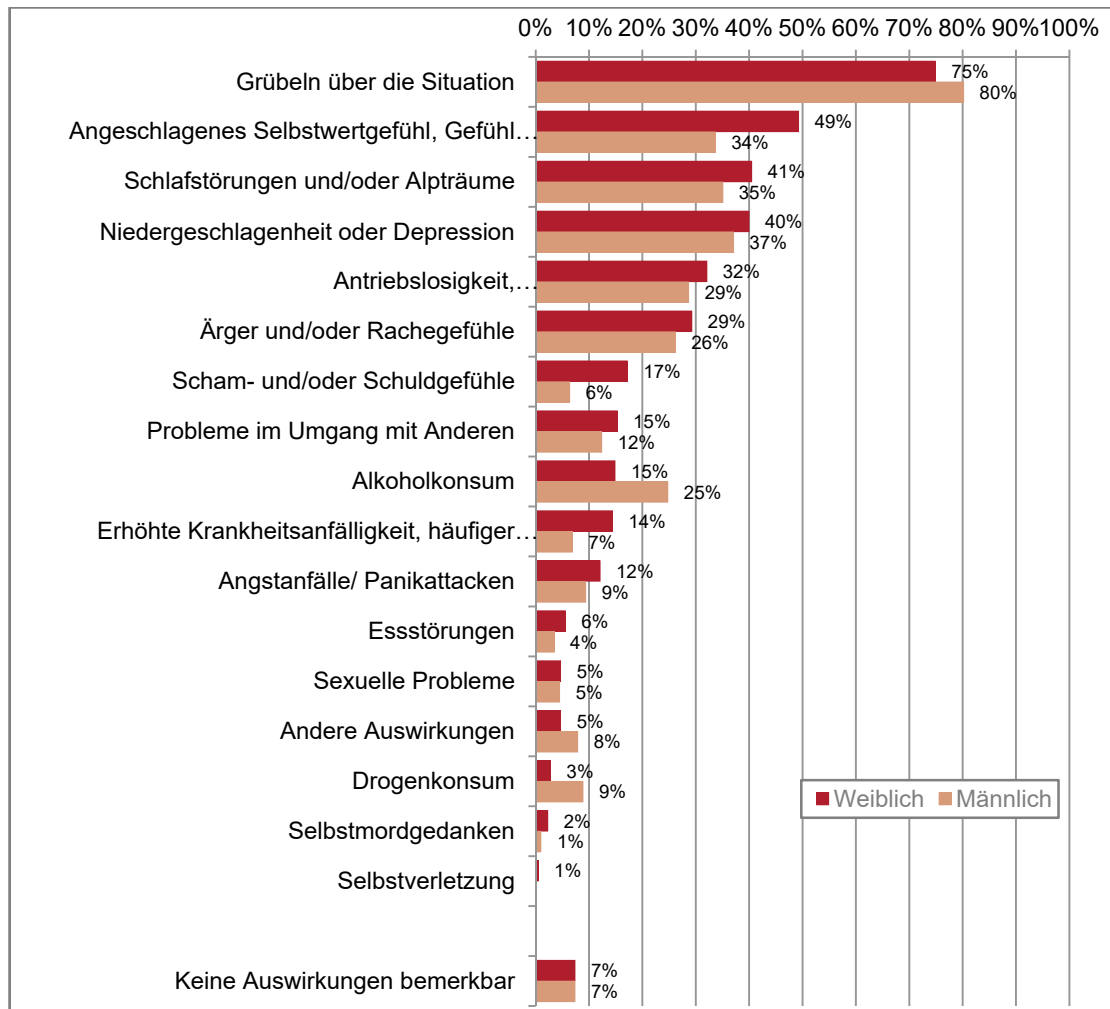
Nur bei **einer kleinen Gruppe** (je 7% der Frauen und Männer) haben sich **keine Auswirkungen** bemerkbar gemacht. Beim weit überwiegenden Teil beeinflussen Schwierigkeiten im Arbeitsleben die persönliche Situation. Mit Abstand am häufigsten führen Schwierigkeiten zu einem ‚Grübeln über die Situation‘ (drei Viertel der Frauen und 80% der Männer).

Andere Auswirkungen werden im Vergleich dazu seltener, und mit wenigen geschlechtsspezifischen Unterschieden, benannt. Frauen sind in erster Linie häufiger mit Scham- und/oder Schuldgefühlen konfrontiert (17% vs. 6% der Männer). Schwierigkeiten führen bei Frauen auch verstärkt zu einem ‚angeschlagenen Selbstwertgefühl, einem Gefühl der Erniedrigung‘ – etwa die Hälfte der betroffenen Frauen bejaht dies, im Gegensatz zu rund einem Drittel der Männer. Männer hingegen konsumieren im Vergleich zu Frauen als Folge von Schwierigkeiten im Arbeitsleben etwas häufiger Alkohol und/oder Drogen, auch wenn dieser geschlechtsspezifische Unterschied statistisch nicht signifikant ausfällt.

Auch wenn im Vergleich zum ‚Grübeln über die Situation‘ alle Schwierigkeiten relativ seltener genannt werden, ist hervorzuheben, dass rund 40% der Respondenten/innen in Folge von Schwierigkeiten ein ‚angeschlagenes Selbstwertgefühl, ein Gefühl der Erniedrigung‘ erleben, an ‚Niedergeschlagenheit oder Depressionen‘ und/oder an ‚Schlafstörungen und/oder Alpträumen‘ leiden. Bei fast jeder/m Dritten kommt es in Folge der Probleme zu ‚Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderter Leistungsfähigkeit‘ und circa jede/r Vierte verspürt ‚Ärger und/oder Rachegefühle‘.

Diese Auswirkungen treffen in den verschiedenen beruflichen Schwerpunkttätigkeiten in einem vergleichbaren Ausmaß zu, differieren jedoch entlang der Etablierung im Feld. Es sind vor allem wenig/nicht Etablierte, die in Folge von Schwierigkeiten beispielsweise verstärkt von ‚Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderte Leistungsfähigkeit‘ (knapp 40% vs. 31% insgesamt) betroffen sind. Teils damit im Zusammenhang stehend sind auch altersspezifische Unterschiede zu sehen: So sind gerade auch Junge gehäuft von ‚Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderte Leistungsfähigkeit‘ betroffen oder grübeln öfters als Ältere über ihre berufliche Situation.

Abbildung 19: Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=220, n miss=5; Männer n=205, n miss=3.

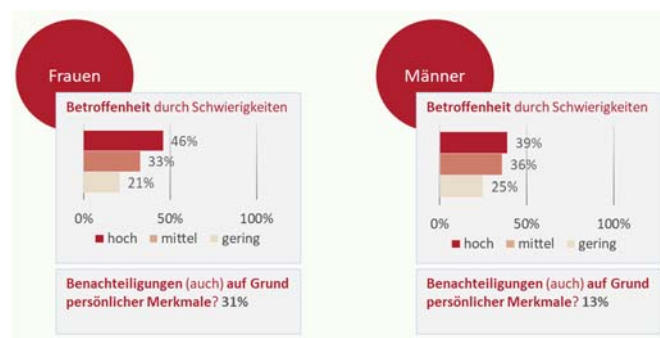
Insgesamt kann auf Basis dieser überblicksmäßigen Verortung festgehalten werden, dass Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit‘ für Filmschaffende in hohem Maße gegeben sind und so geradezu als eine strukturelle Gemeinsamkeit verstanden werden können. Damit untermauern die Ergebnisse auch jenes Bild, welches bereits in der Vorgängerstudie 2016 (siehe Danzer et al. 2016) gewonnen wurde, wo vor allem Fragen der Intensität und Diskontinuität der Arbeitszeit wiederholt kritisch adressiert wurden.

In den drei anderen hier identifizierten thematischen Bereichen fällt die Betroffenheit durch ein hohes Maß an Schwierigkeiten zwar insgesamt vergleichsweise geringer aus, jedoch mit teils deutlichen Unterschieden entlang der beruflichen Schwerpunkttätigkeit. Evident wird nicht zuletzt auch, dass Benachteiligungserfahrungen auf Grund persönlicher Merkmale vielfach vorliegen und Frauen im Vergleich zu Männern nochmals verstärkt davon betroffen sind. Erfahrungen, die bei nahezu allen Betroffenen, nicht ohne Auswirkungen auf die persönliche Situation bleiben.

5.4 Schwierigkeiten und Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale im Arbeitsleben: Die einzelnen 14 Teilbereiche im Detail

Im Folgenden werden vor dem Hintergrund der einleitenden thematischen Verortung die einzelnen Teilbereiche näher beschrieben. Dabei wird nicht nur auf die Betroffenheiten geschaut, sondern auch auf allfällige Unterschiede entlang von Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen Bezug genommen, die Frage nach Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich aufgegriffen und es wird thematisiert, inwiefern auf die erlebten Schwierigkeiten und Benachteiligungen reagiert wurde.

5.4.1 Arbeitsintensität & Vereinbarkeit Beruf und Privates



*„Man ist für die Dauer einer Produktion Eigentum des Auftraggebers/Dienstnehmers. Anfangszeiten, Schlusszeiten, Pausen, Arbeitsort, Tagespensum - alles variabel, niemals fix, niemals planbar. Die notwendige Planbarkeit hinsichtlich Kinderbetreuung ist nicht gegeben. Kind ist krank, man selber ist krank, sonstiger Ausfall von der Arbeit - nur sehr schwer möglich. Bei einem Filmprojekt gibt es nur das Filmprojekt und sonst nichts.“
(w_43_Maskenbild)*

Es ist vor allem, wie zuvor gezeigt wurde, die Intensität des Arbeitens und damit in Verbindung stehend die vielfach schwierige Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit dem Privaten, welche für eine hohe Zahl Filmschaffender eine Belastung darstellt. In keinem anderen Bereich werden Schwierigkeiten in einem ähnlich hohen Ausmaß thematisiert wie hier.

Im Folgenden werden die vier Teilbereiche, welche dem Faktor ‚Intensität & Vereinbarkeit‘ zu Grunde liegen, näher betrachtet. Konkret sind dies:

- Arbeitsorganisation und Leistungsdruck
- Arbeitszeit
- Vereinbarkeit Beruf & Privates
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung

Betroffenheiten

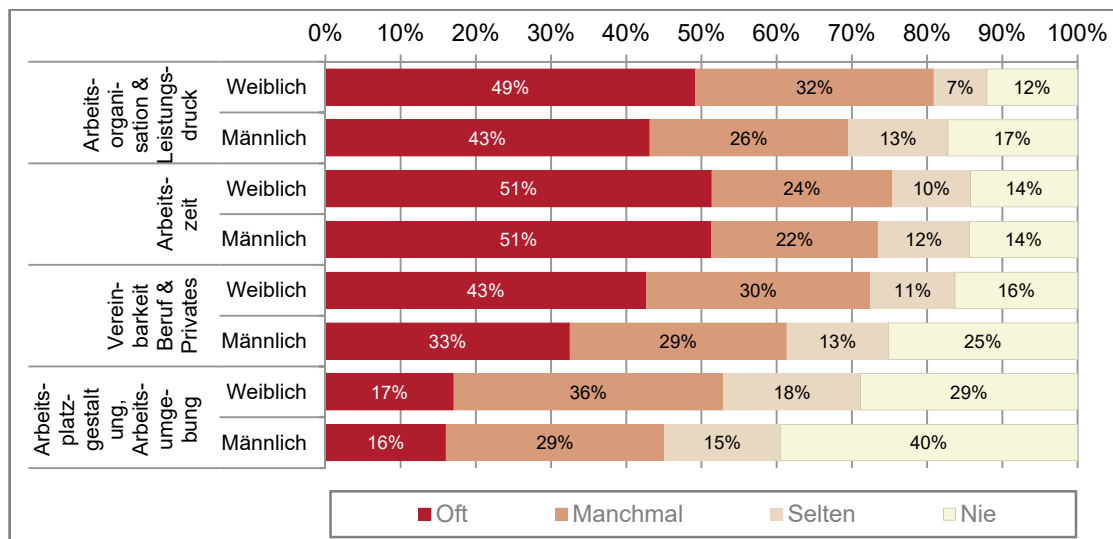
Wie bereits weiter vorne ausgeführt wurde, sind die Befragten gebeten worden anzugeben, ob sie in den letzten drei Jahren ‚oft – manchmal – selten oder nie‘ von Schwierigkeiten in verschiedenen Teilbereichen betroffen waren. Die nachstehende Abbildung verdeutlicht diese **Betroffenheiten** pro Teilbereich (siehe Abbildung 20).

Schwierigkeiten treten am relativ häufigsten bei Fragen der ‚Arbeitsorganisation & Leistungsdruck‘, im Kontext der Arbeitszeit und bei der ‚Vereinbarkeit von Beruf & Privatem‘ auf. Mit bis zu knapp 90% Betroffenheit gibt es nur relativ wenige Personen im Sample, die in diesen drei Bereichen keine Schwierigkeiten erlebt haben, während dies bei Fragen der ‚Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung‘ etwas häufiger zutrifft. Knapp ein Drittel der Frauen und 40% der Männer benennen hier keine Probleme.

Auch wenn keine direkten Vergleichszahlen für alle Erwerbstätigen vorliegen, so gibt beispielsweise das Ausmaß der Belastungen durch Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung in der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung dennoch einen Hinweis auf die spezifische Problematik im Filmbereich. Laut Statistik Austria (2014) waren zuletzt (2013) 37% davon betroffen, bei Filmschaffenden sehen sich bis zu 90% mehr/minder regelmäßig im Bereich ‚Arbeitsorganisation und Leistungsdruck‘ belastet.

Diese vier Bereiche stehen zugleich in enger Wechselwirkung zueinander. Um nur ein Beispiel anzuführen: Personen, welche oft Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von ‚Beruf & Privatem‘ haben, geben auch überproportional häufig an, mit Problemen in Bezug auf die ‚Arbeitsorganisation & Leistungsdruck‘ konfrontiert zu sein (69%). Stellt die Vereinbarkeit hingegen kein Problem dar, haben ‚nur‘ 16% oft Schwierigkeiten mit Fragen der ‚Arbeitsorganisation & Leistungsdruck‘.

Abbildung 20: ‚Intensität & Vereinbarkeit‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, nicht zutreffend³⁰ / keine Angabe n zwischen 30 und 59; Männer n=219, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 38 und 57.

³⁰ Anmerkung: Der Anteil ‚nicht zutreffend‘ fällt ihnen allen abgefragten Teilbereichen zu Schwierigkeiten im Arbeitsleben bei ausschließlich Selbstständigen überproportional hoch aus, was wohl darauf verweist, dass die gegebenen Kategorien und hierfür im Fragebogen gewählten Formulierungen seitens

Sozial- und Beschäftigungsmerkmale

Auch wenn in obiger Abbildung teils Unterschiede nach Geschlecht ersichtlich sind, so fallen diese nicht so stark aus, dass von einem klaren Gender Gap auszugehen wäre. Statistisch signifikante Unterschiede innerhalb dieser vier Teilbereiche sind, so zeigen Analysen nach verschiedenen Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen, eher in Abhängigkeit der **beruflichen Schwerpunkttätigkeit** und der **Beschäftigungsform** zu finden (siehe Tabelle 28). Fokussiert man auf jene die ‚oft‘ mit Schwierigkeiten konfrontiert waren, so benennen dies Maskenbildner/innen überproportional häufig im Bereich ‚Arbeitsorganisation & Leistungsdruck‘. Vergleichbares gilt in Bezug auf Arbeitszeitfragen ebenfalls für Maskenbildner/innen, aber auch für Szenenbildner/innen und Beleuchter/innen. Letztere sind auch verstärkt in Bezug auf Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung oft von Schwierigkeiten betroffen. Alle drei Bereiche stellen für Selbstständige weniger ein Problem dar (siehe auch FN 30), werden also vermehrt von unselbstständig Beschäftigten angesprochen.

Anders verhält es sich mit der Frage der **Vereinbarkeit von ‚Beruf & Privatem‘**. Dies stellt für Filmschaffende – **ohne statistisch maßgebliche Unterschiede** – unabhängig ihrer beruflichen Tätigkeit, Beschäftigungsart oder Familiensituation **in ähnlicher Weise ein Problem** dar. Jene mit Kind/ern weisen zwar häufiger ‚oft‘ Probleme auf als jene ohne Kind/er, allerdings fällt dieser Unterschied statistisch nicht signifikant aus.³¹ Ebenso wenig wie sich Differenzen entlang der Frage des Familienstandes (Single, in Partnerschaft) oder der Wohnsituation (mit/ohne andere Personen) zeigen, was insgesamt die generell schwierige Situation Filmschaffender in diesem Bereich verdeutlicht. Relevant zeigt sich lediglich das Alter: Jüngere Filmschaffende (bis 35 Jahre) sind signifikant seltener ‚oft‘ mit Schwierigkeiten konfrontiert, während jene im Alter zwischen 36 und 50 Jahre verstärkt betroffen sind.

Art der Schwierigkeiten

In jedem dieser vier Teilbereiche ist eine potentiell große Bandbreite an erlebten Schwierigkeiten denkbar. Wir haben daher jene Respondenten/innen, welche ‚oft – manchmal – selten‘ Schwierigkeiten angaben, gebeten, ihre Erfahrungen in Form von offenen Antwortmöglichkeiten kurz zu schildern, was uns einen differenzierteren Einblick in die Art der Schwierigkeiten erlaubt. Zugleich haben wir diese Antworten zu Auswertungszwecken entlang von groben Kategorien zusammengefasst, was uns wiederum Hinweise auf die Verbreitung spezifischer Schwierigkeitsdimensionen ermöglicht.

Im Folgenden werden die Ergebnisse für die vier Teilbereiche skizziert. Zur näheren Veranschaulichung werden auch immer wieder ausgewählte Zitate der Befragten angeführt.

dieser Gruppe nicht immer als passend empfunden wurden. Beispielsweise haben Selbstständige keine vorgegebenen fixen Arbeitszeiten, was wahrscheinlich dazu beigetragen haben kann, dass eine Beantwortung der Frage ob Schwierigkeiten in Bezug auf Arbeitszeitfragen vorlagen, als nicht immer plausibel beantwortbar erschien.

³¹ Anzumerken ist, dass nicht nach dem Alter des/der Kindes/er gefragt wurde. Eine solche Betrachtungsweise entlang des Alters von Kindern würde möglicherweise deutlichere Unterschiede aufdecken, und für Personen mit jüngeren Kindern ein höheres Maß an Schwierigkeiten zeigen.

Arbeitsorganisation / Leistungsdruck

Über 80% der Frauen und Männer hatten in den letzten drei Jahren ‚oft – manchmal – selten‘ Schwierigkeiten im Bereich ‚Arbeitsorganisation / Leistungsdruck‘. Diese lassen sich wesentlich mit den Schlagworten ‚**Kurzfristigkeit & Nicht-Planbarkeit, eingeschränkte zeitliche und budgetäre Ressourcen**‘ fassen (siehe auch Tabelle 39f im Anhang). Alle Faktoren stehen in enger Wechselwirkung miteinander und kommen – je nach beruflicher Tätigkeit, Position, Projekt etc. – in unterschiedlichen Facetten im Beschäftigungsalltag Filmschaffender zum Tragen.

Am relativ häufigsten wird die **Kurzfristigkeit der Arbeitsorganisation** thematisiert. Gute jede dritte Frau bzw. gut jeder vierte Mann, verstärkt Personen aus dem Berufsfeld Montage (61%), kritisieren, dass das Arbeitsleben stark durch kurzfristige Informationen, Zu- und Absagen, Verschiebungen etc. gekennzeichnet ist, was für die Einzelnen **Stress, hohen Leistungsdruck und Folgeschwierigkeiten in ganz verschiedenen Dimensionen des Arbeitens und des Privatlebens** bedeuten kann.

Solche kurzfristigen Absagen, Verschiebungen, etc. greifen etwa zwangsläufig stark in die **Gestaltbarkeit privater Beziehungen und Betreuungsaufgaben** ein und machen deren Planbarkeit und Organisation mitunter zu einer Herausforderung (siehe zur Vereinbarkeit auch weiter unten) – exemplarisch:

„Gemeinsame Familienurlaube, Betreuung von Kindern in den Ferienzeiten geraten oft zu akrobatischen Meisterleistungen.“ (w_53_Kostümbild)

Auf einer Arbeitsebene wiederum führen diese Kurzfristigkeiten immer wieder zu **erwerbslosen Zeiten** auf der einen Seite, auf der anderen Seite aber auch zu **mangelnden zeitlichen Ressourcen**, wenn sich mehrere Projekte und Aufträge überschneiden und parallel zu bearbeiten sind:

„Übers Jahr verteilt finden fast alle guten Produktionen GLEICHZEITIG statt, man muss sich (so man überhaupt eine Wahl hat) für EIN Projekt entscheiden, welches dann sehr oft verschoben und verschoben (auch kurzfristig) oder im letzten Moment total abgesagt wird. Es gibt KEIN Verständnis, wenn es zu Überschneidungen (kurzfristigen) kommt, jeder ist sich selbst am wichtigsten. Es gibt im Vorfeld auch keine Verträge. Die Verträge bekommt man meist erst nach Beendigung der Arbeit, oder zumindest mitemtendrin. Daher gibt es auch keine Abschlagszahlungen, wenn ein Projekt unvorhergesehen storniert wird.“ (w_53_Montage)

Eine Folge von solch kurzfristige Absagen, Verschiebungen etc. ist es, dass es zu unvorhersehbaren **Einkommensschwankungen und finanziellen Verlusten** kommen kann. Dies unter anderem auch, weil, wie im Zitat zuvor bereits angesprochen, Arbeitsverträge oft nicht vor Arbeitsbeginn, sondern bei Beginn, während oder nach Abschluss der Arbeiten abgeschlossen werden und damit verknüpft **Abschlagszahlungen** bei Absagen nicht tragend werden, was von mehreren Befragten explizit kritisch adressiert wird – *„Kompensiert wird da nichts, schriftliche Verträge gibt’s ja meist erst nach Drehbeginn.“ (w_42_Garderobe).*

Insgesamt macht es eine solche Arbeitssituation schwierig die eigene Arbeitsauslastung, die nächsten Projekte und Aufgaben zu planen und inhaltlich vorzubereiten und solche notwendigen **vor- und auch nachbereitenden Tätigkeiten** werden, so ein weiterer Kritikpunkt, generell zu selten (vollständig) arbeits- und sozialrechtlich anerkannt, denn:

„Man bereitet deutlich früher & länger & mehr vor als entlohnt wird. Das ist gar nicht anders möglich, da manche Arbeitsabläufe Zeit brauchen und nicht erst eine Woche vor Drehbeginn möglich sind! Z.b. Gespräche mit Regie /

departmentübergreifende Kommunikation & Vorbereitungen, Anfertigungen, Bestellungen... Diese Zeit sollte auch gemeldet / versichert / bezahlt und anerkannt sein.“ (w_39_Maskenbild).

Mangelnde zeitliche Ressourcen werden aber auch als zusehends integraler Bestandteil filmschaffender Arbeit thematisiert, womit immer wieder auf die gegebene **Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation** verwiesen wird:

„Der Leistungsdruck ist in den letzten Jahren gestiegen, da sich die Drehzeiten verkürzt, die Motivanzahl erhöht, und der Personalstand nach unten bewegt hat. Da es beinahe keine Vorbereitungszeit für mich als Bühnenmeister gibt, wird es chaotisch und anstrengend. Entscheidungen der Produktion und auch Regie bezüglich Motive und ähnlichem, fallen oft kurz vor Arbeits- oder Drehbeginn. Natürlich kommt auch die Kostenminimierung der Produktionsleiter noch hinzu.“ (m_55_Bühnenmeister)

Leistungsdruck und Stress werden so von rund jedem/r sechsten Mann und Frau ganz explizit als erlebte Schwierigkeit benannt. „Man versucht fehlendes Budget durch stärkeren Druck auf die benutzten Menschen und Materialien auszuüben, meist zum Nachsehen der Filmschaffenden“ (m_29_Beleuchtung) und mit teils durchaus auch schwerwiegenden Folgen, u. a. auch für die **Gesundheit** (siehe Kapitel 7).

Teilweise wird für diese skizzierte Situation – verstärkt von Befragten des Berufsberichts Montage – auch ein mangelndes **Projektmanagement, Planung & Organisation** verantwortlich gemacht. Die Situation wird dabei in Abhängigkeit der Produktionsverantwortlichen als mehr / minder professionell skizziert. Exemplarisch:

„Je nach Produktionsfirma kann es zu 16 Arbeitsstunden und mehr kommen, weil schlecht geplant wurde. Und die werden dann ja auch nicht einmal immer bezahlt.“ (w_54_Szenenbild)

Arbeitszeit

Arbeitstage mit mehr als 12 Stunden, Arbeitswochen mit mehr als 60 Stunden und Ruhezeiten von weniger als 11 Stunden gehören – wie die Studienergebnisse 2016 (siehe Danzer et al. 2016) zeigten – für viele Filmschaffenden zum Arbeitsalltag. Damit kommt es auch zum **Bruch** mit den **kollektivvertraglichen Bestimmungen** (siehe Kollektivvertrag für Filmberufe, gültig ab 1.1.2020 - www.wko.at/service/kollektivvertrag/filmberufe-kollektivvertrag-2020.html), welche etwa eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden vorsehen oder bei projektbezogenen Arbeitsverträgen eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit bis auf 12 Stunden ermöglichen.

Die Arbeitszeitfrage wird daher seitens der Filmschaffenden immer wieder kritisch diskutiert, so auch in der vorliegenden Erhebung, wo über 80% von Schwierigkeiten berichten. Dabei gilt, wie bereits zuvor angemerkt wurde, dass im Detail verschiedene Erfahrungen und unterschiedliche Facetten ein und derselben Thematik zur Sprache kommen – abhängig beispielsweise von format-, departmentspezifischen Kontexten: „Verletzung des Arbeitszeitruhegesetzes beim Film manchmal, bei der Werbung fast ausnahmslos.“ (m_29_Produktion/Aufnahme)

Weiters stellt sich die Arbeitszeitfrage bei Selbstständigen und Unselbstständigen naturgemäß different dar. Sind für Erstere Dauer und Lage der Arbeitszeiten relativ selbstbestimmbar und lange Arbeitstage oft quasi das „Los der Selbstständigkeit“ (m_58_Lichtbestimmung/Colorist), stecken bei Unselbstständigen gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen den Rahmen des Möglichen ab. Genau dessen Nicht-

Einhaltung führt wiederholt zu Kritik seitens der Respondenten/innen. Als dahinter liegendes grundlegendes Problem wird dabei immer wieder die gegebene Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation benannt. Exemplarisch:

„Es gibt ein gewisses Budget für einen Film, das nicht überschritten werden darf. Dieses Budget geht sich meist ein rechnerisch nicht aus. Dies wissen alle (Produzenten, Produktionsleiter u.a.) also was macht man ... 1. man drückt die Gagen und 2. man verkürzt die Drehzeit [...]“ (w_40_Szenenbild)

Tägliche 12 Stunden+ und wöchentliche 60 Stunden+ sind – so der Tenor in den Erläuterungen der Befragten – weniger die Ausnahme, denn vielmehr die Regel, mit denen seitens der Produktionsfirmen disponiert wird oder mit denen zumindest individuell immer zu rechnen ist:

„Es wird ein normaler Arbeitstag angekündigt, der evtl. "8 Std ETWAS überschreiten könnte", dann wird z.B. bis nachts um 3h/4h gedreht. Immer heißt es "Kannst Du noch? Wir müssen nur noch diese Bilder fertig drehen..." (w_63_Schauspiel)

„Maskenbildner/innen sind [...] die ersten und letzten am Set. Lange Arbeitstage gehören zu unserem Alltag. Was in letzter Zeit neu ist, ist, dass 15h-Tage, auch schon einmal 18h-Arbeitstage, auf der Dispo stehen. Wir werden von den Produktionsleitern/innen nicht einmal mehr gefragt, ob ein Überstundentag möglich ist. Das gleiche gilt für Ruhestundenverletzungen. Die werden einfach mit einkalkuliert - auf Kosten der Arbeitnehmer/innen. Das wird immer schlimmer.“ (w_37_Maskenbild)

Knappe Ruhephasen, Abend- und Nachtarbeit, Arbeit an Wochenenden oder Feiertagen gehören ebenfalls vielfach zur Arbeit beim Film dazu. Als entscheidend wird seitens der Respondenten/innen auch hier wiederholt die Frage der **Einhaltung der gültigen Bestimmungen** thematisiert – **Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit, Ruhestandsverletzungen, keine korrekte Abgeltung von Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Überstunden**, welche in diesen Zeiträumen anfallen, sind jene Punkte die primär zur Kritik führen.

„Wochenarbeitszeit von 60 Stunden regelmäßig überschritten (bis 92 Stunden) damit einhergehend regelmäßige Verletzung der Ruhestunden sowie Wochenendarbeit die nicht rechtmäßig abgegolten werden“ (w_38_Szenenbild)

„Es gibt immer weniger Zeit, aber der Film muss ja trotzdem fertig werden - also kommt es unweigerlich zu ständigen 7-Tage Wochen, und/oder 14 Stunden-Tagen (selbstverständlich zu einer Pauschalgage)“ (w_53_Montage)

Als **Lösungsansatz** wird von manchen eine **Arbeitszeitverkürzung** und/oder die Etablierung eines **Arbeitszeitkontos** nach deutschem Vorbild vorgeschlagen (siehe dazu bspw. Informationen der deutschen Gewerkschaft ver.di FilmUnion <https://filmunion.verdi.de> oder Beiträge auf ‚out takes‘ <https://out-takes.de/>).

„Es sollten vor allem die Stundenfrage gelöst werden, ev. ein Zeitkonto geschaffen werden, um Altersarmut in unserer Branche entgegen zu wirken.“ (m_47_Montage)

„Wir bräuchten ganz dringend ein Zeitkonto wie in Deutschland. Unsere gearbeiteten mindestens 60 Stunden werden nur mit 40 Std angerechnet.“ (w_40_Maskenbild)

Hinsichtlich der **Kommunikation auf Seiten der Arbeit- und Auftraggeber/innen** in solchen Kontexten, schildern die Befragten unterschiedliche Erfahrungen. Diese reichen vom Appell finanziell schwierige Situationen gemeinsam zu Tragen, der schlichten Bitte dem Unternehmen entgegenzukommen (siehe exemplarisch nachfolgend erstes Zitat) oder dem Versuch des ‚Abwälzens‘ der Verantwortung für rechtliche Überschreitungen an die Betroffenen (exemplarisch nachfolgend zweites Zitat):

„Die Arbeitszeit von 12 Stunden am Tag (60 Stunden/Woche) allein ist schon eine große Belastung. Diese Arbeitszeit wird oft überschritten, manchmal bis zu 18 Stunden am Tag. Wenn es dann zur Überstundenabrechnung kommt, wird man in der Regel darum gebeten dem Unternehmen entgegen zu kommen und steigt fast immer schlechter aus und bekommt weniger Geld als einem zusteht. [...]“ (w_30_Script/Continuity)

„Bei TV-Produktionen werden Überstunden in meiner Erfahrung nicht abgegolten. Da höre ich dann "Die 60h solle ich mir besser einteilen!"“ (m_37_Montage)

Berichtet wird aber auch von nicht-korrekten Arbeitszeitdokumentationen oder dass, um eine Einhaltung der Arbeitszeit zu erreichen, nur Teile der Arbeit als solche anerkannt werden:

„Anfahrt mit Equipmenttransporter oder LKW zur Location wurde nicht als Arbeitszeit verrechnet durch die Produktion“ (m_34_Beleuchtung)

„Es gibt keine Film/TV Produktion wo die Arbeitszeit nicht überschritten wird. Es wird täglich die Arbeitszeit in der Drehzeit überschritten!!! Leider werden die sogenannten Tagesberichte so gefälscht, dass es am Ende bei den Förderstellen nicht ersichtlich ist, dass es Überstunden gab.“ (m_38_Produktion/Aufnahme)

Motive und Hintergründe für einzelne Filmschaffende **sich in solchen Arbeitssituationen** weiterhin **zu bewegen**, wurden zwar nicht systematisch erfragt, aber von manchen Respondenten/innen angesprochen. Hier lassen sich drei Richtungen fassen: Erstens der Verweis darauf ‚gute‘ Filme machen zu wollen, also die primäre Orientierung an der **Qualität** für welche die eine/andere rechtliche Verletzung in Kauf genommen wird. Exemplarisch:

„Klar macht man unbezahlte Überstunden, weil man den Film ja auch machen gut machen will.“ (m_35_Montage)

Zweitens findet sich der Verweis, dass Filmarbeit immer auch **Teamarbeit** ist und nur alle gemeinsam einen guten Film machen können – es spiele, wie es eine Beleuchterin formuliert, ein *„Gefühl des Zusammenhalts [spielen] eine Rolle. Wir arbeiten alle für die Fertigstellung und keiner will die anderen im Stich lassen.“ (w_30_Beleuchtung)*. Nicht zuletzt geht es aber auch um **Macht**, um Hierarchien und Positionen. Exemplarisch ein Respondent, der auf die von verschiedenen Personen thematisierten ‚schwarzen Listen‘ am filmischen Arbeitsmarkt verweist und eine junge Frau, die rückblickend von ihrer Praktikumszeit berichtet:

„Ich bestehe auf korrekte Abrechnung und Einhaltung von Arbeitnehmerschutz sowie korrekte Vergütung. Bei manchen Produktionen bin ich gesperrt (schwarze Liste)“ (m_43_Kamerabühne)

„Bei meinem Praktikum bei einer TV-Serie musste ich einen Vertrag für 40 Stunden unterschreiben, musste allerdings 60 Stunden/Woche arbeiten. Hinzukamen auch Überstunden und obwohl meine Vorgesetzten mir versichert haben, dass ich bei Überstunden heimgehen sollte, war dies nie der Fall. Selbst als ich Fahrzeuge fahren musste und ich selbst auch Angst hatte andere Menschen in Lebensgefahr zu versetzen, wurde dies missachtet, weil das "jeder so macht" und ich als Praktikantin demnach klein begeben muss“ (w_28_Produktion/Aufnahme)

Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung

Mit den Begriffen ‚Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung‘ wurden im Fragebogen Arbeits- und Produktionsbedingungen adressiert. Schwierigkeiten in diesem Bereich werden im Vergleich der vier Teilbereich zwar relativ ‚seltener‘ genannt – von gut 70%

der Frauen und gut 60% der Männer –, können aber bei Auftreten sehr weitreichende Folgewirkungen – vor allem auch für die **Gesundheit** – haben. Eine Respondentin fasst ihre Einschätzung zu den Arbeits- und Produktionsbedingungen als „*the Survival of the fittest.*“ zusammen, denn „*die Produktion macht sich selten darüber Gedanken, wie man gute Arbeitsbedingungen schaffen kann. Wer protestiert soll sich halt einen anderen Job suchen.*“ (w_55_Script/Continuity). ‚Protestiert‘ wird in den Rückmeldungen des Fragebogens teils gegen eine mangelnde **Ausstattung** von Arbeitsplätzen und/oder an Drehorten, eine ‚schlechte‘ Verpflegung und/oder Arbeiten unter gesundheitsgefährdenden **Umwelteinflüssen** wie Kälte, Hitze, Staub etc. Im Detail handelt es sich um vielfältigste Situationen wie veraltete Technik, das Nicht-Vorhandensein von WCs, Platzmangel, keine Aufwärmräume bei Dreharbeiten im Winter etc.. Exemplarisch:

„Abbruchobjekte als Büro mit entsprechenden Baumängel (Verschmutzte Wasserleitungen, veraltete und möglicherweise gesundheitsgefährdende Baumaterialien, permanenter Schmutz und Staub)“ (w_38_Szenenbild)
„Zu kalt, kein Klo. Im Büro müssen wir die Arbeitsmittel (Laptop, Programme) selbst stellen“ (w_49_Regie)

Rund jede/r Fünfte, der/die Schwierigkeiten in diesem Bereich sieht, nennt auch hier zu lange Arbeitszeiten und damit verbunden zu kurze **Regenerationsphasen**, was sich negativ auf die Gesundheit auswirkt. Letztlich können mit solchen Arbeitsbedingungen auch **Unfallgefahren** verbunden sein, worauf im Vorfeld und während der Arbeit, so die Kritik, nicht immer adäquat reagiert wird:

„Keine erste Hilfe/Rettungsauto am Set bei gefährlichen Dreharbeiten [...] Teammitglieder wurden verletzt. Der Dreh wurde nicht einmal unterbrochen“ (w_48_Szenenbild)
„Es kommt immer wieder vor, dass wir auf Sets landen, wo Sicherheitsvorkehrungen nicht getroffen wurden, oder Zeug austritt, wo man lieber nicht wissen will, ob es gesundheitsgefährdend ist. Vielleicht wäre es an der Zeit, dass eine Art Sicherheitsbeauftragte/r an Outdoor Sets vorgeschrieben wird?“ (w_43_Kamera)

Vereinbarkeit Beruf & Privates

Mit den zuvor genannten Faktoren eng verbunden ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Privates, welche sich für rund 80% der Frauen und Männer als schwierig gestaltet:

„Privat& Familienleben ist nicht planbar! In Drehzeit entsteht durch die extrem langen Arbeitszeiten ein Mangel an Privaten. Beziehungen/ Freundschaften sind nicht gut zum pflegen... auf Grund der mangelnden Planbarkeit und vorausgesetzten Flexibilität & Arbeitsstunden“ (w_39_Maskenbild)
„Arztbesuche, Ruhepausen, Planbarkeit von Beziehungsarbeit und Leben, mangelnde Zeit für die Pflege von Angehörigen, etc. - das übliche halt“ (m_41_ kein zeitl. Schwerpunkt)

Die Analyse der offenen Antworten zeigt dabei, dass die Arbeit als Filmschaffende/r wiederholt ganz generell als **Belastung für soziale Beziehungen** (Partnerschaften, Familie, Freunde) und nicht nur in Bezug auf Betreuungsaufgaben erlebt wird. Exemplarisch:

„Ich weiß nicht wie laut ich lachen soll. Ich habe ca. 90% meines Freundeskreises aufgegeben und wurde bisher noch von jeder Frau nach spätestens einem Jahr verlassen. Begründung: Zeitmangel.“ (m_33_Szenenbild)

„Wenn man seine/n Partner/in wochenlange nicht sieht, weil man im Ausland dreht, die Unterkunft von Partner/innen nur für Schauspieler/innen gezahlt werden, wenn man sich entscheiden muss, ob man zur Hochzeit der engsten Freunde/innen geht oder ein Projekt annimmt“ (w_32_Produktion/Aufnahme)

Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder Familienangehörige stellen erwartungsgemäß ein Thema dar. Teilzuhaben am Leben bspw. seiner Kinder, die Betreuung dieser zu übernehmen, zu organisieren, zu finanzieren oder ganz allgemein sich um seine Nächsten zu kümmern, wird immer wieder als schwierig geschildert. Gefordert werden **familien- und kinderfreundlichere Arbeitsbedingungen**. Für einen Teil der Respondenten/innen, war die Erwartung, dass Betreuungsaufgaben und Job nicht miteinander vereinbar sind, auch ausschlaggebend dafür **auf eigene Kinder zu verzichten**. Wiederum exemplarisch zwei Befragte:

„Ich habe keine Kinder und keine sonstigen Betreuungs- / Pflegeaufgaben. Wüsste auch nicht, wie das gehen könnte. [...] Warum nicht Positionen zweiteilen und Menschen mit Familie "normale" Tage ermöglichen? In Deutschland ist das häufiger der Fall.“ (w_37_Maskenbild)

„Wenn man dreht, kann man gar nichts planen, weil die Arbeitszeiten ständig variieren und fremdbestimmt sind. Film ist familienunfreundlich. Auch aufgrund der Unvereinbarkeit von Beruf und Kindern bin ich kinderlos geblieben“ (w_41_Regie)

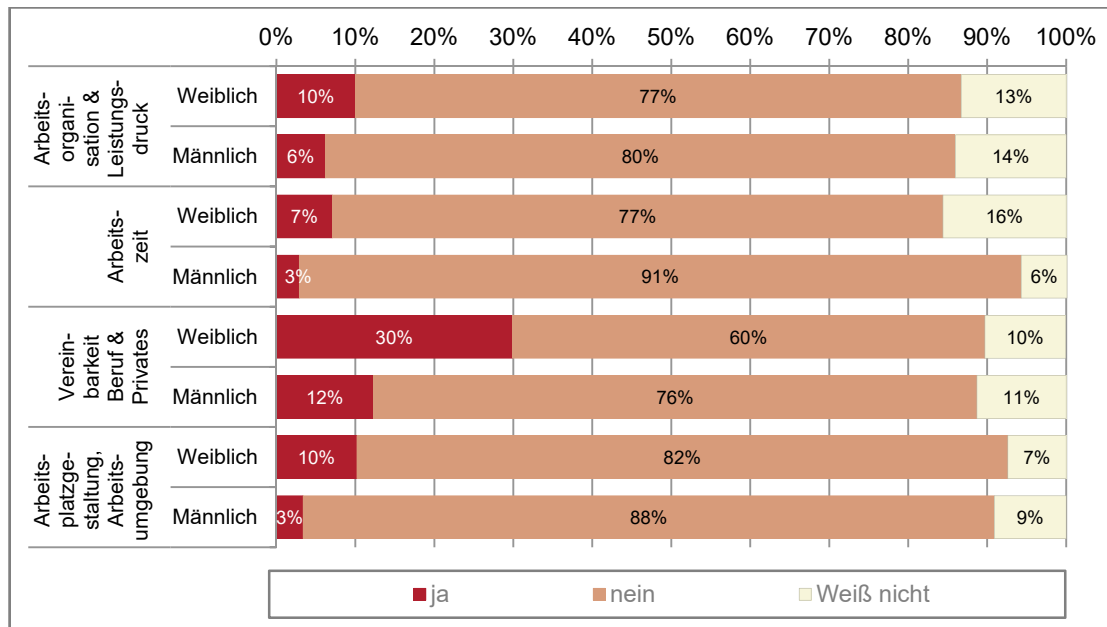
Ein drittes zentral angesprochenes Thema ‚des Privaten‘ ist die Frage von Gesundheit bzw. **Krankheit** (siehe näher Kapitel 7). Thematisiert wird hier, dass man/frau während einer Produktion eigentlich nicht krank werden darf – *„Krank zu sein, kann man sich in unserem Beruf nicht leisten. Krankheit bedeutet, dass man sofort durch jemand anderen ersetzt wird und arbeitslos gemeldet wird [...]“ (m_55_Musik/Ton)*. Zugleich stellen aber die gegebenen Arbeits- und Produktionsbedingungen oftmals hohe gesundheitliche Anforderungen und können Krankheiten damit auch begünstigen: *„[...] keine Zeit während der Arbeit, sich eine Form von Ausgleich zu schaffen, sprich Yoga, Laufen,...Sport oder anderes Entspannendes... zu lange Arbeitstage. Ich bin kinderlos...ich hätte es nicht geschafft, denke ich, Kinder mit meiner Arbeit zu vereinbaren. Im Lauf meiner Arbeitsjahre immer wieder am Rande eines Burn-outs bzw. waren manchmal auch medikamentöse Behandlungen nötig (Angst, Stress, Erschöpfung)“ (w_54_Szenenbild)*. Zeit zur **Regeneration**, aber auch für Urlaub allgemein, komme, so wie auch im vorigen Zitat angesprochen, vielfach zu kurz.

Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale

In allen vier Teilbereichen werden seitens der Befragten verschiedene Aspekte als ursächlich für Schwierigkeiten und Benachteiligungen beschrieben (siehe auch Kapitel zuvor). Inwiefern hier auch Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale, wie beispielsweise Geschlecht oder Alter, zum Tragen kommen, wurde in einer eigenen Frage explizit angesprochen.

Die Einschätzung ob solche persönlichen Merkmale eine Rolle gespielt haben, **divergiert in den vier Teilbereichen** deutlich und ist bei der Frage der **Vereinbarkeit von Beruf und Privatem am höchsten**. In allen Teilbereichen sehen Frauen etwas häufiger als Männer persönliche Merkmale als Benachteiligungsgrund, wenngleich dieser geschlechterspezifische Unterschied ausschließlich bei der Vereinbarkeitsfrage auch statistisch signifikant ausfällt.

Abbildung 21: ‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Arbeitsorganisation: Frauen n=175, n miss=25; Männer n=144, n miss=15; Arbeitszeit: Frauen n=157, n miss=16; Männer n=155, n miss=16; Vereinbarkeit: Frauen n=149, n miss=22; Männer n=122, n miss=16; Arbeitsplatzgestaltung: Frauen n=121, n miss=13; Männer n=98, n miss=10. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Die konkret von den Frauen und Männern benannten persönlichen Merkmale, welche zu einer Benachteiligung führten, unterscheiden sich in den vier Teilbereichen und zwischen den Geschlechtern nur geringfügig. Sind es bei der Vereinbarkeitsfrage das Vorhandensein von **Betreuungsverpflichtungen** gefolgt vom **Geschlecht und Alter**, rangieren in den anderen Bereichen die beiden letzten genannten Merkmale jeweils an den ersten beiden Stellen.³²

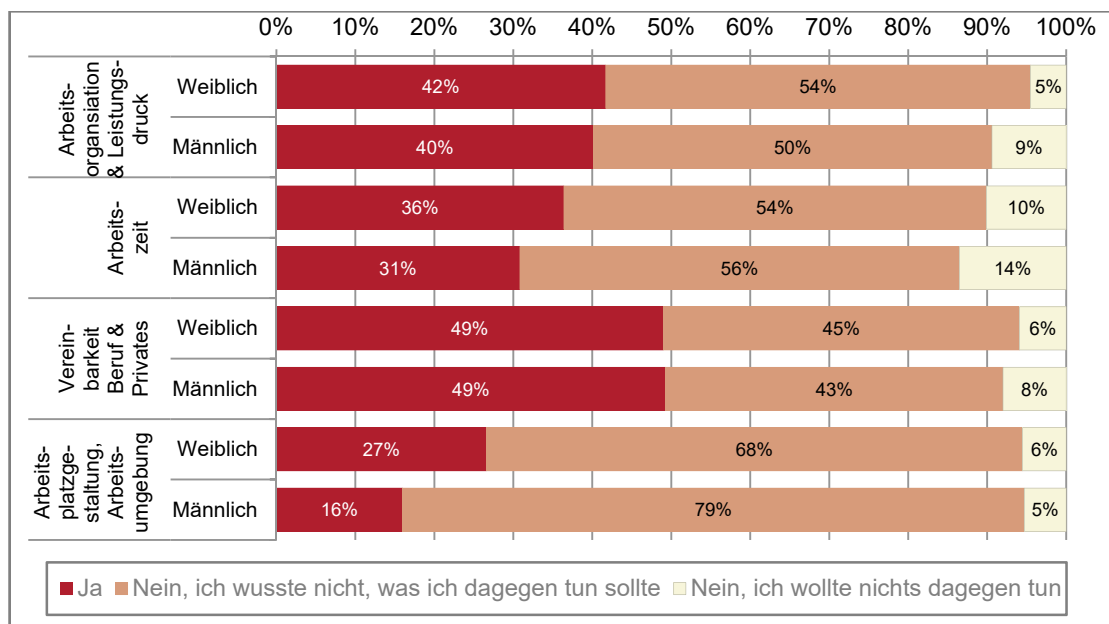
Reaktionen auf Schwierigkeiten und Benachteiligungen

Neben der Rolle persönlicher Merkmale haben wir die Respondenten/innen auch gebeten anzugeben, ob sie auf die erlebten Schwierigkeiten und Benachteiligungen reagiert haben. Je nach Teilbereich zeigen sich hier durchaus unterschiedliche Reaktionsmuster. Am häufigsten versuchten Frauen und Männer in Sachen Vereinbarkeit aktiv zu werden, wobei auch hier etwa die Hälfte der von Problemen Betroffenen bewusst nicht aktiv wurde oder schlicht **nicht wusste, was sie gegen ihrer erlebten Schwierigkeiten und Benachteiligungen unternehmen könnten**. Letzteres markiert in den drei anderen Teilbereichen die hauptsächliche Reaktion. Eine bewusste Inkaufnahme der Gegebenheiten trifft hingegen jeweils nur für eine vergleichsweise kleine Gruppe zu.

³² Abgesehen vom Teilbereich Vereinbarkeit ist die zugrundeliegende Fallzahl n < 25. Analysen und Auswertungen für solch kleine Subgruppen werden aus verteilungstheoretischen Überlegungen und zur Sicherung der Anonymität der Respondenten/innen nicht durchgeführt.

Insgesamt bewegen sich die wahrgenommenen Reaktionsmöglichkeiten in diesem thematischen Bereich in einem Klima des „such is life in the film business“ (*w_43_Kamera*), weil „redest du, fliegst du“ (*m_42_k.A.*). Die Sorge um den Verlust der Arbeit oder Benachteiligungen bei möglichen künftigen Jobs scheint bei Vielen zu überwiegen. Dennoch, deutlich wird auch, dass mehrheitlich der Wunsch nach Reaktionsmöglichkeiten besteht, diese jedoch wahrscheinlich nicht von Einzelnen ausgehen können, sondern gemeinsame Aktivitäten hier wichtig sind. Mit der Beratungsstelle #we_do haben die österreichischen Filmschaffenden einen ebensolchen Ansatz ins Leben gerufen. #we_do möchte überall dort Unterstützung und Vernetzung bieten, wo es zu Machtmißbräuchen kommt (siehe ausführlich Kapitel 6.)

Abbildung 22: ‚Intensität & Vereinbarkeit‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Arbeitsorganisation: Frauen n=175, n miss=43; Männer n=144, n miss=27; Arbeitszeit: Frauen n=157, n miss=28; Männer n=155, n miss=22; Vereinbarkeit: Frauen n=149, n miss=40; Männer n=122, n miss=28; Arbeitsplatzgestaltung: , Frauen n=121, n miss=13; Männer n=98, n miss=10. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

5.4.2 Konditionen: Tätigkeit & Vertragliches & Einkommen



„Wenige drehen viel und mit hohen Budgets, ein großer Rest überlebt an der Armutsgrenze oder darunter. Zudem sind Managementpositionen im Vergleich zu Kreativpositionen im Kulturbereich massiv überbezahlt, und zwar jenseits von jeder Verhältnismäßigkeit.“ (m_41_kein zeitl. Schwerpunkt)

Die inhaltlichen Dimensionen im zweiten thematischen Cluster, den ‚Konditionen‘, umfassen die drei folgenden Teilbereiche:

- Erwerbseinkommen (bspw. Bezahlung unter Kollektivvertrag)
- ausgeübter Tätigkeiten (bspw. Tätigkeiten die nicht der Qualifikation entsprachen)
- Vertragliches (bspw. Dienst-, Werkverträge, Produktions-, Urheberrechtsverletzungen)

Gut jede/r Zehnte hat hier eine hohe Betroffenheit an Schwierigkeiten benannt. Nachfolgend werden die Betroffenheiten pro Teilbereich, die Art der Schwierigkeiten, Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale und der Reaktionen darauf skizziert.

Betroffenheiten

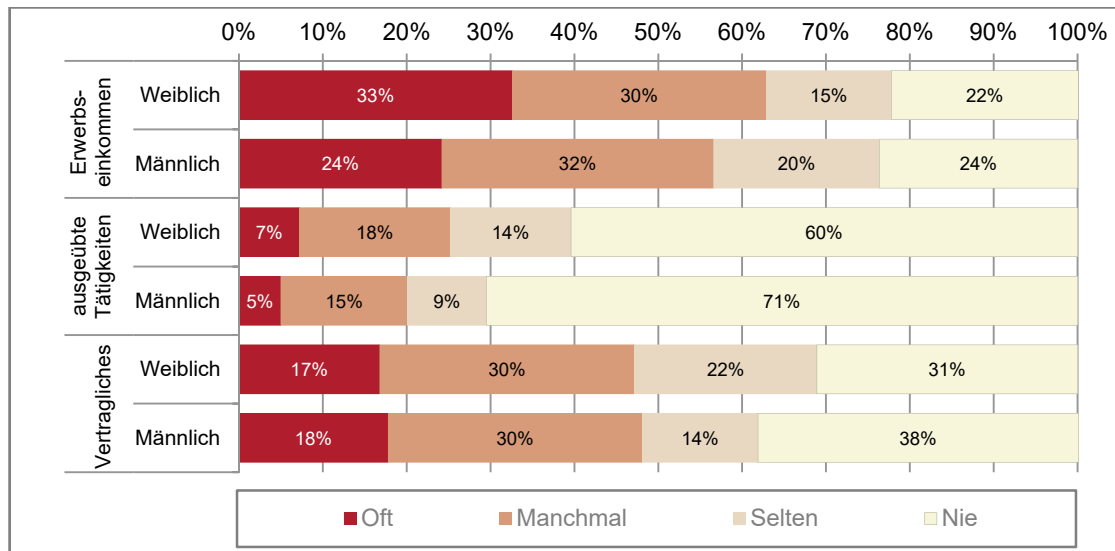
Die Betroffenheit durch Schwierigkeiten, sei dies ‚oft – manchmal – selten‘, fällt im Vergleich der drei Teilbereiche in Bezug auf das Erwerbseinkommen resp. Gehalts-, Lohnfragen am höchsten aus, gefolgt von vertraglichen Fragen und den ‚ausgeübten Tätigkeiten‘. In allen drei Bereichen sind Frauen und Männer in einem ähnlichen Maße betroffen.

Bei Letzterem, den ‚ausgeübten Tätigkeiten‘, hatten maximal 40% Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren und der Anteil jener, die oft davon betroffen waren, liegt bei unter 10%, was im Vergleich aller 14 Teilbereiche einer der niedrigsten Werte bedeutet.

Schwierigkeiten im Bereich des Einkommens haben hingegen knapp 80% der Respondenten/innen in unterschiedlicher Intensität betroffen. Insgesamt liegt hier damit ein Betroffenheitswert vor, der in etwa jenen entspricht, welcher sich bei Fragen der Arbeitsintensität gezeigt hat (siehe Kapitel 5.4.1).

Vertragsfragen haben zu etwas geringeren Anteilen als Einkommensfragen Schwierigkeiten bereitet – bis zu 70% hatten hier ‚oft – manchmal – selten‘ Schwierigkeiten.

Abbildung 23: ‚Konditionen‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 54 und 90; Männer n=219, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 37 und 80. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Sozial- und Beschäftigungsmerkmale

Alle drei Teilbereiche gestalten sich für Frauen und Männer nicht signifikant unterschiedlich. Allerdings ergeben die Analysen eine unterschiedliche Betroffenheit bei Schwierigkeiten im Bereich des Erwerbseinkommens entlang des Alters und privater Konstellationen. Es sind vor allem Singles und Filmschaffende ohne Kinder, welche überproportional ‚oft‘ Schwierigkeiten benennen: 40% der Singles versus 23% jener in Partnerschaften und 31% der kinderlosen Respondenten/innen versus 19% jener mit Kind/ern hatten in den letzten drei Jahren oft Probleme in diesem Bereich. Es sind damit einhergehend verstärkt jüngere Filmschaffende betroffen. Anders formuliert: Während zumindest ein Viertel der Respondenten/innen im Alter von 36 Jahren und mehr ‚nie‘ Probleme hatten, gilt dies ‚nur‘ für 15% der unter 36-Jährigen.

Bei Schwierigkeiten in Vertragsfragen zeigen sich keine Differenzen entlang von Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen, was darauf verweist, dass quer über alle Subgruppen Schwierigkeiten in ähnlichem Maße auftreten. Weitgehend vergleichbar gestaltet sich die Situation in Bezug auf die ‚ausgeübten Tätigkeiten‘. Einzig Niedrigeinkommensbezieher/innen (bis 10.000 Euro netto/Jahr) geben hier häufiger ‚oft‘ Schwierigkeiten an als Personen mit höheren Einkommen (13% vs. rund 6% insgesamt).

Art der Schwierigkeiten

Erwerbseinkommen

Am Beginn des Kapitels wurde ein Zitat wiedergegeben, welches auf die Einkommensungleichheit in der Filmbranche verweist. Die erhobenen Daten belegen dies – sowohl auf Ebene der persönlichen Einkommen als auch auf einer Haushaltsperspektive, nach der gut jede/r fünfte Filmschaffende als armutsgefährdet gelten muss (siehe Teil II).

Die von den Respondenten/innen beschriebenen Schwierigkeiten in diesem Kontext fokussieren jedoch wesentlich auf die Frage der **Einhaltung des Kollektivvertrags**. Nicht für alle beruflichen Tätigkeiten existiert ein Kollektivvertrag (bspw. Schauspiel) und selbst wenn, wird er – so die Kritik – oft nicht eingehalten. Die Stimmen reichen hier von „Der Kollektivvertrag wird nie 100% erfüllt. Nie.“ (m_45_Beleuchtung) über „keine Selbstverständlichkeit“ (w_53_Kostümbild) bis hin zum Verweis der „Wortakrobatik im Vertrag um den eigentlichen Tätigkeitsbereich so verbal zu umschreiben, dass man nicht das eigentliche Gehalt nach KV bezahlen muss.“ (w_33_Montage). Nur in einem Fall erfolgte der Hinweis, dass sich die Situation zuletzt gebessert hat: „In den letzten 3 Jahren weniger, aber davor sehr oft Bezahlung unter KV“ (w_36_Szenenbild). Werden die damit erlebten Schwierigkeiten inhaltlich näher spezifiziert, so sind dies oft die nicht dem Kollektivvertrag entsprechende Bezahlung von **Überstunden, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**. Aber auch **Lohndumping**, iS gänzlich unbezahlter Arbeit oder einer Bezahlung unter dem im Kollektivvertrag festgelegten Mindestsätze, und/oder **Pauschalverträge** zur Umgehung von Zuschlägen etc. werden berichtet. Exemplarisch:

„Bezahlung unter Kollektiv, Überstunden nicht alle bezahlt oder nicht ganz ausgezahlt, regelmäßige Ruhestundenverletzungen, Sonn- u. Feiertage nie berücksichtigt“ (w_31_Produktion/Aufnahme)

„Pauschalverträge sind da gern gesehen, besonders wenn eh schon klar ist, dass mehr als 60 Stunden gearbeitet werden muss aufgrund des engen Drehplans.“ (w_42_Garderobe)

„Auch bei Imagefilmen und neuerdings sogar bei Werbung versuchen die Produzierenden Schauspieler/innen zu Gratisarbeit oder Dumpinglöhnen oder Verzicht auf Versicherungen zu überreden.“ (w_63_Schauspiel)

Eine spezifische Frage ist jene nach **nicht bezahlten Vor- und Nachbereitungsarbeiten**. Dies trifft nicht nur Selbstständige etwa im Rahmen von Entwicklungs- und Akquisetätigkeiten sondern wird auch im Kontext von Anstellungen berichtet – „Arbeiten vor der regulären Anmeldung ist ganz normal.“ (m_33_Szenenbild).

Als Ursache wird wiederholt die **Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation** im Filmbereich andiskutiert. In bestimmten Bereichen sei keine ausreichende Finanzierungsbasis üblich – bspw. „Kurzfilme & Musikfilme sind immer Gratisarbeit“ (m_27_Kamera), „Studentenprojekte“ (w_63_Schauspiel) oder „Trailer für Förderstellen“ (m_37_Kamera). Auch bei öffentlichen Förderungen sei die Einhaltung kollektivvertraglicher Rechte nicht immer zu gewährleisten:

„Junge Produzent/in reicht Projekt ein (wird gefördert) - allerdings mit der Aussage, die Personalkosten nicht nach KV zu kalkulieren, da dies zu teuer ist und so nicht gefördert werden kann und er/sie somit nicht nach KV bezahlen kann (Begründung: allg. Budgetmittel [...]; Anmerkung: Institution] für Filmförderung zu gering)“ (m_39_Produktion/Aufnahme)

In anderen Bereichen und Kontexten sei die Argumentation einer ‚zu geringen Finanzierungsbasis‘ jedoch auch kritisch zu hinterfragen, weil „so war es die letzten 40 Jahre“ (w_66_Drehbuch).

„Gerade Firmen die für große Auftraggeber [...] produzieren, geben vor oder können nicht nach KV zahlen bei Image-, Corporate oder TV-Dokumentationen. Angeboten werden Tagesgagen um 400,-€, Mehrkameraveranstaltungen 320,- bis 350,- (netto).“ (m_42_Kamera)

„Alle versuchen andauernd den Preis zu drücken. Sogar bei [...; Anmerkung: TV-Sender] -Dokus gilt man als zu teuer, wenn man verlangt, dass die tatsächliche Arbeitszeit bezahlt wird.“ (m_32_Montage)

Dass sich manches nicht ändert, wird auch in Bezug auf den Gender Pay Gap kritisiert und „*Endlich gleiche Budgets/Honorare für Frauen und Männer!*“ (w_66_Drehbuch) gefordert.

Als **Ursache** dafür, dass Einzelne immer wieder Aufträge und Jobs zu nicht korrekten Entgeltbedingungen annehmen, werden verschiedene Faktoren vermutet. So wird in einer Situation hoher **Konkurrenz um wenige Jobs und Aufträge**, das Motto ‚ein Job ist besser als kein Job‘ – unabhängig der Konditionen – als relevanter Faktor vermutet. Exemplarisch:

„Die Solidarisierung unter Kollegen, was die Höhe der Gage betrifft, ist enden wollend. Sprich, ob aus Unerfahrenheit oder Unbedarftheit: es findet sich wer, der denselben Job um weniger Geld macht.“ (w_53_Kostümbild)

Seitens Arbeitgeber/innen würde diese Situation auch proaktiv zur Argumentation herangezogen werden, so die Erfahrungen einiger Respondenten/innen – „*Die Gagenverhandlungen laufen meistens mit der Erwähnung, dass anscheinend Kollegen weniger verlangen.*“ (m_48_Beleuchtung).

Zugleich ist die laufende Mitwirkung an Filmprojekten für die **berufliche Entwicklung und Positionierung** zentral und Filmschaffen für viele weit mehr als ein reiner ‚Brotberuf‘, sondern **Leidenschaft und Berufung**. Dafür werden mitunter schwierige Arbeits- und Beschäftigungssituationen allgemein wie auch Gratisarbeit oder unterbezahlte Arbeit in Kauf genommen. Wiederum exemplarisch:

„Oft ist die Anfrage: Würdest du es auch um diesen Preis machen? Wir wissen, es ist wenig, aaaaber... Reputation, Image, Folgeaufträge“ (m_46_Schauspiel)

„Bezahlung unterm KV. Viele unbezahlte Überstunden und Anfragen zu unbezahlten Projekten unter schlechten Arbeitsbedingungen – weil gut für den Lebenslauf“ (m_20_Beleuchtung)

Vermutet werden aber auch **Informationsdefizite** betreffend die Rechtslage, etwa bei Berufseinsteiger/innen. Es gebe, so beispielsweise eine Kamerafrau, eine „*wachsende Zahl an Newcomern und Neueinsteigern, junge wie ältere Personen. Diese haben meist keine Kenntnis von vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen (KV), oder welche Gagen branchenüblich sind.*“ (w_43_Kamera). Nicht zuletzt wird auch kritisiert, dass es an **Kontrollinstanzen** fehle, welche die Einhaltung von Rechten kontrollieren – „*Es gibt keine Gewerkschaft oder andere Macht, die den Kollektivvertrag kontrolliert oder dessen Einhaltung überprüft.*“ (m_56_Kamera).

Vertragliches

Bei Schwierigkeiten in vertraglichen Aspekten, von welchen rund zwei Drittel der Befragten berichten, werden vielfach nochmals die Nicht-Einhaltung des Kollektivvertrages und arbeitsrechtlicher Aspekte benannt, sei dies betreffend die Arbeitszeit oder des Gehaltes. Berichtet wird von **Arbeitsverträgen**, welche **nicht den kollektivvertraglichen Bestimmungen entsprechen**, aber auch von der **Nicht-Einhaltung vertraglicher Bestimmungen** – „*Bei fast 90% aller Projekte stimmt die ausgezahlte Summe nicht mit der ursprünglichen Vereinbarung überein*“ (m_33_Szenenbild) sowie **unklar formulierten und mangelhaften Verträgen**.

Auch von der **Umgehung sozialversicherungsrechtlicher Fragen**, somit Sozialbeitrag, wird berichtet, etwa wenn Respondenten/innen weniger Stunden zur Sozialversicherung angemeldet wurden, als sie tatsächlich gearbeitet haben – „*Anmeldung als*

geringfügig beschäftigt anstatt eines regulären Anstellungsverhältnisses“ (w_42_Kamera) –, „inkorrekte Lohnzettel, falsche Abrechnungen“ (m_41_Beleuchtung) ausgestellt wurden oder anstelle von Anstellungen Werkverträge abgeschlossen wurden – „Honorarnoten wurden zu Kollektivvertragsbezahlungshöhe angeboten, allerdings anstatt Kollektivverträgen. Trotz Weisungsgebundenheit und anderen anstellungspflichtigen Merkmalen.“ (w_37_Kamera).

Letztlich ist die **Ausstellung von Arbeitsverträgen** zu Arbeitsbeginn nicht immer gewährleistet. Respondenten/innen kritisieren, dass teils **gar keine** schriftlichen Verträge abgeschlossen werden oder diese erst **während oder nach Abschluss der Arbeiten** vorgelegt werden. Exemplarisch:

„Kaum schriftliche Verträge vorhanden, in erster Linie auf Vertrauensbasis mündliche Abmachungen“ (m_32_Montage)

„Arbeitsverträge von Produktionsfirmen werden gar nicht oder verspätet, mit Abschluss des Projektes vorgelegt, wenn es darum geht die Förderrichtlinien noch rasch zu erfüllen. Tonstudios, für die ich arbeite, legen mir wiederum meist gar keine Verträge vor.“ (m_55_Musik/Ton)

Fehlende, mangelhafte oder nicht eingehaltene Verträge betreffen auch Selbstständige, zusätzlich werden hier **Urheber- und Nutzungsrechteverletzungen** thematisiert. Die Verweigerung an der Gewinnbeteiligung bei Verkäufen des Films oder die Abtretung von Rechten an Produktionsfirmen resp. Auftraggeber/innen werden hier als Beispiele angeführt:

„Will/muss man ein Projekt mit einer Produktionsfirma realisieren, muss man deren Bedingungen akzeptieren. In der Regel legt die Produktion einen produktionsfreundlichen Vertrag vor. Man muss alle Rechte an die Produktion abtreten, hat wenig Mitbestimmung, einen sehr hohen Arbeitsaufwand, trägt aber die Verantwortung für den Film.“ (m_48_Drehbuch)

„[...] es kann sein, dass die Auftragsvergabe - selbst wenn diese von einer externen Produktionsfirma erfolgt - nicht zustande kommt, wenn man sich als Filmkomponist weigert, die Verlagsrechte der komponierten Werke an den [...] Musikverlag abzugeben. Die Produktionsfirma benötigt für eine Ausstrahlung jedoch nur (nicht exklusiv) Synchronisationsrechte, und das Recht, die Musik zu senden - aber nicht die Verlagsrechte. Mit diesem "Move" sichert sich der Verlag Rechte am Repertoire, und natürlich einen erheblichen Teil der Tantiemen. Es ist hierbei auch gang und gäbe, dass der Verlag (nachdem er Rechte bekommen hat), nicht aktiv für die KomponistInnen tätig wird, und das Repertoire (abgesehen von der üblichen Fernsehstrahlung) "liegen bleibt". Während Komponisten gleichzeitig Rechte an ihren Werken verlieren. [...]“ (m_41_Musik/Ton)

Hintergründe dafür, dass gegen solche skizzierten vertraglichen Probleme seitens der Betroffenen nicht immer vorgegangen wird, vermuten einige Respondenten/innen in „Unwissen“ (w_62_Montage), in einer so „seit Jahren/Jahrzehnten gängigen Praxis“ (m_38_Produktion/Aufnahme) und, wie schon mehrfach in unterschiedlichen Kontexten angesprochen, in der hohen Konkurrenz im Filmbereich:

„Die ‚grundsätzliche Situation‘ begünstigt Vertragsverletzungen, indem die Haltung entsteht ‚man kann ja froh sein, diesen/jenen Auftrag/dieses Projekt machen zu dürfen‘“ (m_55_kein zeitl. Schwerpunkt)

Ausgeübte Tätigkeiten

Schwierigkeiten bei den auszuübenden Tätigkeiten, welche 40% aller weiblichen und 30% aller männlichen Befragten betrafen, sind meist im Sinne der Zuweisung ‚**artfremder Tätigkeiten**‘ zu verstehen. Gemeint ist damit die Erwartung Aufgaben zu erledigen, für welche man nicht angestellt wurde oder keinen Auftrag hat. Rund jede dritte Frau und jeder vierte Mann, welche Schwierigkeiten in diesem Bereich benannten, hat in den letzten drei Jahren solche Erfahrungen gemacht. Konkret genannt werden hier u. a. „Kümmern um Kinder“ (w_32_Produktion/Aufnahme), „Therapeutin und seelische Unterstützung des Regisseurs“ (w_36_Montage), „Disposition, Reiseorganisation, Informationsverteilung (dafür gibt es normalerweise eine Projektkoordination oder einen Produktionsleiter)“ (w_45_Casting), „Buchhaltung, teilweise Produktionsleitung, Assistenzdienste, Putzen“ (w_32_Produzent/in).

Mitunter werden auch Tätigkeiten abverlangt, mit welchen **Rechtsverstöße** einhergehen wie beispielsweise Tätigkeiten, welche an gewerbliche Konzessionen gebunden wären oder der „*unbedingte Zwang überladen zu fahren [Anmerk: LKW] ist alltäglich. Die Strafen sind trotzdem von den erfüllenden Arbeitskräften zu tragen.*“ (m_33_Szenenbild).

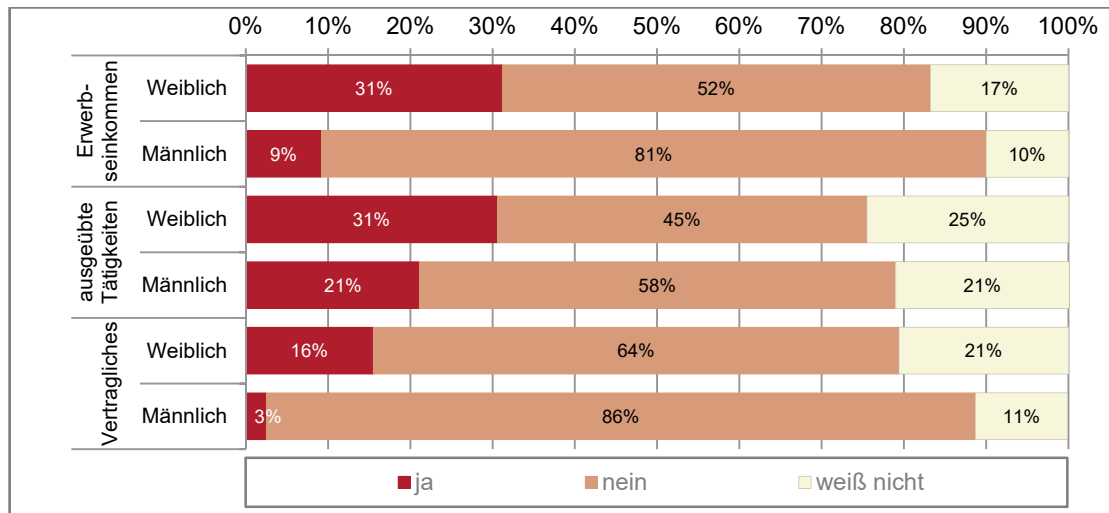
Angemerkt wird in diesem Kontext vereinzelt auch, dass – vor dem Hintergrund finanzieller Engpässe – teils **Praktikanten/innen** oder nicht qualifiziertes Personal als ‚billige‘ Mitarbeiter/innen eingesetzt werden, was für die eigentlich qualifizierten Kräfte mit Mehrarbeit verbunden sein kann.

Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale

Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale treffen in den drei Teilbereichen in unterschiedlichem Ausmaß für Frauen und Männer zu. Knapp jede dritte Frau hat in den letzten drei Jahren Benachteiligungen auf Grund ihres Geschlechts, teils auch auf Grund des Alters³³, bei Gehalts-, Lohnfragen und bei den auszuübenden Tätigkeiten erfahren. In letzterem Bereich benennt auch jeder fünfte Mann Benachteiligungen – meist auf Grund des Alters –, hingegen sehen nur knapp 10% solche in Bezug auf das Einkommen gegeben. Bei Vertragsfragen liegt ebenso ein Gender Gap zu Ungunsten von Frauen vor, jedoch sehen sowohl Frauen als auch Männer Schwierigkeiten hier vergleichsweise seltener in Verbindung mit Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale.

³³ Die zugrundeliegende Fallzahl sind meist klein ($n < 25$). Statistische Analysen und Auswertungen für solch kleine Subgruppen werden aus verteilungstheoretischen Überlegungen und zur Sicherung der Anonymität der Respondenten/innen nicht durchgeführt.

Abbildung 24: ‚Konditionen‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Erwerbseinkommen: Frauen n=136, n miss=11; Männer n=139, n miss=9; ausgeübte Tätigkeiten: Frauen n=55, n miss=6; Männer n=41, n miss=3; Vertragliches: Frauen n=121, n miss=24; Männer n=94, n miss=14; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Reaktionen auf Schwierigkeiten und Benachteiligungen

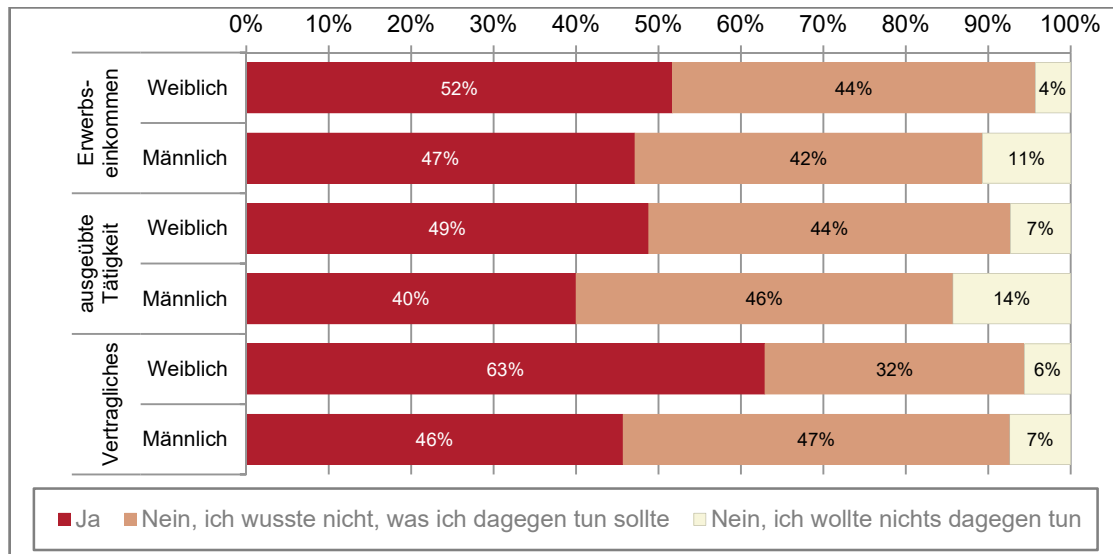
Respondenten/innen, welche mit Schwierigkeiten in den 14 verschiedenen Teilbereichen konfrontiert waren, haben meist mehrheitlich nicht darauf reagiert, weil sie nicht wussten, was sie dagegen tun könnten (siehe Kapitel 5.4.1ff). Anders in den hier betrachteten drei Teilbereichen: Mit 40% (Männer: ausgeübte Tätigkeiten) bis 63% (Frauen: Vertragliches) haben vergleichsweise viele versucht auf die erlebten Schwierigkeiten zu reagieren. Dies mag dadurch begünstigt sein, dass es sich bei allen drei Teilbereichen um Fragen handelt, bei welchen eine rechtliche / vertragliche Bezugnahme, seien dies beispielsweise Dienst-, Werkverträge oder das Arbeitsrecht, möglich ist, wie beispielsweise eine Szenenbildnerin erläutert:

„In den Verträgen stehen oft Punkte, die nichts mit dem österreichischen Arbeitsrecht zu tun haben.....ich lasse mir manchmal was ändern, das stößt auf Widerstand eher....meist belasse ich es aber bei den Verträgen, weil ich mir denke, dass im Streitfall ohnehin dann das österreichische Arbeitsgesetz gilt... Verwundern tun mich diese Abweichungen allerdings schon... Warum dieser Versuch gemacht wird...?“ (w_55_Szenenbild)

Haben die Befragten bewusst nicht reagiert, so ist dies vielfach wie in den anderen Teilbereichen mit der Angst um einen Jobverlust oder die Sorge um künftige Beschäftigungsmöglichkeiten verbunden. Vereinzelt wird beim Einkommen aber auch auf die finanziell oft schwierige Situation aller Beteiligten verwiesen und eine Unterbezahlung im Interesse der Realisierung eines Films bewusst in Kauf genommen:

„Sehr viele Firmen haben tatsächlich nicht das Budget das für ihr Projekt nötig wäre. Man muss dann überlegen ob man der Sache wegen trotzdem arbeitet und somit ein Projekt unterstützt das man für wichtig hält oder ob mit dem Produkt ausschließlich ein kommerzieller Erfolg erzielt werden soll [...] Ich denke die meisten Firmen würden gerne faire Gagen zahlen, viele können nicht.“ (w_38_Kamera)

Abbildung 25: ‚Konditionen‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Erwerbseinkommen: Frauen n=136, n miss=20; Männer n=139, n miss=18; ausgeübte Tätigkeiten: Frauen n=55, n miss=14; Männer n=41, n miss=6; Vertragliches: Frauen n=121, n miss=32; Männer n=94, n miss=13; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

5.4.3 Berufliche Entwicklung & Einbindung



„Respektloser Umgang auf vielen Ebenen und in vielen Situationen, unprofessionelles Verhalten, kein konstruktives, sondern abwertendes Feedback, fehlende Führungskompetenzen in Konfliktsituationen“ (w_45_Regie)

Der thematische Bereich ‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘ clustert die folgende vier Teilbereiche:

- Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams
- Karrieremöglichkeiten
- Feedback und persönliche Weiterentwicklung
- Fort- und Weiterbildung

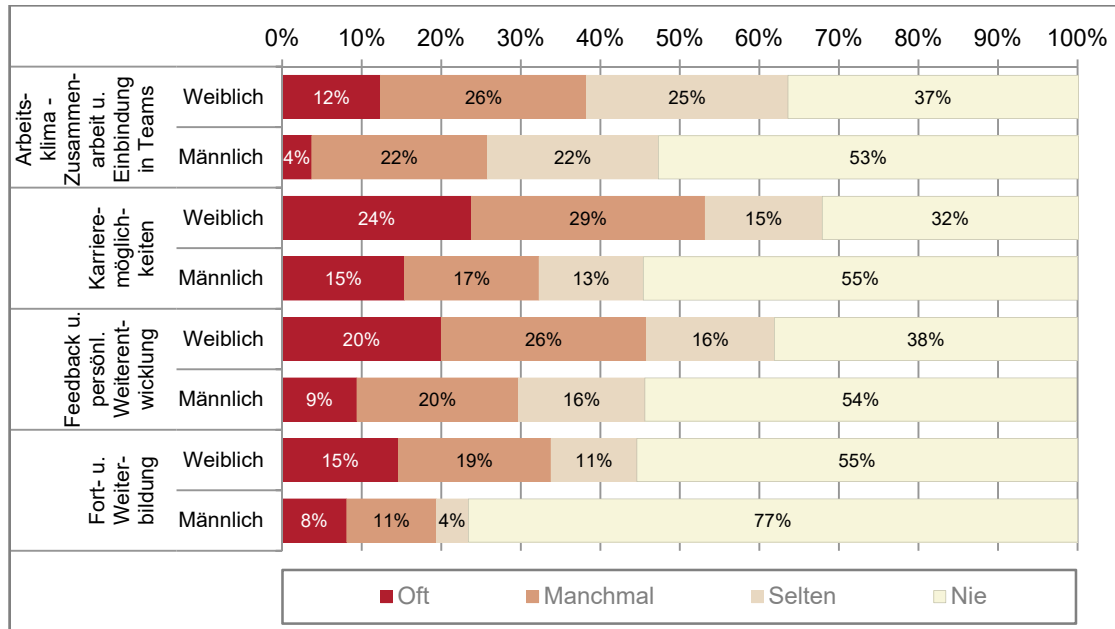
Es ist jener Bereich in dem Frauen signifikant häufiger als Männer Schwierigkeiten thematisierten. Im Folgenden werden, wie in den Kapiteln zuvor, die Betroffenheiten in einzelnen Teilbereichen näher dargestellt und die Frage nach der Rolle persönlicher Merkmale sowie Reaktionen auf erlebte Schwierigkeiten diskutiert.

Betroffenheiten

Während in den drei anderen thematischen Bereichen die Betroffenheiten im Vergleich zwischen den Geschlechtern in einem durchaus ähnlichen Maß vorliegen, zeigen sich Schwierigkeiten bei Fragen der beruflichen Entwicklung und Einbindung öfters für Frauen als für Männer. Weibliche Filmschaffende sahen sich in den letzten drei Jahren in allen in vier Teilbereichen deutlich häufiger als Männer ‚oft – manchmal – selten‘ Schwierigkeiten gegenüber. Konkret: Über 60% der Frauen benennen Schwierigkeiten bei Karrieremöglichkeiten, in der Teamarbeit und beim Feedback und der persönlichen Weiterentwicklung. Bei Männern liegen die Anteile in allen diesen Bereichen jeweils unterhalb der 50%-Marke.

Aus- und Fortbildungen werden sowohl von Frauen und Männern vergleichsweise seltener als Problem thematisiert, wiederum aber mit einem klaren geschlechtsspezifischen Unterschied: Hatten 45% der Frauen Probleme in diesem Kontext, trifft dies ‚nur‘ für 23% der Männer zu.

Abbildung 26: ‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 59 und 99; Männer n=219, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 46 und 95. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Sozial- und Beschäftigungsmerkmale

Das **Geschlecht** markiert, wie zuvor bereits angeführt, in diesen vier Teilbereichen einen klaren Unterschied dahingehend, dass Frauen häufiger als Männer mit Schwierigkeiten konfrontiert sind. Analysen nach weiteren Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen zeigen darüber hinaus, dass auch andere Faktoren maßgeblich sind.

So steht die Einschätzung zu Karrierefragen und zu den Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung / Feedback auch in einem Zusammenhang mit der **Einkommenssituation**. Frauen, wie auch die kleine Gruppe von Männern mit geringen persönlichen Einkommen (bis 10.000 Euro netto pro Jahr), sehen sich verstärkt mit Schwierigkeiten konfrontiert. In Karrierefragen, nicht jedoch persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, deuten sich auch Unterschiede nach beruflichen Tätigkeiten an – verstärkt thematisieren beispielsweise Regisseure/innen und Schauspieler/innen Probleme. Diese sind jedoch auf Grund der kleinen zu Grunde liegenden Fallzahlen ($n < 25$) mit großer Vorsicht zu interpretieren. Vergleichbares gilt für Fragen des Arbeitsklimas. Auch hier deuten die Ergebnisse, basierend auf teils kleinen Fallzahlen, auf eine gehäufte Problembetroffenheit bei bestimmten Berufsgruppen (bspw. Drehbuch, Maske).

Fragen der Fort- und Weiterbildung sind hingegen vor allem in einem Zusammenhang mit dem **Alter** zu verstehen. Personen mittleren Alters (36 bis 50 Jahre) geben gehäuft Schwierigkeiten/Benachteiligungen an. Dass dieser Anteil bei älteren Personen wieder rückläufig ist, mag auch damit erklärbar sein, dass Fort- und Weiterbildungen gegen Ende des Erwerbslebens an individueller Relevanz für die berufliche Tätigkeit und Entwicklung verlieren.

Art der Schwierigkeiten

Karrieremöglichkeiten

Der traditionelle Karrierebegriff im deutschsprachigen Raum geht meist von der Vorstellung eines hierarchischen Aufstiegs in einem Unternehmen bzw. vergleichbaren Betriebes aus. Für viele Filmschaffende stellt sich die Frage nach einer Karriere in einem solchen Begriffsverständnis nicht – „*Es gibt kein richtiges Aufstiegssystem*“ (w_31_Produktion/Aufnahme) –, sei dies beispielsweise, weil es eine begrenzte Menge an ‚höheren Positionen‘ im Feld gibt, sei dies weil Filmschaffende als gewerbliche oder neue Selbstständige tätig sind oder sei dies weil ihre Anstellungen oft projektbezogen und vielfach kurzfristig sind. ‚Karriere‘ wurde daher im Fragebogen breiter adressiert und zwar im Sinne einer beruflichen Entwicklung mit all ihren Seit-, Auf- und Abwärts-Bewegungen und damit hierarchisch höhere Positionen ebenso angesprochen wie beispielsweise die Übernahme von ‚attraktiveren‘ Aufgaben, ‚größeren‘ Projekten etc.

Knapp 60% aller Befragten, Frauen häufiger als Männer, waren von Schwierigkeiten in diesem Zusammenhang betroffen. Sie thematisieren ihre erlebten Probleme meist im Kontext von Fragen des **Zugangs zu Jobs, Förderungen, Positionen und/oder Einladungen für Projekte und Rollen**. In Abhängigkeit einer (un-)selbstständigen Tätigkeit oder je nach beruflichem Tätigkeitsfeld gestalten sich solche ‚Zugangsfragen‘ zwangsläufig unterschiedlich. So ist beispielsweise für Schauspieler/innen die Einladung zu Castings zentral, während in anderen Berufsfeldern hierarchische Differenzierungen zwischen – vereinfacht formuliert – ‚Leitungs-‘ und ‚Assistenz-‘Funktionen be-

stehen. Hier werden die Anforderungen und Konditionen für Wechsel bei offenen Stellen verschiedentlich kritisiert, etwa seitens Beleuchter/innen: „*Leider gibt es keine klaren Regelungen wer beim Licht wann aufsteigt. Es liegt in der Hand des jeweiligen Oberbeleuchters. So steigen manche schon nach 2 Monaten auf die zweite Stufe und andere auch erst nach Jahren.*“ (w_30_Beleuchtung).

Vergleichsweise breiter werden Faktoren für unterschiedliche Karrieremöglichkeiten angesprochen und hier lassen sich vor allem drei Aspekte als wiederholt genannt zusammenfassen: Erstens, **gut qualifizierte Mitarbeiter/innen möchte man nicht verlieren** und versucht sie auf ‚ihrer‘ Position zu behalten – „*Wen man gut ist in seiner Position, steckt man allzu oft fest. Wieso sollte man auch jemanden aufsteigen lassen, wenn man dadurch einen zuverlässigen Mitarbeiter in der anderen Position verliert?*“ (w_42_Garderobe). Zweitens werden **persönliche Merkmale** wie Betreuungspflichten, Alter oder Geschlecht als ausschlaggebend gesehen, wobei das Geschlecht sowohl aus Sicht der Frauen als auch der Männer als benachteiligender Faktor thematisiert wird:

„*Die Branche wird von Männern beherrscht und diese halten sich Frauen lieber als rechte Hand, als dass sie ihnen Macht geben.*“ (w_27_Produktion/Aufnahme).

„*Ich war mit der Mitteilung konfrontiert, dass weibliche Mitbewerberinnen bevorzugt behandelt werden.*“ (m_59_Regie)

Drittens schließlich sei eine **gute Vernetzung** für eine erfolgreiche Karriere wesentlich. Exemplarisch:

„*Bekanntheitsgrad und eine besondere Nähe zu einem Redakteur/der Programmdirektorin*“ (m_40_Drehbuch)

„*Es gibt kaum Möglichkeiten, ohne persönliche Bezugsperson in eine höhere Position aufzusteigen, z.B. 2. zu 1. Assistenz*“ (w_27_Musik/Ton).

Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams

Gut 60% der Frauen und knapp 50% der Männer haben Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit und Einbindung in Teams erlebt. **Unprofessionalität, mangelnde Führungs- und Sozialkompetenz, diskriminierende und sexistische Verhaltensweisen, aber auch psychische und physische Übergriffe** durch Kollegen/innen und/oder durch Vorgesetzte – die von diesen Respondenten/innen skizzierten Erfahrungen zu einem schwierigen Arbeitsklima spiegeln eine große Bandbreite.³⁴

Diese Situationen sind, wie angemerkt, breit gestreut und reichen von beispielsweise „*klassischen Konflikten in Arbeitssituationen mit einem Team*“ (w_52_Produzent/in) über „*Respektlosigkeit, Herabwürdigung der geleisteten Arbeit, Beschimpfungen, Starkes Unter-Druck-Setzen*“ (w_43_Maskenbild) bis zu „*psychischer Manipulation, gelegentlicher Aggression*“ (w_28_Produktion/Aufnahme), „*Mobbing*“ (w_32_Montage), „*gewalttätige drogensüchtige aggressive Menschen am Set*“ (m_43_Kamera) oder „*sexistischen Behandlungen*“ (w_28_Produktion/Aufnahme).

Als mögliche Erklärungsfaktoren für solche Erfahrungen werden von den Respondenten/innen wiederholt Unprofessionalität sowie mangelnde Führungs- und Sozialkompetenzen angeführt. Solche Defizite werden dabei nicht nur in Bezug auf Filmteams

³⁴ Manche dieser Aspekte wurden im Rahmen der vorliegenden Befragung explizit abgefragt. Kapitel 6 gibt zur Betroffenheit durch Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen näher Auskunft.

formuliert, sondern auch in Richtung **Fördergeber/innenseite** wird vereinzelt ein „*respektloser und unqualifizierter Umgang mit Projekteinreichungen*“ (m_40_Drehbuch), mitunter basierend auf einem Nepotismus, kritisiert.

Feedback und persönliche Weiterentwicklung

Jene gut 60% Frauen und rund 45% der Männer, welche Schwierigkeiten im Bereich ‚Feedback und persönliche Weiterentwicklung‘ genannt haben, vermissen **Feedback- und/oder Mitarbeiter/innengespräche** sowie ganz generell eine **Anerkennung und Wertschätzung** ihrer Arbeit. Exemplarisch:

„Positives Feedback in Form von direkter Anerkennung der Leistung kommt nicht vor. Bei Überschreitung von Grenzen im Sinne des kollegialen und respektvollen Umgangs wird Hilfe in Aussicht gestellt, diese kommt jedoch nicht.“ (w_55_Postproduktionskoordination)

„Es wirkt, als ob man DANKBAR sein müsste, dass man hart arbeitet. Im besten Fall ist die Leistung selbstverständlich. Aber MENSCHLICHKEIT, nette Worte, Anerkennung, Wertschätzung sind in den letzten Jahren EXTREM selten geworden.“ (w_53_Montage)

Solche Defizite werden bei der Filmarbeit aber auch auf Seiten der Fördergeber/innen gesehen. Bei Letzteren wird kritisiert, dass es auf Förderansuchen teils kein oder zumindest kein qualitativ gehaltvolles Feedback gibt, aus dem für die persönliche Weiterentwicklung was mitzunehmen wäre. Wiederum exemplarisch:

„Beim [Institution] erhält man bei einer Förderabsage überhaupt kein Feedback, warum das Projekt abgelehnt wurde. Beim [Institution] ist das Feedback oft "an den Haaren herbeigezogen" oder ist manchmal sogar falsch, weil die eigentlichen Ablehnungsgründe andere sind (was man dann oft erst später erfährt)“ (m_40_Drehbuch)

„Trotz guter Kritiken keine Chance auf prestigeträchtige Preise die wichtig für den beruflichen Fortschritt sind (Nominierungen) - Lobbying scheint oft wichtiger als der kreative Output“ (m_41_kein zeitl. Schwerpunkt)

Einzelne Respondenten/innen formulierten im Fragebogen Überlegungen zu möglichen Hintergründen dafür, dass Feedback und Wertschätzung vielfach zu kurz kommen. Neben den bereits im Kapitel zuvor angesprochenen **Führungs- und Sozialkompetenzen** im Filmbereich wird ein Motiv auch im **Faktor Zeit** gesehen. Zeit, damit auch Budget, sei immer zu knapp und ließe keinen Spielraum für Feedback- und Entwicklungsgespräche. So beispielsweise eine Schauspielerin:

„Da auch Regisseur/innen mit enormem Zeitdruck seitens der Auftraggeber/innen oder auf Grund mangelhafter finanzieller Ausstattung zu kämpfen haben, bleibt in der seltensten Fällen Zeit für ein Gespräch danach.“ (w_56_Schauspiel)

Aber auch die Form der oftmals **zeitlich befristeten Zusammenarbeit** im Rahmen von Projekten wird als Ursache dafür gesehen, dass wenig Anreiz besteht in die persönliche Weiterentwicklung Einzelner zu investieren:

„Es gibt keine Unterstützung zur Weiterentwicklung. Die Arbeitgeber stellen einen für ein Projekt an und danach wird man in die Arbeitslosigkeit geschickt.“ (w_41_Produktion/Aufnahme).

Bezugnehmend auf die mangelnde gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung wird wiederholt auch die gegebene **Konkurrenzsituation** um Aufträge und Jobs als eine mögliche Ursache benannt. Es bestehe, so beispielsweise eine Maskenbildnerin,

eine „große Konkurrenzangst und dadurch [ein] Klein Machen und Halten von Kollegen“ (w_39_Maskenbild).

Fort- und Weiterbildung

Schwierigkeiten im Bereich von Fort- und Weiterbildungen werden vergleichsweise seltener angesprochen. In den letzten drei Jahren betraf dies gut 40% der Frauen und gut 20% der Männer und sind maßgeblich in der Frage des **Vorhandenseins** entsprechender **Angebote** und in der **Finanzierung** dieser Angebote zu sehen. Wiederholt wird darauf hingewiesen, verstärkt von Männern, dass zu „wenig Angebote innerhalb Österreichs“ (m_43_Kamera) bestehen, oft blieben nur Angebote im Ausland. Im Bereich Schauspiel wird die DREHÜBUNG | WIEN (www.drehuebung.com) als positive Ausnahme hervorgehoben.

In allen Fällen – seien dies Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im In- oder im Ausland – stellt sich jedenfalls immer auch die Frage der Finanzierung. Gut jede/r dritte Betroffene sieht eine mangelnde finanzielle Unterstützung gegeben. Finanzielle Unterstützungen von Berufsverbänden und der VdFS werden dabei positiv gewürdigt. Bedauert wird mitunter, dass darüber hinaus seitens öffentlicher Stellen kein filmspezifisches Förderprogramm existiert. So wird etwa die Förderpolitik des AMS als „undurchsichtig und sehr stark davon abhängig welchen Betreuer man hat“ (w_37_Maskenbild) charakterisiert. Das Team 4 - KünstlerInnen Service (www.team4.or.at/), dass „wirklich tolle Kurse anbietet“ (w_41_Produktion/Aufnahme), ist regional auf Wien beschränkt und die Nachfrage übersteigt teils das Angebot („lange Wartelisten“ (w_55_Script/Continuity)). Eine breitere inhaltliche und personelle Adressierung und vor allem eine verstärkte finanzielle Unterstützung, auch für vergleichsweise kostspielige Angebote, werden hier also als Verbesserungswünsche formuliert. Exemplarisch:

„Man bekommt vom AMS für maskenspezifische Weiterbildungen, die meistens sehr teuer sind, keine finanziellen Zuschüsse. Sprich hab seit 2006 ca. 30.000 Euro für Weiterbildung aus privater Kasse bezahlt.“ (w_35_Maskenbild)

Letztlich ist die Frage der Fort- und Weiterbildung aber auch im Zusammenhang mit der Intensität des Arbeitens im Filmbereich zu sehen. Die oftmals gegebene **Kurzfristigkeit** und langen Arbeitszeiten ermöglichen nur schwer die Planung von und Teilnahme an Weiterbildungen.

„Es gibt kaum Fortbildungen in unserem Bereich. Meist bin ich zu der Zeit einer Fortbildung schon gebucht und diese nehmen zu viel Zeit in Anspruch. Durch sehr unregelmäßige Arbeitszeiten ist es mir unmöglich, berufsbegleitend eine Ausbildung wahrzunehmen. Gefördert werden diese auch nicht. Ich zahle sie selbst und muss Jobs für 1 Monat absagen, um etwa wie zuletzt 3 Wochen lang abends einen Kurs zu besuchen.“ (w_30_Beleuchtung)

Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale

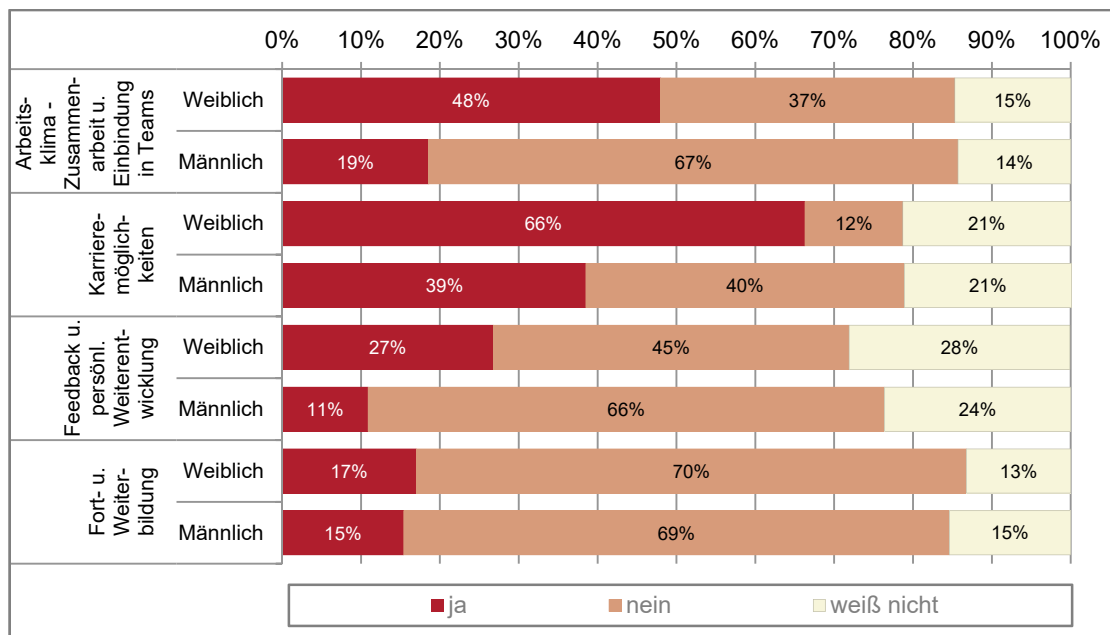
Weibliche Filmschaffende benennen häufiger als Männer Schwierigkeiten im Bereich der beruflichen Entwicklung und Einbindung. Sie sehen auch in den verschiedenen Teilbereichen deutlich verstärkt – mit Ausnahme der Fort- und Weiterbildung – Benachteiligungen auf Grund persönliche Merkmale gegeben.

Besonders ausgeprägt gilt dies für die vorgefundenen Karrieremöglichkeiten, wo zwei Drittel der Frauen Benachteiligungen vor allem auf Grund ihres Geschlechtes angeben. Neben der Geschlechtsfrage spielt auch das Alter eine gewisse Rolle, welches bei Männern an erster Stelle der persönlichen Benachteiligungsfaktoren und damit vor

dem Geschlecht rangiert.³⁵ Andere Faktoren, wie beispielsweise Betreuungspflichten oder sexuelle Orientierung, spielen im Kontext der Karrieremöglichkeiten, aber auch in Bezug auf das Arbeitsklima und die persönliche Weiterentwicklung, eine untergeordnete Rolle.

Divergierend ist das Bild im Bereich der Fort- und Weiterbildungen. Auch wenn hier die Fallzahlen sehr klein sind (n<25) deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Benachteiligungen verstärkt auf Grund des Alters und der sozialen Herkunft, und damit möglicherweise in Verbindung stehender finanziellen Ressourcen, erfahren werden.

Abbildung 27: ‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Arbeitsklima: Frauen n=108, n miss=6; Männer n=77, n miss=7; Karrieremöglichkeiten: Frauen n=97, n miss=8; Männer n=59, n miss=7; Feedback u. Weiterentwicklung: Frauen n=96, n miss=14; Männer n=63, n miss=8; Fort- u. Weiterbildung: Frauen n=58, n miss=5; Männer n=29, n miss=3; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

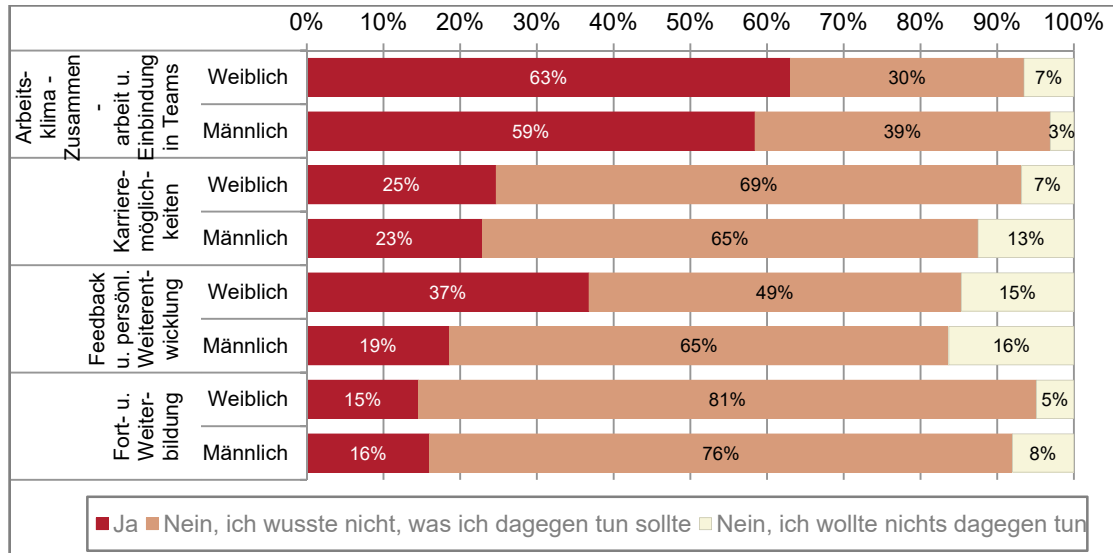
Reaktionen auf Schwierigkeiten und Benachteiligungen

Die Reaktionen im Falle der Betroffenheit durch Schwierigkeiten und Benachteiligungen fielen in diesen vier Teilbereichen durchaus unterschiedlich aus. Hatten die Respondenten/innen Probleme in der Teamarbeit, so ist die Mehrheit dagegen aktiv geworden. Anders bei Fragen der Karrieremöglichkeiten, der persönlichen Weiterentwicklung und der Möglichkeiten auf Fort- und Weiterbildung: Hier erfolgte mehrheitlich keine Reaktion, weil zumeist Unsicherheit darüber bestand, wie dagegen vorzugehen wäre oder, bei einem kleineren Anteil, stellte dies auch eine bewusste Entscheidung dar. Letzteres ist, wie auch in den anderen thematischen Bereichen, getragen von der

³⁵ Bei Männern sind die zugrundeliegenden Fallzahlen in allen vier Teilbereichen n < 25. Analysen und Auswertungen für solch kleine Subgruppen werden aus verteilungstheoretischen Überlegungen und zur Sicherung der Anonymität der Respondenten/innen nicht durchgeführt. Bei Frauen gilt selbiges für die Teilbereich ‚Fort- und Weiterbildung‘ sowie ‚Feedback und persönliche Weiterentwicklung‘.

Sorge um den Verlust der Arbeit. Exemplarisch: „Die Branche ist zu klein, man will nicht zicken, nicht kleinlich sein.“ (w_52_Drehbuch).

Abbildung 28: ‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Arbeitsklima: Frauen n=108, n miss=16; Männer n=77, n miss=12; Karrieremöglichkeiten: Frauen n=97, n miss=24; Männer n=59, n miss=11; Feedback u. Weiterentwicklung: Frauen n=96, n miss=28; Männer n=63, n miss=20; Fort- u. Weiterbildung: Frauen n=58, n miss=17; Männer n=29, n miss=4; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

5.4.4 Beruflicher Zugang & Vernetzung



„1. Generell kaum Kommunikation und selten auf Augenhöhe 2. zu wenig öffentlich zugängliche Informationen 3. zu viel scheint hinter verschlossenen Türen entschieden zu werden“ (w_56_Schauspiel)

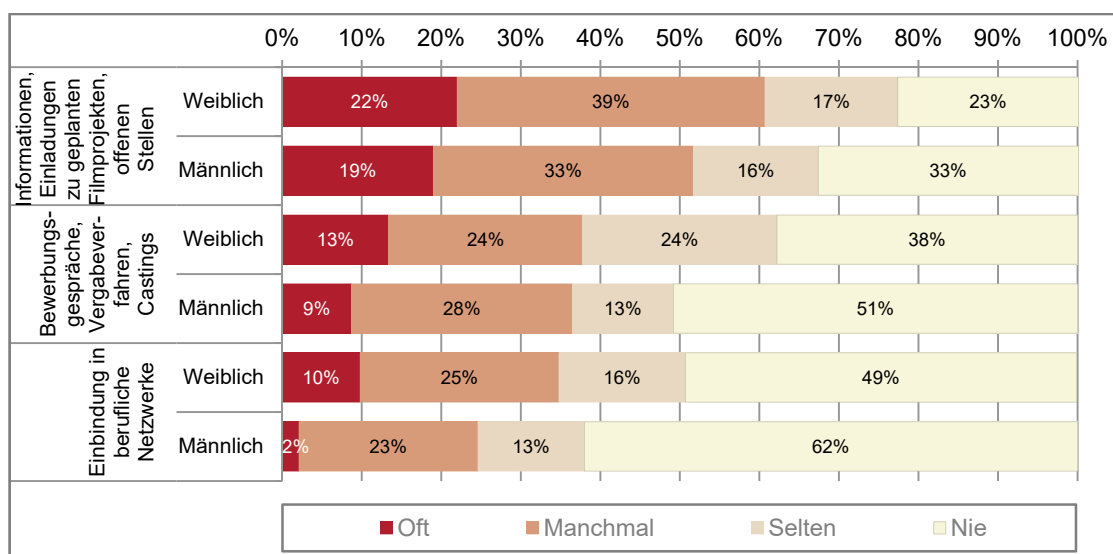
Der vierte und letzte thematische Cluster umfasst Fragen des ‚Beruflichen Zugangs & Vernetzung‘. Konkret sind folgende drei Teilbereiche umfasst:

- Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen
- Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings
- Einbindung in berufliche Netzwerke

Betroffenheiten

In den letzten drei Jahren waren die Befragten in unterschiedlichem Ausmaß ‚oft – manchmal – selten‘ von Schwierigkeiten in diesen drei Bereichen betroffen. Am relativ häufigsten traten Schwierigkeiten beim Zugang zu ‚Informationen und Einladungen für geplante Projekten und offene Stellen‘ auf, gefolgt von der Vergabe solcher Stellen und Aufträge, also bei ‚Bewerbungsgesprächen, Vergabeverfahren, Castings‘ und der ‚Einbindung in berufliche Netze‘. In allen drei Bereichen sehen sich Frauen etwas häufiger mit Problemen konfrontiert, allerdings fallen andere Sozial- und Beschäftigungsmerkmale deutlicher ins Gewicht als das Geschlecht (siehe dazu nachfolgend).

Abbildung 29: ‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen n=229, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 79 und 102; Männer n=219, nicht zutreffend / keine Angabe n zwischen 66 und 93. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Sozial- und Beschäftigungsmerkmale

Innerhalb der drei Themenbereiche verweisen die Ergebnisse auf Differenzen entlang einiger Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen. Konkret markiert vor allem die **berufliche Schwerpunkttätigkeit** und die **Etabliertheit im Filmbereich** unterschiedliche Betroffenheiten.

Schwierigkeiten bei ‚Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen‘ sowie im Zugang zu beruflichen Netzwerken erleben nicht/wenig etablierte Filmschaffende deutlich häufiger als andere: ‚Nur‘ 11% geben an in den letzten drei Jahren ‚nie‘ mit Problemen bei Informationen und Einladungen konfrontiert gewesen zu sein. Bei gut Etablierten steigt dieser Wert auf 42%, d.h. aber zugleich auch, dass selbst bei etablierten Filmschaffenden die Mehrheit zumindest hin und wieder von Schwierigkeiten betroffen war. Beim Zugang zu beruflichen Netzwerken hatte gut ein Drittel der nicht/wenig Etablierten nie Schwierigkeiten, aber über 70% der gut Etablierten sehen hier keine Probleme.

Im thematischen Teilbereich ‚Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings‘ zeigt sich kein Zusammenhang entlang der Etabliertheit, hier ist es vor allem die berufliche Schwerpunkttätigkeit, welche zu unterschiedlichen Betroffenheiten führt. Dies gilt auch für die beiden anderen Teilbereiche. Konkret sind es jeweils Schauspieler/innen, welche im überproportionalen Ausmaß von Schwierigkeiten in diesen drei Bereichen berichten.

Art der Schwierigkeiten

Die Analyse der Erläuterungen zu den erlebten Schwierigkeiten zeigt, dass beim Zugang und der Vernetzung andere Faktoren zum Tragen kommen, als dies in anderen thematischen Bereich der Fall war. Vor allem sind es persönliche Merkmale, die hier häufiger als ursächlich für Schwierigkeiten thematisiert werden.

Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen & Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings

Schwierigkeiten bei Informationen und Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen sowie bei Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings werden mit den gleichen Aspekten charakterisiert, wenn auch in teils unterschiedlicher Gewichtung.

Am relativ häufigsten werden in diesen beiden Kontexten **persönlichen Merkmale** angeführt: Geschlecht, Alter, Aussehen, sexuelle Orientierung, Herkunft etc. werden als Merkmale erlebt, die dazu führten, dass bei Informationen und Einladungen sowie bei der Vergabe von konkreten Projekten und Jobs Probleme auftraten (siehe auch weiter unten). Exemplarisch zwei Frauen über ihre Erfahrungen:

„Wenn ich daran teilnehme [Anmerkung: Casting], werde ich oft abgelehnt, weil ich Deutsche bin und keinen österreichischen Dialekt spreche. Zitat: Es hat nichts mit Dir persönlich zu tun, wir finden Dich ganz toll! Aber: Wir haben dann doch lieber eine Österreicherin genommen. Eine Deutsche, das müsste man ja begründen und das wäre irgendwie unglaublich...“ (w_63_Schauspiel)

„Für Frauen ab Mitte 30 signifikant weniger Rollen; Diversität ist mehr und mehr gefragt, aber dadurch steigen nicht die Rollenangebote für Frauen, sondern es werden nur bestehende Rollenangebote diverser besetzt (kommt schon mal vor, dass eine Nebenrolle "divers" sein muss, also Hauptsache eben keine weiße Hautfarbe). Das ist fair, weil vor allem Frauen mit nicht-weißer Hautfarbe es noch schwerer haben als Schauspielerinnen (Mehrfachdiskriminierung), aber die Gesamtzahl der Rollen für Frauen müsste signifikant steigen [...]“ (w_45_kein zeitl. Schwerpunkt)

Männer benennen den Aspekt persönlicher Merkmale auf Ebene der Informationen und Einladungen noch etwas häufiger als Frauen. Angesprochen wird damit meist, dass in verschiedenen Förderbereichen die Frauenförderung eine (zusehends) wichtige Rolle spielt, womit die Verteilungsfrage im Wettbewerb um knappe Mittel nach Geschlecht transparenter wird. Vermutet wird hier verschiedentlich allerdings, dass dies kein fairer Wettbewerb der besten Ideen, Projekte, Personen ist:

„Es werden bei gleicher, häufig auch geringerer Qualifikation weibliche Mitbewerberinnen bevorzugt.“ (m_55_Drehbuch)

„Es werden Frauen bevorzugt um die Quote zu erreichen“ (m_46_Szenenbild)

Seitens der Frauen wird, häufiger als von Männern, die **Intransparenz** in diesen Bereichen kritisiert. Wiederholt wird angeführt, dass es keine transparenten, für alle zugänglichen, Informationen zu offenen Stellen und Projekten gibt:

„Offene Stellen im Bereich Schauspiel sind - vor allem die größeren Projekte - kaum öffentlich zugänglich, und obwohl ich eine Agentur habe, bekommt auch meine Agentur nicht immer Informationen für offene Rollen. Das System in UK (Castingplattform, Spotlight) ist hier VIEL transparenter!!!“ (w_45_kein zeitl. Schwerpunkt)

Für den Zugang zu Informationen wird folglich erstens eine gute **Eingebundenheit in (in-)formelle Netzwerke** gesehen – *„Es funktioniert alles über Mundpropaganda. Kennt man zuwenig Leute dann gibt es auch weniger Jobs.“* (m_39_Produktion/Aufnahme). Zweitens erhöht die Etabliertheit im Feld, der Bekanntheitsgrad die Chance auf Informationen, denn *„Unbekannt=kaum Informationen“* (w_25_Schauspiel). Und drittens wird mitunter auch eine gewisse Form des Nepotismus, der *„Freunderlwirtschaft“* (w_39_Maskenbild) beobachtet.

Parallel zu den zuvor genannten Aspekten wird als weiterer Herausforderungsbereich die vorherrschende **Kurzfristigkeit** in der Branche angesprochen. Einladungen, Ausschreibungen etc. erreichen Filmschaffende teils so kurzfristig, dass eine Bewerbung, Annahme von Angeboten etc. nicht planbar bzw. nicht abstimmbare mit anderen Aufgaben ist. Exemplarisch:

„Sehr kurzfristige Zusagen zu Projekten [...] und Absagen von Projekten die vielleicht gefördert werde. Was sagt man zu? was ab? was wird wirklich produziert? was nicht? nie fixe Zusagen bis zum aller letzten Moment“ (w_46_Szenenbild)

Letztlich ist – vor allem der Erhalt von Aufträgen, Jobs etc. – auch immer eine Frage des Preises. **Preis- und Lohndumping** werden hier als eine Schwierigkeit in der Filmbranche angeführt. Wer auf einer Bezahlung nach Kollektivvertrag besteht, gelte als *„zu teuer“* (w_48_Musik/Ton) und *„Produktion arbeitet lieber mit Pauschalstunden als mit Stundenverträgen“* (w_56-Regie), wer also bereit ist, für eine Pauschalsumme zu arbeiten und auf Überstundenzuschläge zu verzichten, erhöhe seine Chancen, so die Kritik (siehe auch Kapitel 5.4.2).

Einbindung in berufliche Netzwerke

Filmschaffende sind eine relativ gut vernetzte und interessenspolitisch organisierte Berufsgruppe. Laut den Ergebnissen der Studie 2016 (siehe Danzer et al. 2016; 59ff) waren 85% der Befragten Mitglied bei einer oder mehreren Berufsverbänden, Verwertungsgesellschaften, Gewerkschaft oder anderen Kunstvereinen.

Diese Vernetzung gelingt jedoch nicht immer friktionslos. In der hier vorliegenden Erhebung berichtet die Hälfte der Frauen und knapp 40% der Männer, dass die Einbindung in berufliche Netze zumindest manchmal mit Schwierigkeiten und Benachteiligungen verbunden war. Kritisch adressiert wird eine mitunter **formale und/oder informelle Selektivität bestehender Netzwerke**. So sehen manche für ihr Berufsfeld generell ein Vernetzungsdefizit, *„weil“*, so exemplarisch eine junge Frau, *„es für Angestellte im Bereich mE keine Netzwerke gibt - außer FC Gloria oder Fachverbänden für etablierte ProduzentInnen/Regie/Kamera etc. Für die Produktionskoordination, Filmgeschäftsführung etc gibt es kaum solche Netzwerke“* (w_Produktion/Aufnahme). Einzelne Berufseinsteiger/innen kritisieren die Regeln für die Aufnahme in Berufsverbände (also bspw. Mindestzahl an Referenzprojekte) als exkludierend. Wiederum an-

dere erzählen, wie sie trotz der Erfüllung der formalen Aufnahmekriterien nicht als ordentliches Mitglied aufgenommen wurden – „[...] *Ich habe immer wieder um volle Mitgliedschaft angesucht, sechs Jahre lang hieß es "warten wir nochmal" (warum weiß ich nicht) [...]* (w_Schauspiel). Und, aufgenommen zu werden, sei, so eine Regisseurin nicht gleichzusetzen mit einer tatsächlichen Einbindung:

„Laut meiner Erfahrung, sehe ich kein Problem in den beruflichen Verbänden aufgenommen zu werden - da gibt es fixe Richtlinien. Sind sie erfüllt, wird man aufgenommen. Aber die tatsächliche Einbindung ist eine andere Geschichte. Manche (hauptsächlich männliche) Kollegen zeigen weniger Wertschätzung für Frauen, obwohl sie gerne das Gegenteil behaupten. Ist man älter, wird's auch nicht einfacher.“ (w_Regie)

Und insgesamt sind es, wie bei den beiden Bereichen zuvor auch, **persönliche Merkmale** die mitunter bei der beruflichen Vernetzung als benachteiligend erlebt werden (siehe auch nachfolgend). Dies kann ein Wohnort außerhalb von Wien sein, die Absolvierung einer Ausbildung an einer anderen Einrichtung als die Mehrheit der anderen Mitglieder, die Herkunft außerhalb Österreichs oder, wiederum, das eigene Geschlecht:

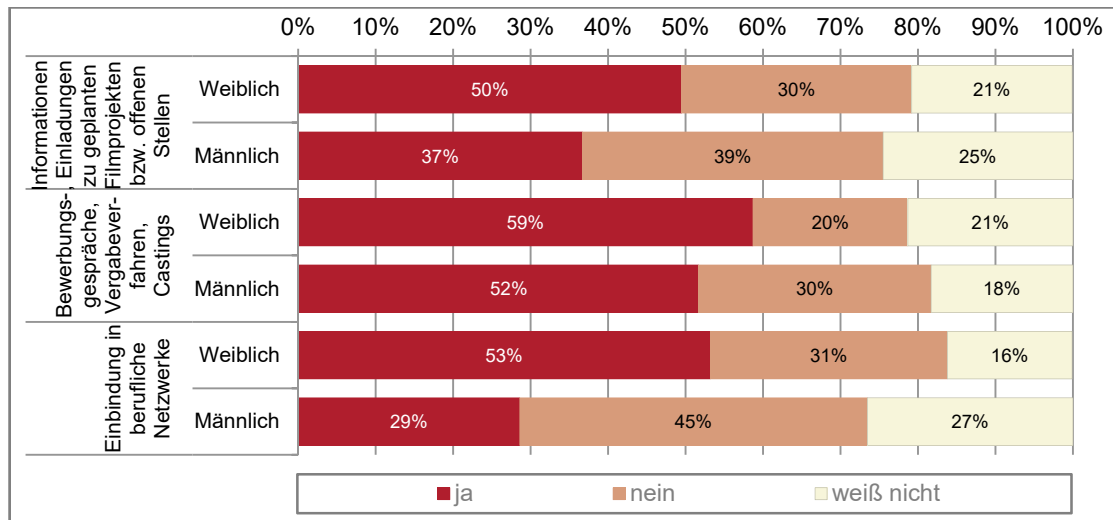
„Ich habe das Gefühl das ich auf Grund dessen, dass ich ein Mann bin beim Schnitt und generell in der Filmbranche benachteiligt werde. Weil ich noch nicht etabliert bin, und in der Nachwuchsförderung es zumeist um die Förderung des weiblichen Nachwuchses geht, fühle mich hier schwer diskriminiert.“ (m_35_Montage)

„Der Produktionsbereich ist für jüngere sehr undurchsichtig und stark männlich dominiert“ (w_37_Regie)

Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale

Zuvor wurde bereits ausgeführt, dass in den offenen Erläuterungen zu den erlebten Schwierigkeiten immer wieder auch persönliche Merkmale angeführt werden. Explizit nach der Rolle persönlicher Merkmale nachgefragt, verdeutlicht das Ergebnis dieses Bild nochmals. In allen drei Bereichen sehen zumindest die Hälfte der Frauen persönliche Merkmale als relevant und auch Männer benennen solche in Anteilen zwischen 30% (Netzwerke) und 52% (Bewerbungsgespräche etc.). Damit werden in diesem Bereich erlebte Schwierigkeiten vergleichsweise oft im Kontext eine Benachteiligung auf Grund persönlicher Merkmale gesehen.

Abbildung 30: ‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht



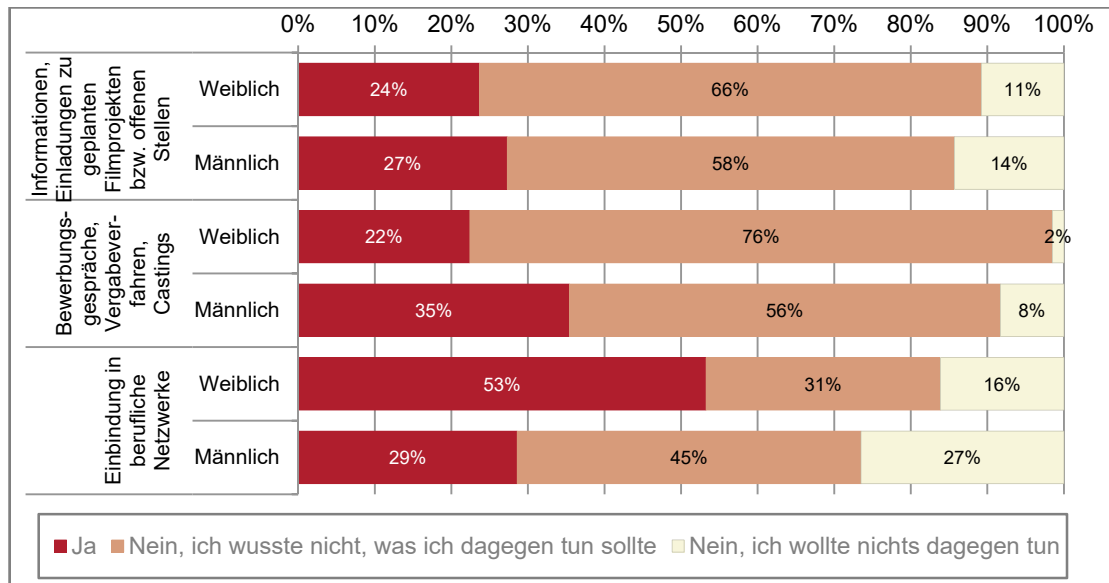
Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Information: Frauen n=116, n miss=5; Männer n=103, n miss=5; Bewerbungsgespräch etc.: Frauen n=79, n miss=4; Männer n=62, n miss=2; Netzwerke: Frauen n=67, n miss=5; Männer n=54, n miss=5; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist es jeweils das **Geschlecht**, welches dominant als Benachteiligungsgrund genannt wird, wenn auch bei Frauen in einem noch deutlich höheren Ausmaß als bei Männern. Das **Alter** als benachteiligendes Merkmal rangiert an zweiter Stelle, gefolgt von der nationalen Herkunft / Abstammung. Aber auch die soziale Herkunft oder politische Überzeugung sehen beispielsweise rund 10% als Ursache – Männer in allen drei Bereichen öfters als Frauen. Hingegen werden Betreuungspflichten in erster Linie von Frauen als Benachteiligungsfaktor thematisiert.

Reaktionen auf Schwierigkeiten und Benachteiligungen

Erlebten die Befragten Schwierigkeiten und Benachteiligungen, so haben sie darauf **meist nicht reagiert, da sie nicht wussten was dagegen gemacht werden könnte**. Dies gilt für die Frage von Informationen und der Vergabe von Jobs und Aufträgen. Bei Benachteiligungen bei der Einbindung in berufliche Netzwerke wurde häufiger versucht dem etwas entgegenzusetzen, allerdings nur von Frauen und nicht von Männern. Letztere geben hingegen öfters an, dass sie bewusst nichts dagegen unternehmen wollten. Männer, als auch Frauen, welche die Entscheidung trafen nicht dagegen vorzugehen, äußern zu einen die Sorge um eine (weitere) Ausgrenzung – „Was sollte man tun... und begibt man sich damit in eine Außenseiterposition?!“ (w_35_Schauspiel) und zum anderen erfolgt immer wieder der Hinweis, dass die jeweiligen Netzwerke, in dessen Rahmen Schwierigkeiten auftraten, nicht so wichtig seien.

Abbildung 31: ‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Information: Frauen n=116, n miss=23; Männer n=103, n miss=26; Bewerbungsgespräch etc.: Frauen n=79, n miss=12; Männer n=62, n miss=14; Netzwerke: Frauen n=67, n miss=13; Männer n=54, n miss=18; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

6 MACHT – ARBEIT – KRANK?: Belästigungs- und Gewalterfahrungen im Arbeitsleben

Filmschaffende sind mehrheitlich mit Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, mit denen Schwierigkeiten und oft auch Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Alter, etc. verbunden sind (siehe Kapitel 5). In den letzten drei Jahren waren 95% der Respondenten/innen von Schwierigkeiten in einem mehr oder minder hohen Ausmaß betroffen. Bis zu rund 50% erlebten diese Schwierigkeiten auch verbunden mit Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale. In diesem Kontext wurde von den Respondenten/innen – im Rahmen offener Antwortmöglichkeiten zu den erlebten Schwierigkeiten im Arbeitsleben – teils auch auf sexistische Verhaltensweisen sowie psychische und physische Übergriffe verwiesen. In der einschlägigen Literatur (etwa Kapella et al 2011, Pillinger 2016, Seymer 2017, Gamsjäger 2010), wird davon ausgegangen, dass übergriffiges und gewalttätiges Verhalten auch als ein Instrument zur Stabilisierung bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingesetzt wird und besonders in Arbeitskulturen entsteht, wo hoher Arbeitsdruck und Unsicherheit auf der Tagesordnung stehen – Arbeitsbedingungen somit, die von vielen Respondent/innen als in der Filmbranche auf der Tagesordnung stehend bezeichnet werden.

Dienen solche Belästigungen, Übergriffe und Gewalt also immer auch dazu implizite oder explizite Machtverhältnisse zu stabilisieren und tragen zu Gefügigkeit und Einschüchterung bei, sind sie zugleich von ihrer konkreten Ausrichtung, Intention, den Betroffenen und Täter/innen oder der Möglichkeit sich zur Wehr zu setzen durchaus unterschiedlich. In der vorliegenden Befragung wurden Belästigungs- und Gewalterfahrungen ganz explizit adressiert und dabei in Anlehnung an die Gewaltprävalenzstudie von Kapella et al. (2011) vier unterschiedliche Ausprägungen differenziert:

- **psychischer Gewalt** (Einschüchterung, Beleidigung, Mobbing, Drohungen, Erpressung, Demütigung etc.),
- **körperlicher Gewalt** (schlagen, stoßen, würgen, kratzen, beißen etc.),
- **sexueller Belästigung** (nachpfeifen, sexuelle Angebote, Entblößung etc.) und
- **sexuelle Übergriffe** (Vollzug nicht-gewollter bzw. Zwang zu sexuellen Handlungen).

Ebenfalls in Anlehnung an die oben genannte Studie wurde nach der Betroffenheit von einer oder mehreren Gewaltformen in den **letzten drei Jahren** gefragt, d.h. die vorliegenden Ergebnisse spiegeln ‚nur‘ einen Ausschnitt und die Betroffenheit über ein gesamtes Erwerbsleben mag mehr/minder deutlich höher ausfallen. Die Ergebnisse spiegeln darüber hinaus auch ‚nur‘ einen Ausschnitt der potentiellen Gesamtbetroffenheit, da wir ausschließlich nach **Belästigungs- und Gewalterfahrungen im filmschaffenden Arbeitsleben** gefragt haben. Eben solche Erfahrungen in anderen Arbeitskontexten und im Privatleben sind hier nicht erfasst. Zu reflektieren ist damit, dass ein – gerade für Frauen – häufiger ‚Tatort‘, nämlich das private Umfeld, sich in den nachfolgenden Daten nicht wiederfindet. Dies belegte etwa die Gewaltprävalenzstudie, welche unterschiedliche Betroffenheiten für Frauen und Männer nach Lebensbereichen aufzeigte: „Männer erfahren z. B. körperliche Gewalt primär an öffentlichen Orten, Frauen (ebenso wie sexuelle Gewalt) dagegen in der eigenen Wohnung oder in der Wohnung anderer, wobei die Täter/innen dem sozialen Nahraum zuzuordnen sind (Familie und

Partnerschaft). Einheitlich schildern Frauen wie Männer die Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle als primären Lebensbereich für psychische Gewalterfahrungen.“ (ebd.: 30).

Auch ist darauf zu verweisen, dass einschlägige Forschungsergebnisse davon ausgehen, dass in Prävalenzstudien – also beispielsweise Befragungen wie diese – nicht alle betroffenen Personen dies auch tatsächlich angeben, so dass also von einer größeren Anzahl von betroffenen Personen im Dunkelfeld auszugehen ist (Kapella et al. 2011, Seymer 2017). Die Thematik Gewalt in der Arbeit und im Privatem ist – auch ungeachtet der durch #MeToo forcierten öffentlichen Diskussionen – noch immer ein stark tabuisiertes und mit Scham belegtes Thema. So werden beispielsweise die Angst vor weiteren Einschüchterungen und Belästigungen bzw. negative Konsequenzen aufgrund einer Thematisierung von Übergriffen in verschiedenen Studien genannt (Atwater et al 2019, Pillinger 2016). All dies macht eine tatsächliche Erfassung des Problems schwierig und damit auch entsprechende Prävention und Intervention. Letzteres ist umso problematischer, als das die Folgen für die Betroffenen (aber auch für die – zumeist stillen – Mitwissenden und Kollegen/innen bzw. das Gesamtumfeld) oft langfristig und weitreichend sein können (etwa Kapella et al 2011, Pillinger 2016, Seymer 2017, Gamsjäger 2010).

Wir haben vor diesem Hintergrund in der Online-Befragung auch auf detailliertere Nachfragen zu den erlebten Übergriffen verzichtet, um den/die Befragte nicht einer Situation auszusetzen, das Erlebte „hervorzuholen“, ihn/sie damit dann aber alleine zu lassen. Die folgenden Auswertungen bieten daher einen Überblick zur Betroffenheit von Gewalt unter Österreichs Filmschaffenden, aber keine weiteren Vertiefungen. Dafür sind andere Settings nötig, wie beispielsweise die Angebote der Anlaufstelle #we_do! (siehe dazu näher Kapitel 8).

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Belästigungs- und Gewalterfahrungen ...

- ... gehören vielfach zum Arbeitsleben Filmschaffender: Gut jede zweite Frau und rund ein Drittel der Männer waren innerhalb der letzten drei Jahre mehr/minder häufig damit konfrontiert.
- Psychische Gewalt ist am weitesten verbreitet. Knapp 40% – Frauen wie Männer – waren davon betroffen.
- Sexuelle Belästigung betrifft in erster Linie Frauen. Fast 40% der Frauen hatten in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigungserfahrungen, verstärkt junge Frauen (bis 35 Jahre), wo über die Hälfte betroffen war.
- Sexuelle Übergriffe und körperliche Gewalt betreffen mit je knapp 2% deutlich weniger Personen. Ersteres betraf ausschließlich Frauen, während körperliche Gewaltausübungen beide Geschlechter gleichermaßen erlebten.

Täter/innen...

- ... sind überwiegend, aber bei weitem nicht ausschließlich, männliche Vorgesetzte und Kollegen. Psychische Gewalt wird mehrheitlich von den Vorgesetzten ausgeübt, während sexuelle Belästigungen verstärkt von Kollegen/innen ausgehen.

Auswirkungen auf die persönliche Situation...

- ... bejahen die meisten Betroffenen, vor allem Grübeln, aber auch ein angeschlagenes Selbstwertgefühl/Gefühl von Erniedrigung, Ärger und/oder Rachegefühl werden genannt.

Reaktionen auf Belästigungs- und Gewalterfahrungen...

- ... wurden von der relativen Mehrheit der weiblichen Betroffenen gesetzt, während betroffene Männer meist nicht wussten, was sie dagegen unternehmen sollten.

6.1 Betroffenheit von Belästigungs- und Gewalterfahrungen im Überblick

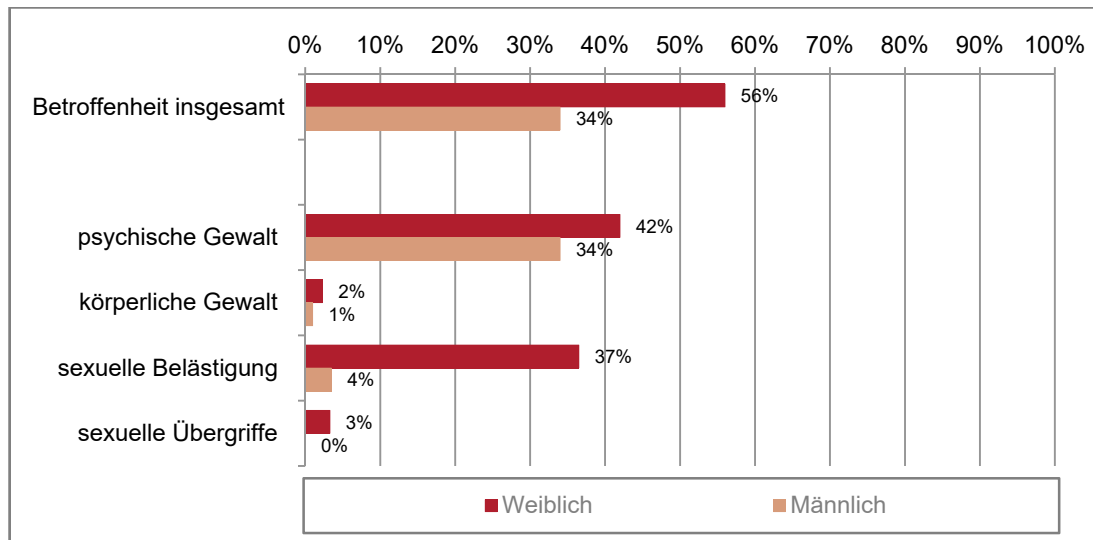
„Wie in jeder Branche gibt es einige schwarze Schafe, jedoch schafft es unsere jedes Mal aufs Neue genau diese aufgrund ihres "Talents", "Genies" zu entschuldigen. Kaum einer dieser, hat in der Geschichte der Industrie jemals seinen Job verloren, bzw. ordentliche Konsequenzen gespürt. (...) Nach meinem Ermessen wird so lange niemand über die Dinge sprechen, die wir alle wissen, bis es beginnt Konsequenzen zu "regnen", und eben NICHT Opfer zu Verantwortung gezogen werden und auf eine schwarze Liste platziert oder ähnliches. Die Idolisierung solcher Prädatoren muss gestoppt werden. Egal ob der Film nun gut ist oder nicht, ein Chauvinist bleibt ein Chauvinist.“ (w_28_Schauspiel)

Die Ergebnisse zeigen eine beträchtliche **Betroffenheit von Belästigungs- und Gewalterfahrungen** unter weiblichen wie auch männlichen Filmschaffenden. In den **letzten drei Jahren** waren **über die Hälfte der Frauen** und **rund ein Drittel der Männer** mit Erfahrungen durch eine oder mehrere Belästigungs- und Gewaltformen konfrontiert (siehe Abbildung 32). Zugleich sind damit filmschaffende Frauen nochmals signifikant stärker Belästigungs- und Gewalterfahrungen ausgesetzt als ihre männlichen Kollegen.

Differenziert entlang der vier **Gewaltformen** zeigen sich durchaus wesentliche (geschlechtsspezifische) Differenzen:

- **Psychische Gewalterfahrungen** berichten Frauen mit 42% etwas häufiger als Männer mit 34%, wenngleich der Unterschied statistisch nicht signifikant ausfällt, also von einer weitgehend unabhängig des Geschlechtes zutreffenden Gewaltform zu sprechen ist.
- Ebenfalls ohne geschlechtsspezifische Unterschiede fällt die Betroffenheit durch **körperliche Gewalt** aus, welche mit unter 5% im Vergleich aller Gewaltformen insgesamt am seltensten zutraf.
- **Sexuelle Belästigung und Gewalt** treffen im Vergleich zu psychischen und körperlichen Gewalterfahrungen hingegen primär Frauen. Von sexuellen Übergriffen in den letzten drei Jahren berichteten 3% der Frauen und kein Mann. Sexuellen Belästigungen sahen sich fast 40% der Frauen ausgesetzt. Bei Männern liegt dieser Anteil bei 4%.

Abbildung 32: Betroffenheit von Belästigungs- und Gewalterfahrungen in den letzten drei Jahren, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss zwischen 10 und 35; Männer: n=219, n miss zwischen 10 und 36.

Zur ‚Einordnung‘ dieser Zahlen sei auf ausgewählte andere Studien verwiesen, auch wenn diese jeweils von den konkreten Daten schwer vergleichbar sind. Die österreichische Gewaltprävalenzstudie von Kapella et al. (2011), in welcher Gewalt in allen Lebensbereichen betrachtet wurde, kommt zu durchaus ähnlichen Verhältnissen in der Betroffenheit unterschiedlicher Gewaltformen. Bezogen auf den Arbeits- und Ausbildungsplatz wird psychische Gewalt, wie hier bei Filmschaffenden, als die dominierende Gewaltform beschrieben, die beide Geschlechter relativ ähnlich hoch betrifft, während von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor allem (aber bei weitem nicht nur) Frauen betroffen sind. Hier kommt die Gewaltprävalenzstudie zu deutlich geringeren Werten in einem 3-Jahres Zeitraum als für Filmschaffende vorliegen (6% der Frauen und 1% der Männer in den Bereichen Arbeit, Ausbildung) – dies kann darauf hindeuten, dass die Thematik im Filmbereich virulenter ist und/oder aufgrund der etwas abweichenden Formulierungen der Fragestellung auch unterschiedlich beantwortet wurde.

Bezogen auf den deutschen Theaterbereich weist Schmidt (2019), wenn auch mit im Detail abweichenden Gewalt- bzw. Missbrauchskategorien, ähnliche Betroffenheiten wie in den hier vorliegenden Ergebnissen aus. Der Anteil der insgesamt von Machtübergriffen betroffenen Personen liegt bei knapp 60%, wobei, wie in Bezug auf Filmschaffende, psychischer Missbrauch am weitesten verbreitet ist.

Eine rezente Studie aus Deutschland kommt mit einer in etwa unserer Online-Befragung vergleichbaren Frage und einem Betrachtungszeitraum von ebenfalls drei Jahren zu dem Ergebnis, dass 13% der weiblichen und 5% der männlichen Gesamtbeschäftigten am Arbeitsplatz von sexueller Belästigung betroffen waren (Schöttle et al 2019), damit deutlich weniger als hier in Bezug auf Filmschaffende.

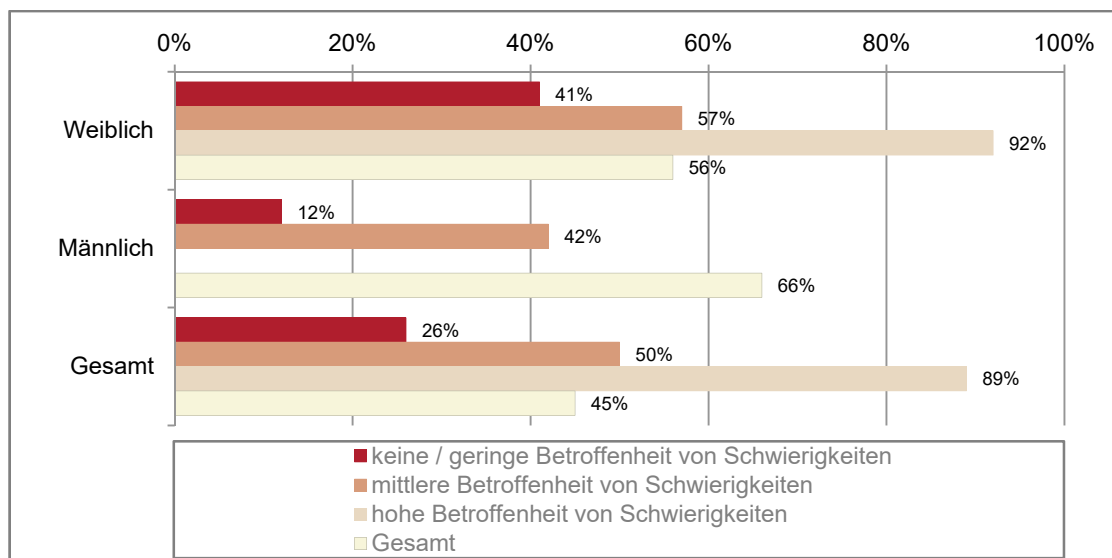
Auch wenn – wie kurz angedeutet – Vergleiche schwierig sind, kann jedenfalls eine sehr hohe Inzidenz von sexueller Belästigung und psychischer Gewalt im Bereich der Filmwelt festgehalten werden.

Auf diese beiden ‚gewichtigen‘ Belästigungs- und Gewaltformen – also psychische Gewalt und sexuelle Belästigung – wird weiter unten nochmals eingegangen. Bleibt man

vorerst noch auf Ebene der **generellen Betroffenheit** zeigen Analysen nach verschiedenen **Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen** nur wenige Differenzen bzw. anders formuliert: Belästigungs- und Gewalterfahrungen treffen – abgesehen vom Geschlecht wie zuvor ausgeführt – quer über verschiedene Subgruppen Filmschaffende in ähnlicher Weise. So unterscheidet sich beispielsweise die generelle Betroffenheit nicht wesentlich entlang des Alters, der sexuellen Orientierung, der beruflichen Schwerpunkttätigkeit oder der Art der Beschäftigungssituation. Ausnahmen finden sich vereinzelt. So ist beispielsweise die Betroffenheit im Schwerpunktbereich Montage mit gut 20% klar niedriger als in den anderen Berufsbereichen. Überdurchschnittlich stark betroffen ist hingegen die kleine Gruppe von Personen (n<25) die zuletzt (2018) als Hilfskräfte, Praktikant/innen oder Voluntär/innen beschäftigt waren – hier haben fast alle Respondent/innen entsprechende Erfahrungen angegeben, was auf eine überdurchschnittliche Vulnerabilität in diesen hierarchisch niedrigen Positionen verweist. Dies wird auch dadurch unterlegt, dass eine gute Etablierung vor Übergriffen und Gewalt schützt. Gut etablierte Filmschaffende sahen sich in den letzten drei Jahren seltener Gewaltübergriffen ausgesetzt (37%) als eher (50%) oder wenig/nicht (54%) Etablierte.

Deutlich gegenseitig beeinflussend zeigen sich Gewalterfahrungen und das Ausmaß erlebter Schwierigkeiten im Arbeitsleben. Mit der Zunahme von Schwierigkeiten im Arbeitsleben geht auch eine verstärkte Betroffenheit negativer Konfrontationen einher. So geben knapp 90% jener Filmschaffenden, die sehr stark von Schwierigkeiten im Arbeitsleben betroffen waren, an, in den letzten drei Jahren auch mit Belästigungs-, Gewalterfahrungen konfrontiert gewesen zu sein. Bei geringer/keiner Betroffenheit von Schwierigkeiten fallen auch Belästigungs-, Gewalterfahrungen wesentlich niedriger aus, wenngleich auch hier jede/r Vierte (Frauen mit rund 40% häufiger als Männer mit gut 10%), davon betroffen war.

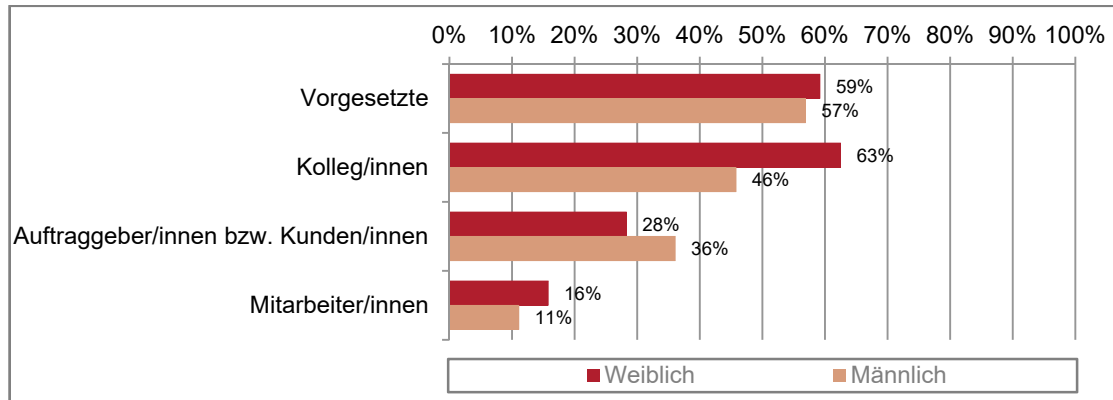
Abbildung 33: Betroffenheit durch Belästigungs- und Gewalterfahrungen insgesamt in den letzten drei Jahren, nach Betroffenheit von Schwierigkeiten im Arbeitsleben**



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich'. 2020: Frauen n=229, n miss=9; Männer n=219, n miss=7; * Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt. **Die Klassifizierung nach hohen, mittleren oder keinen/geringen Schwierigkeiten im Arbeitsleben findet sich in Kapitel 5.

Als **Täter/innen** (siehe Abbildung 34) werden von den betroffenen Filmschaffenden in erster Linie Vorgesetzte sowie Kolleg/innen genannt. Während Vorgesetzte bei weiblichen wie männlichen Betroffenen zu ähnlichen Teilen genannt werden, erleben Frauen Kollegen/innen deutlich häufiger als Täter/innen wie Männer. Auftraggeber/innen und Kunden/innen werden von rund jedem Dritten angeführt und Mitarbeiter/innen in vergleichsweise wenigen Fällen.

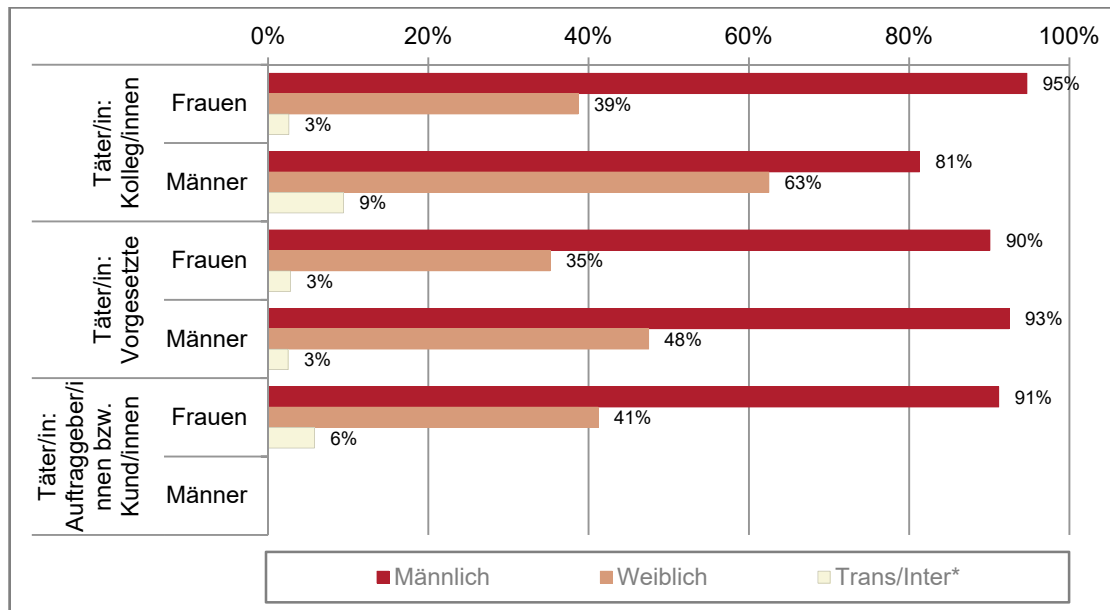
Abbildung 34: Täter/innen insgesamt, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=124; n miss=4; Männer: n=72.

Die **Täter/innen** sind **überwiegend**, aber bei weitem nicht ausschließlich **Männer** (siehe Abbildung 35): Von fast allen weiblichen aber auch männlichen Filmschaffenden, die Belästigung oder Gewalt erfahren haben, werden vor allem männliche Kollegen bzw. Vorgesetzte als Täter genannt. Eine durchaus hohe Anzahl von Betroffenen (hier verstärkt Männer) berichtet aber auch von weiblichen Kolleginnen bzw. Vorgesetzten, die sich ihnen gegenüber übergriffig verhalten haben: Zwei Drittel benennen Kolleginnen und rund die Hälfte weibliche Vorgesetzte als Täterinnen. Zu einem relativ kleinen Anteil werden, vor allem von Männern, auch Trans/inter*-Kollegen/innen als Täter/innen genannt.

Abbildung 35: Geschlecht der Täter/innen, nach Geschlecht der Opfer* (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Kolleg/innen: Frauen: n=75; Männer: n=33, n miss=1; Vorgesetzte: Frauen: n=71; Männer: n=41, n miss=1; Auftraggeber/innen bzw. Kund/innen: Frauen: n=34; Männer: n=26, n miss=3; * Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt. *Lesebeispiel: Von den befragten Frauen, die angaben, dass die Kolleg/innen Täter/innen waren, handelte es sich in 95% der Fälle (auch) um Kollegen als Täter, in 39% der Fälle (auch) um Kolleginnen.

Die **Auswirkungen von Belästigungs- und Gewalterfahrungen** auf die persönliche Situation können vielfältig sein. Wenig überraschend benennt die überwiegende Mehrheit der Betroffenen Auswirkungen. Über alle Belästigungs- und Gewalterfahrungen gemeinsam betrachtet, sieht nur eine Minderheit keine Auswirkungen gegeben. Dies wird von betroffenen Frauen mit 17% allerdings häufiger angegeben als von Männern mit 7%. Dies könnte darauf verweisen, dass Frauen stärker dazu tendieren Belästigungen und Übergriffe als „nicht so schlimm“ einzustufen. Forschungen zum Thema zeigen, dass bei solchen „nicht so schlimmen“ Belästigungen die Tendenz besteht, diese auszublenden, zu übersehen und zu überhören oder als „Spaß“ zu tolerieren, da es als zu energieraubend angesehen wird, ständig Täter/innen „damit“ zu konfrontieren bzw. dies letztendlich auch gegen die betroffene Personen gerichtet wird „keinen Spaß zu verstehen“; vor allem (jüngere) Frauen am Anfang ihrer Laufbahn oder in unteren hierarchischen Verhältnissen passen sich eher einem bspw. bestimmten sexualisierten Unterton an, indem sie ihn zu ignorieren versuchen (Haller & Amesberger 2016, Schmidt 2019). Altersspezifisch zeigt sich bei weiblichen Filmschaffenden kein solcher eindeutiger Trend³⁶: Sowohl Junge (bis 35 Jahre) als auch Ältere (über 50 Jahre) benennen mit rund 20% zu ähnlichen Anteilen und damit etwas häufiger als Frauen mittleren Alters (13%) keine Auswirkungen erlebt zu haben. Dies ist möglicherweise auch in den Spezifika des filmischen Arbeitsfeldes zu sehen, welches vielfach von Diskonti-

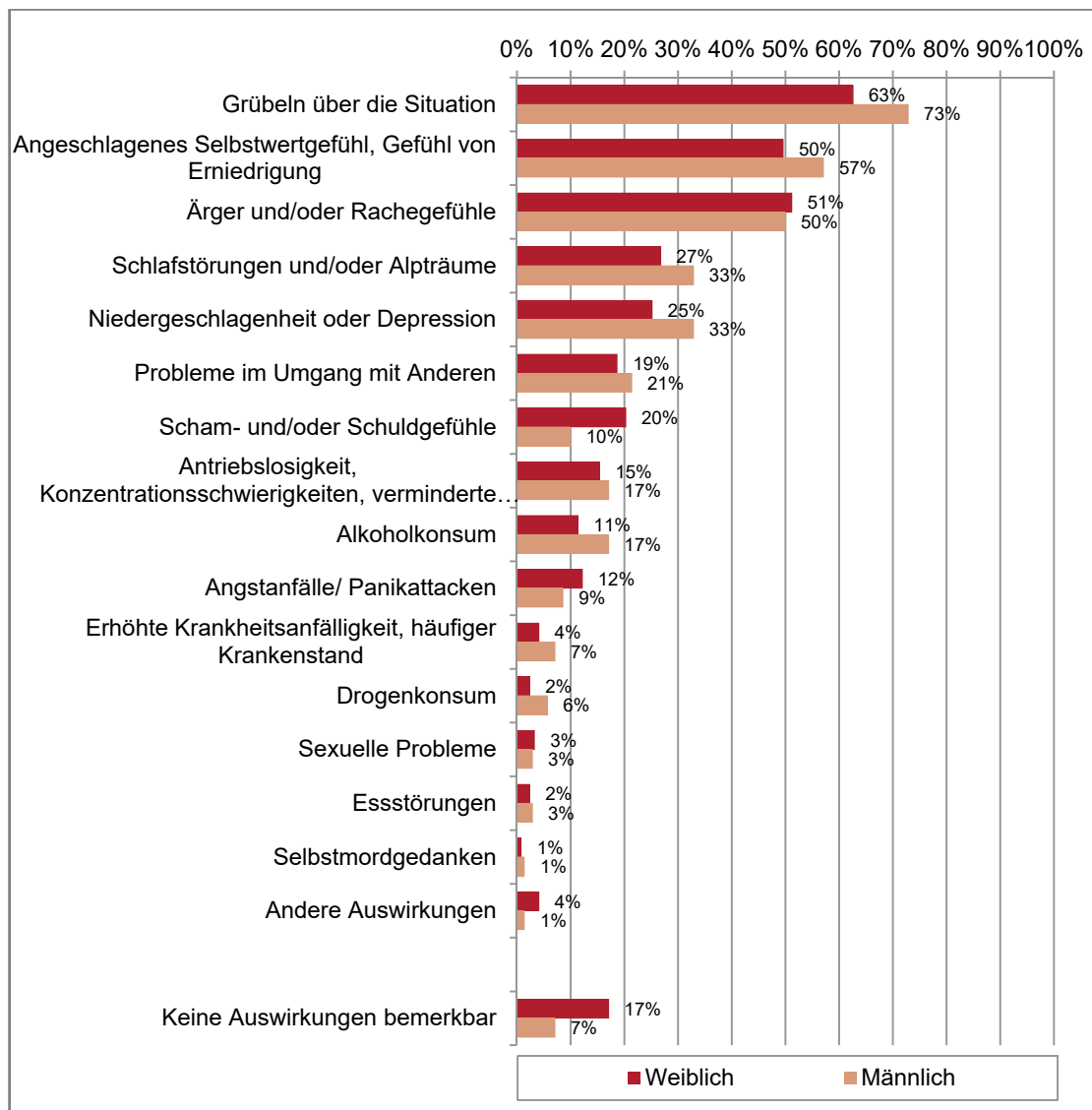
³⁶ Für die betroffenen Männer zeigt sich kein altersspezifischer Effekt, allerdings leidet die Analyse unter geringen Fallzahlen (n<25). Geringe Zellbesetzungen gelten auch für eine Analyse entlang der beruflichen Funktion, auch wenn die Ergebnisse etwas gehäuft ‚keine Auswirkungen‘ bei der besonders von Übergriffen betroffenen kleinen Gruppe der Praktikanten/innen etc. zeigen.

nuitäten und Unsicherheiten gekennzeichnet ist und nicht wie viele andere Arbeitsfelder zunehmende Jobsicherheit mit zunehmender Arbeitserfahrung bzw. Karrieredauer gewährleistet.

Blickt man auf die konkret genannten Auswirkungen, zeigt sich, dass diese bei weiblichen wie männlichen Betroffenen in vergleichbarer Weise genannt werden:

- Am häufigsten wird „über die Situation grübeln“ genannt, nämlich von knapp zwei Drittel der weiblichen und drei Viertel der männlichen Filmschaffenden,
- ein angeschlagenes Selbstwertgefühl wird von rund der Hälfte der weiblichen und 57% der männlichen Filmschaffenden angeführt,
- gefolgt von Ärger und/oder Rache von rund der Hälfte der Filmschaffenden beiderlei Geschlechts.

Abbildung 36: Auswirkung/en auf die persönliche Situation insgesamt, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=124, n miss=1; Männer: n=72, n miss=2.

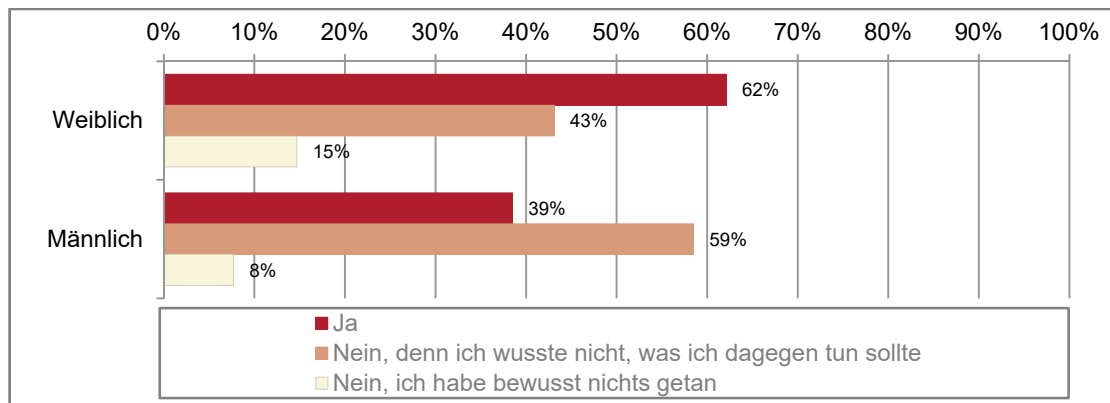
Hinsichtlich der **Reaktionen** auf das erlebte Unrecht wird von 62% der weiblichen Respondentinnen angeführt, dass sie darauf reagiert haben, während dies von 39% der Männer angegeben wird – hier zeigen sich also erneut signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede.

Bei den männlichen Respondenten überwiegt der Anteil jener, die nicht reagierten, weil sie nicht wussten wie (59%), bei den weiblichen Befragten lag der entsprechende Anteil bei 43%.

„Bewusst nichts getan zu haben“ wurde von 15% der weiblichen und 8% der männlichen Filmschaffenden genannt. Als Begründung dafür werden etwa Angst um den Arbeitsplatz und Beschäftigungsmöglichkeiten angeführt, also jene Motive die auch im Kontext verschiedenster Schwierigkeiten im Arbeitsleben immer wieder genannt wurden (siehe Kapitel 5). Aber auch das Gefühl ‚am kürzeren Ast zu sitzen‘, allgemein das Gefühl keine Möglichkeit der Gegenwehr zu besitzen, werden angeführt ebenso wie die bereits zuvor angesprochene Strategie das Problem ‚nicht zu groß werden zu lassen‘, nicht zu viel eigene Energie auf „die Sache“ zu verschwenden. Exemplarisch:

*„Meiner Ansicht nach ist die Zeit noch nicht reif um persönlich im Kleinen dagegen vorzugehen. Ich hätte mir mehr geschadet als genutzt. Wollte die Zusammenarbeit nicht gefährden. Es geschah mit fehlendem Bewusstsein seitens der Männer, es wurde so angeleert, wir wurden so sozialisiert. Das „Spiel“ mitzuspielen, war der „einfachere“ Weg. Augen zu und durch. Hinfallen, Aufstehen, Krone richten, weitergehen. Wir Frauen haben da momentan noch die schlechteren Karten.“
(w_41_Schauspiel)*

Abbildung 37: Reaktion/en insgesamt, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=124, n miss=8; Männer: n=72, n miss=7.

Insgesamt müssen (gewalttätige) Übergriffe vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse als strukturelles Thema im filmschaffenden Arbeitsfeld verstanden werden. Eine beträchtliche Zahl filmschaffender Frauen und Männer hat in den letzten drei Jahren solche Erfahrungen gemacht. Zugleich ist aber auch darauf hinzuweisen, dass die Betroffenheit nicht mit der **Häufigkeit** vermischt werden darf. Wie nachfolgend für die beiden dominanten Formen – psychische Gewalt und sexuelle Belästigung – noch gezeigt wird, sind diese Erfahrungen **mehrheitlich ‚selten‘** passiert und vergleichsweise wenige sahen sich ‚oft‘ Übergriffen ausgesetzt.

Abschließend sei hier die Betroffenheit durch **sexuelle Gewalt**, also der Vollzug nicht-gewollter bzw. Zwang zu sexuellen Handlungen, aufgegriffen. Diese Gruppe der Betroffenen – 3% der Frauen – ist für weitere statistische Analysen zwar zu klein, was jedoch nicht bedeutet, dass dieses Ausmaß der Betroffenheit durch sexuelle Gewalt im Arbeitsleben nicht als beträchtlich zu sehen ist.

In der vorliegenden Studie ging sexuelle Gewalt von männlichen Kollegen bzw. Vorgesetzten aus. Eine Frau war ‚oft‘ betroffen, zwei ‚manchmal‘ und vier Frauen ‚selten‘. Die Hälfte der Betroffenen setze Schritte gegen die Verantwortlichen, die andere Hälfte wusste keine entsprechenden Schritte zu setzen.

Juristinnen, die sich mit #MeToo in Österreich auseinandersetzen, gehen für Österreich von wenigen „konkreten, großen“ Fällen aus, stellen aber fest, dass einiges an Bewusstsein auf diskursiver Ebene entstanden ist und auch einiges an Auseinandersetzungen entfacht wurde – nicht zuletzt durch durchaus kontroverse Aussagen einzelner österreichischer Filmschaffender. Auch konnte gezeigt werden, wie die „normalen Muster“ sexueller Übergriffe funktionieren: verschweigen, wenn verschweigen nicht möglich ist: lächerlich machen und alles abstreiten. Durchbrochen wurden solche Muster, weil eine Zeitlang viele „aufgestanden“ sind. Ob es zu einer neuen anderen Bewusstseinskultur kommt, hängt für Aktivistinnen auch davon ab, ob die verantwortlichen Arbeit- bzw. Auftragsgeber/innen hier klare Regeln definieren und Belästigung und Übergriffe sanktionieren. Es liegt zwar in der „Aufsichtspflicht“ dieser, aber wie und ob dem Schutz der Beschäftigten tatsächlich nachgekommen wird, sei eine andere Frage³⁷.

6.1.1 Psychische Gewalt und sexuelle Belästigungen im Vergleich

„Mobbing und Machtmissbrauch müsste in der Kunstbranche nicht als "der ist halt der XXX" abgestempelt werden, sondern vor Gericht gezogen, verurteilt und Berufsverbot bekommen. & Entschädigungszahlungen an diverse Opfer.“ (m_30_Schauspiel)

Gamsjäger (2010) hält in einem Artikel über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fest, dass die zwei zentralen Motive für die (männlichen) Täter „Platzverweis“ der vermeintlichen Konkurrentin und eine „kurzweilige Befriedigung des Machtbedürfnisses“ sind; zweiteres gilt insbesondere für Vorgesetzte, aber auch auf gleicher Hierarchiestufe soll so eine Dominanz demonstriert werden. Insgesamt gehen nahezu alle eher praxis- und betriebsorientierten Studien – verkürzt formuliert – davon aus, dass das Risiko für psychische Gewalt, etwa Mobbing, sowie sexuelle Belästigungen durch (internen) Druck, knappe Personalressourcen, termingebundenes Arbeiten sowie Angst um den Arbeitsplatz erhöht wird (etwa Binder-Krieglstein & Pampalk o.J., Pillinger 2016, Gamsjäger 2010, Schöttle et al 2019) – hier bietet also das durchaus fordernde Arbeitsumfeld der Filmschaffenden einen guten Nährboden für abwertendes und ausgrenzendes Verhalten. So können das oftmals als sehr dicht und fordernd erlebte Setting, die hierarchischen Abstufungen zwischen Berufsgruppen, stressige Arbeitsbedingungen und das Ringen um Jobs – wie es als Kennzeichen der filmischen Arbeitswelt

³⁷ Die Juristinnen Michaela Krömer und Yara Hofbauer in <https://www.derstandard.at/story/2000087209829/metoo-am-arbeitsplatz-wegsehen-kann-teuer-werden>

weiter oben beschrieben wurde – mit dazu beitragen, dass benachteiligende und verletzende Praktiken gesetzt und geduldet werden. Da es – zumindest im deutschsprachigen Raum – keine uns zugängliche Studie gibt, die sich explizit der Frage von Erwerbsarbeit und psychischer Gewalt im Filmbereich auseinandersetzen sei hier auf eine Studie aus einem angrenzenden Arbeitsumfeld verwiesen, der Welt des Theaters: Für dieses Arbeitsfeld beschreibt Schmidt (2019) anschaulich wie ein **respektloser Gesamtumgangston** und streng hierarchische Verhältnisse den Weg zu psychischer und verbaler Gewalt ebnet: „Die Kritiklosigkeit und die Selbstverständlichkeit, mit der ein überheblicher, beleidigender Jargon und ein verletzender Umgangston in den Probenräumen, Fluren und Büros des Theaters an der Tagesordnung sind, und in die sich psychische und verbale Gewalt gut einpassen, ohne stark aufzufallen. Und wenn es einmal Tränen oder wütende Gegenreaktionen gibt, wird von der vermeintlich unausgereiften Persönlichkeit der künstlerischen Mitarbeiter*in oder Darsteller*in gesprochen – dabei geht es doch einzig um die unausgereifte Persönlichkeit des Leiters bzw. Regisseurs. Damit wird die Angegriffene und Betroffene denunziert, beschämt und schließlich davon abgehalten, diesen Verstoß gegen die Regeln zwischenmenschlichen Verhaltens zu thematisieren. Gelingt es nicht, jemanden zu beschämen, wird das Drohregister geöffnet [...] Dann bleibt vieles über viele Jahre unter Verschluss, bis sich eine Gruppe Mutiger findet, den Machtmissbrauch endlich zu verbalisieren (Schmidt 2019, 181f).

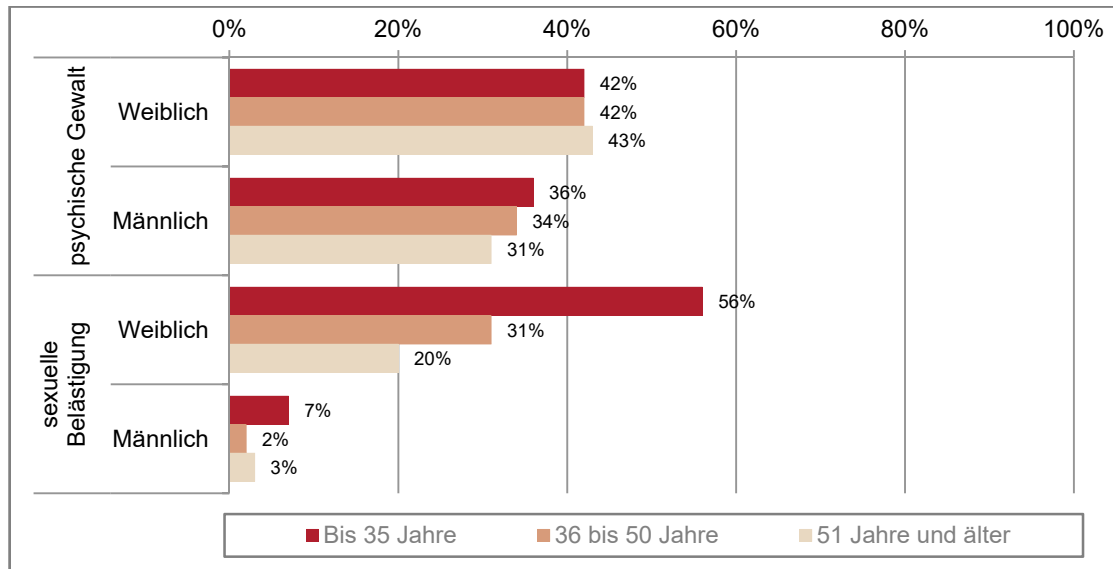
Auf Basis der vorliegenden Online-Befragung kann nicht in dieser anschaulichen Art nachgezeichnet werden, wie genau psychische Gewalt erlebt wird oder welche Gestalt sie für die Betroffenen annimmt. Hinweise finden sich jedoch immer wieder im Kontext der Erläuterungen zu Schwierigkeiten im Arbeitsalltag (siehe Kapitel 5) und belegt wird die Problematik durch die relativ hohe Betroffenheit psychischer Gewalterfahrungen. Diese sind, wie im Kapitel zuvor festgehalten, im Filmbereich am weitesten verbreitet – insgesamt 38% der Respondenten/innen berichten davon. Dies weitgehend ohne geschlechtsspezifischen Unterschied. Sexuelle Belästigungen im Rahmen der filmischen Arbeit betreffen hingegen primär Frauen – 37% der Respondentinnen war in den letzten drei Jahren davon betroffen, aber ‚nur‘ 4% der Männer.

Diese beiden dominierenden Formen zeigen in der Detailanalyse einige **Parallelitäten** aber auch **Unterschiede** im Hinblick auf Betroffenheiten, Täter/innenschaft, Auswirkungen und Reaktionen.

Parallelitäten zeigen sich vor allem für die **Betroffenheit** durch psychische Gewalterfahrungen und sexuelle Belästigungen. Wie auf Gesamtebene skizziert markieren Hierarchiestufen, Etablierung und Schwierigkeiten im Arbeitsleben Unterschiede in den Betroffenheiten, und zwar in ähnlichen Größenordnungen in beiden Bereichen.

Deutliche Differenzen zwischen beiden Formen liegen jedoch entlang dem Alter der Respondenten/innen vor. Sexuelle Belästigung ist – im Gegensatz zu psychischer Gewalt – eine Erfahrung, die überproportional häufig junge weibliche Filmschaffende machen müssen: weit mehr als die Hälfte – 56%! – aller jungen Frauen bis 35 Jahre war in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung betroffen und auch bei den Männern war die Betroffenheit in dieser Altersgruppe mit 7% geringfügig höher als in den anderen Altersgruppen.

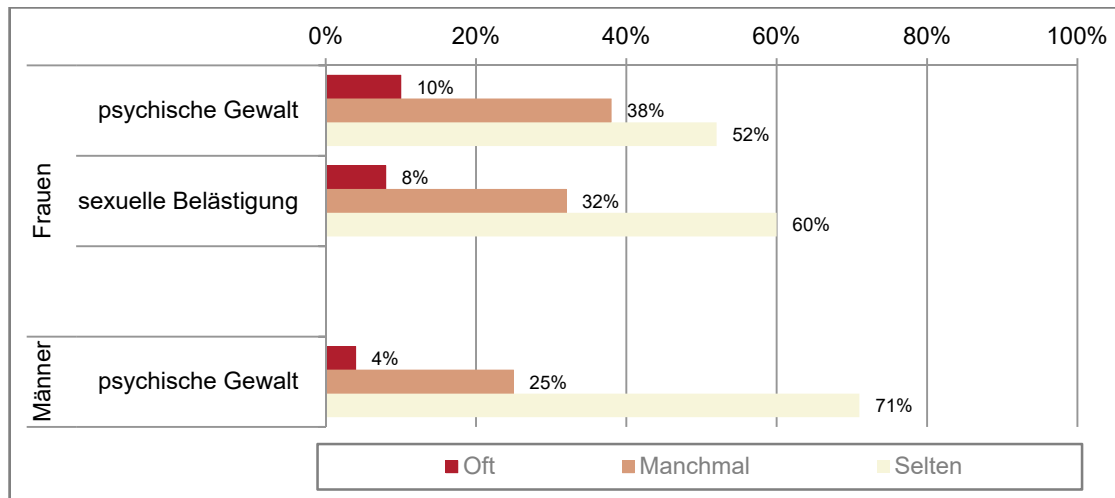
Abbildung 38: Betroffenheit durch psychische Gewalt und sexuelle Belästigungen in den letzten drei Jahren, nach Altersgruppen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Sexuelle Belästigung: Frauen: n=229, n miss=29; Männer: n=219, n miss=24; psychische Gewalt: Frauen: n=229, n miss=11; Männer: n=219, n miss=18. *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

In der Erhebung wurde auch eine Differenzierung der **Häufigkeit der Gewalt-, Belästigungserfahrungen** (oft – manchmal oder selten) erfasst. Sowohl psychische Gewalt als auch sexuelle Belästigungen treten mehrheitlich ‚selten‘ auf, bei Männern im höheren Ausmaß als bei Frauen, welche damit mehrfacher mit solchen Situationen konfrontiert waren. Dies jedoch ohne altersspezifische Unterschiede, d. h. auch wenn junge Frauen im Vergleich zu älteren Kolleginnen deutlich verstärkt von sexuellen Belästigungen betroffen waren, so widerfährt ihnen dies nicht auch in einer erhöhten Intensität.

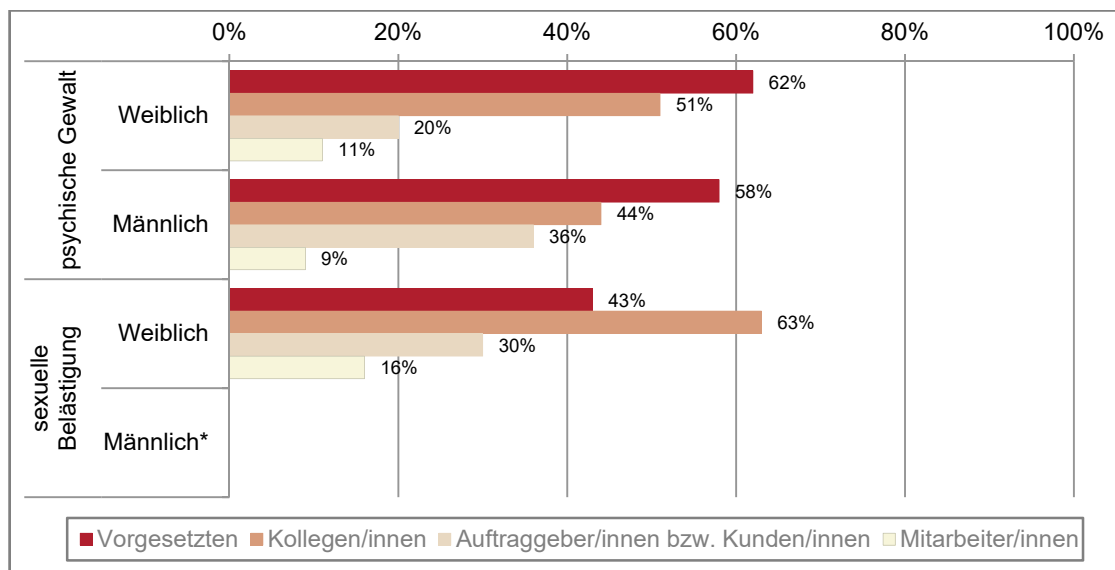
Abbildung 39: Wenn Betroffenheit von Gewalterfahrungen in den letzten drei Jahren: Häufigkeit, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss zwischen 10 und 35; Männer: n=219, n miss zwischen 10 und 36.

Unterschiede zwischen psychischen Gewalterfahrungen und sexuellen Belästigungen werden auch ersichtlich, blickt man auf die **Täter/innen**. So wird in Fragen psychischer Gewalt die Hierarchiefrage vergleichsweise sichtbar: Psychische Gewalt wird mehrheitlich von den Vorgesetzten ausgeübt, während sexuelle Belästigungen vor allem von Kollegen/innen ausgehen. Aber auch Kund/innen und Auftraggeber/innen sowie Mitarbeiter/innen werden bei sexuellen Belästigungen etwas häufiger als Täter/innen genannt als bei psychischer Gewalt.

Abbildung 40: Psychische Gewalt und sexuelle Belästigungen: Täter/innen, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



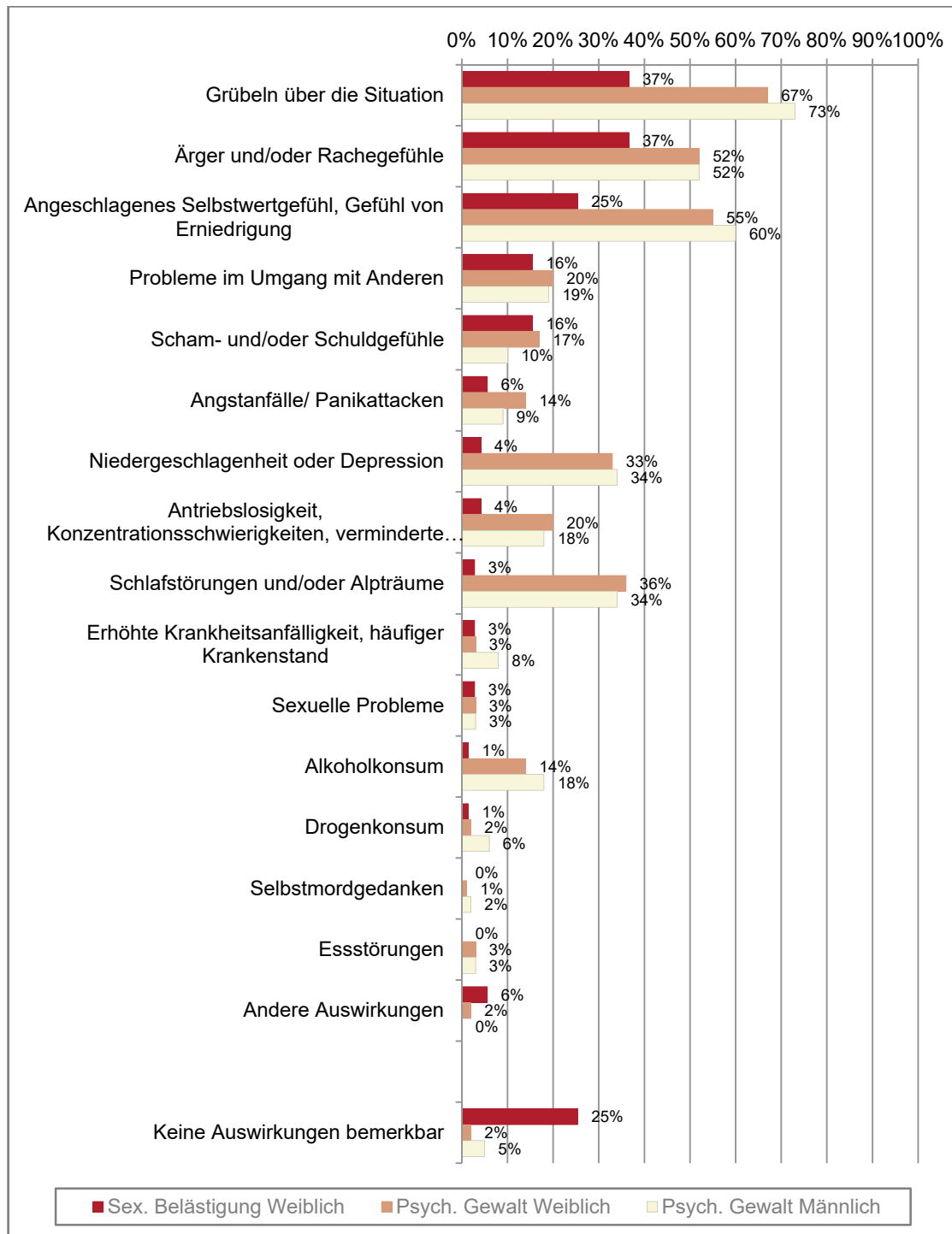
Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Sexuelle Belästigung: Frauen: n=73, n miss=3; Männer: n=7; psychische Gewalt: Frauen: n=92, n miss=1; Männer: n=69. *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Unterschiedlich werden auch die **Auswirkungen** solcher Erfahrungen auf die persönliche Situation beschrieben, wie nachfolgende Abbildung verdeutlicht. Die drei häufigsten genannten Auswirkungen – Grübeln, Ärger und/oder Rachegefühle, angeschlagenes Selbstwertgefühl bzw. Gefühl von Erniedrigung – sind zwar parallel, jedoch auf einem ganz unterschiedlichen Niveau. Während sexuelle Belästigungen bei knapp 40% der Betroffenen zum Grübeln über die Situation und/oder zu Ärger/Rachegefühlen führte, benennen dies mehr als die Hälfte der Opfer von psychischen Übergriffen. Bei letzteren sind – im Gegensatz zu sexuellen Belästigungen – auch gehäuft vor allem ‚Niedergeschlagenheit, Depressionen‘, ‚Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderte Leistungsfähigkeit‘, ‚Schlafstörungen/Alpträume‘ sowie ‚Alkoholkonsum‘ als Auswirkungen bemerkbar.

Insgesamt benennen Betroffene von psychischer Gewalt häufiger Auswirkungen (über 95%) als jene, die mit sexuellen Belästigungen konfrontiert waren (75%). Zu bedenken ist, dass wir die „Schwere“ der Belästigung im Rahmen unserer Erhebung nicht spezifiziert oder näher abgefragt haben³⁸. Hier ist, wie bereits im Kapitel zuvor, nochmals darauf hinzuweisen, dass andere Forschungsergebnisse zeigen, dass bei „nicht so schlimm“ eingestuften Belästigungen die Tendenz besteht, diese zu verdrängen (Haller & Amesberger 2016, Schmidt 2019). Ein Problem mit dieser Strategie wird darin gesehen, dass die Grenzen zwischen „nicht so schlimmer“ und tatsächlich übergriffiger Belästigung fließend sind und eine gewisse Toleranz bei ersterem den Betroffenen als Zugeständnis für weiterreichende Überschreitungen ausgelegt werden kann. Weiterreichende Belästigungen, welche dann wahrscheinlich tatsächlich auch spürbare Folgen nach sich ziehen würden, was etwa bei jenen Frauen im Sample sichtbar wird, welche sexueller Gewalt ausgesetzt waren und die mehrheitlich von Auswirkungen, insbesondere einem ‚Gefühl der Erniedrigung und angeschlagenem Selbstwertgefühl‘, berichten.

³⁸ So hat eine deutsche Studie die Art der sexuellen Belästigung näher erhoben: von verbaler Belästigung wie sexualisierte Kommentare waren 62%, von Belästigungen durch Blicke und Gesten 44% und/oder von unerwünschten Berührungen oder körperliche Annäherungen 26% der Betroffenen betroffen (Schöttle et al 2019).

Abbildung 41: Psychische Gewalt und Sexuelle Belästigung: Auswirkung/en, nach Geschlecht* (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Sexuelle Belästigung: Frauen: n=73, n miss=2; Männer: n=7; psychische Gewalt: Frauen: n=92; Männer: n=69. n miss=2; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

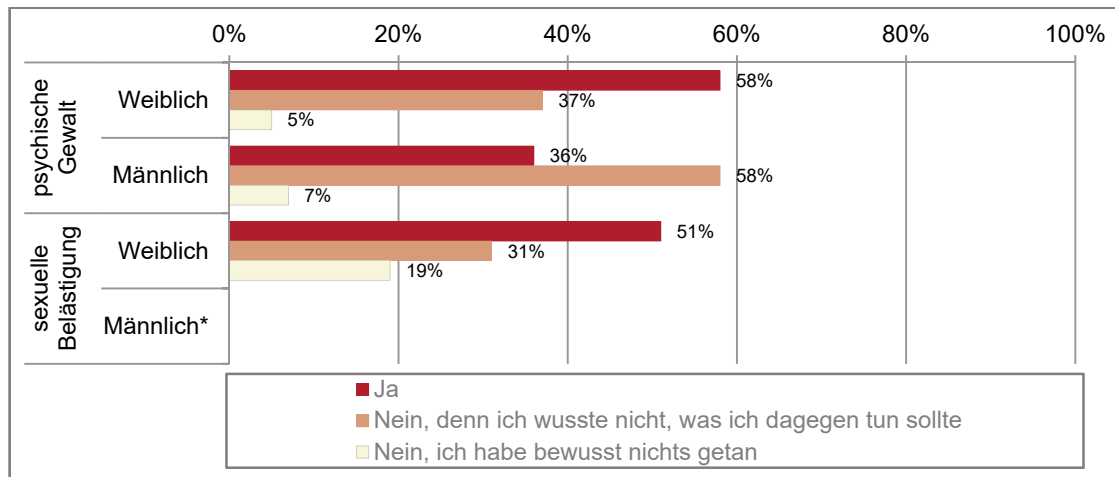
Von sexueller Belästigung betroffene Frauen haben im Vergleich zu jenen, die psychischer Gewalt ausgesetzt waren, nicht nur seltener Auswirkungen auf die persönliche Situation benannt, sie haben auch seltener darauf reagiert. Jede Fünfte gibt an, bewusst nichts getan zu haben, während dies bei psychischen Übergriffen für ‚nur‘ 5%

zutritt. Letzteres entspricht auch dem Anteil der Männer, welche bewusst keine **Reaktion** auf psychische Übergriffe gesetzt haben.

Begründet wurde das „bewusst nichts tun“ damit, - wie auch schon im Kapitel zuvor angesprochen – dass keine Energie dafür da ist bzw. nicht „verschwendet werden soll“, es „einfacher ist mitzuspielen“; „Augen zu und durch“, nannte es eine Respondentin. Andere meinten, dass sie es nicht „so schlimm“ finden. Auch die Angst vor dem Jobverlust wird genannt und die Ansicht vertreten, dass frau „das Aushalten muss“ oder sich einen anderen Job suchen sollte, da keine Änderung zu erwarten sei. In den Antworten zeigt sich doch eine gewisse Resignation bzw. das Gefühl, dass Gegenwehr wenig erfolgreich ist.

Mehrheitlich haben Frauen jedoch bewusst auf gegen sie gerichtete psychische Gewalt reagiert (knapp 60%), während Männer in überwiegender Zahl nicht wussten was sie dagegen könnten.

Abbildung 42: Psychische Gewalt und sexuelle Belästigung: Reaktion, nach Geschlecht*



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Sexuelle Belästigung: Frauen: n=73, n miss=8; Männer: n=7; psychische Gewalt: Frauen: n=92, n miss=3; Männer: n=69, n miss=7; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

7 MACHT – ARBEIT – KRANK?: Gesundheitliche Aspekte

Arbeit hat vielfältige positive Auswirkungen, dabei ist nicht nur an den Einkommenserwerb und damit die Existenzsicherung zu denken, sondern Arbeit bedeutet vielfach auch soziale Eingebundenheit, Anerkennung, Sinnggebung. Gerade auch filmschaffende Tätigkeiten können sich unter dem Gesichtspunkt der Sinnggebung, der Leidenschaft, der Berufung bzw. einfach ‚das zu tun, was man liebt‘, positiv auf die Gesundheit auswirken. **Arbeit kann aber auch krank machen:** Im Kontext der Erfahrungen zu Schwierigkeiten im Arbeitsalltag und Diskriminierungs-, Belästigungs- und Gewalterfahrungen berichteten die Respondenten/innen immer wieder auch von vielfältigen arbeitsbedingten psychischen und/oder physischen Belastungen sowie gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen oder Unfallgefahren (siehe Kapitel 5.4).

Die vorliegende Befragung hat sich u. a. zum Ziel gesetzt, auch einen Einblick in gesundheitsbezogene Faktoren bei Filmschaffenden zu erhalten und adressierte daher verschiedene gesundheitsbezogene Aspekte explizit im Fragebogen. Dabei kann natürlich – angesichts der Vielfältigkeit der Thematik ‚Gesundheit‘ – kein allumfassendes Bild gezeichnet werden und gemeinsam mit den Auftraggebern/innen erfolgte eine Fokussierung auf bestimmte Aspekte bzw. Fragestellungen. Diese zielten auf die **subjektive Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustandes**, die **Betroffenheit durch ausgewählte (chronische) Erkrankungen**, die **Auswirkungen der Arbeit** in der Filmbranche auf die Gesundheitssituation sowie auf **gesundheitsgefährdendes Risikoverhalten** unter Filmschaffenden.

Eine ganze Reihe weiterer relevanter Fragen wurden damit jedoch nicht explizit abgefragt. Zu denken ist beispielsweise an arbeitsbedingte Unfälle und Verletzungen, an die Einbindung in öffentliche und private Krankenversicherungen, die (präventive) Nutzung von Gesundheitsversorgungsangeboten oder Todesfälle von Filmschaffenden und deren Ursachen. Gerade Todesfälle in relativ jungem Alter, erschüttern immer wieder die Filmwelt. Von 30 bekannten Todesfällen österreichischer Filmschaffender in den letzten Jahren, waren 20 Personen unter 70 Jahre alt. Um nur einige wenige Beispiele zu nennen – Regisseur Kurt Mündl³⁹, Michael Glawogger⁴⁰, Experimentalfilmer Gustav Deutsch⁴¹ oder zuletzt, im Frühjahr 2020, Daniela Padalewski-Gerber⁴², sie alle verstarben in relativ jungen Jahren.

In der nachfolgenden Darstellung werden die Ergebniswerte, sofern möglich, in Relation zu Befunden für die Gesamtbevölkerung gestellt, was eine Verortung des Ausmaßes der spezifischen Betroffenheit bei Filmschaffenden erlaubt.

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Der allgemeine Gesundheitszustand...

- ... wird von den filmschaffenden Frauen und Männer im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich seltener als ‚sehr gut‘ eingestuft (gut ein

³⁹ https://der.orf.at/unternehmen/aktuell/kurt_muendl100.html

⁴⁰ <https://orf.at/v2/stories/2227201/2227202/>

⁴¹ <https://www.kino-zeit.de/news-features/in-memoriam/gustav-deutsch-gestorben#>

⁴² <https://www.editors.at/>

Viertel vs. gut ein Drittel). Dieser Gap fällt besonders ausgeprägt bei jüngeren Filmschaffenden bis 30 Jahre aus.

Auswirkungen der filmschaffenden Tätigkeit auf die gesundheitliche Situation...

- werden seitens der Respondenten/innen vielfach in negativer Weise wahrgenommen. Dies trifft für knapp 40% der Filmschaffenden zu, während nur 10% hauptsächlich positive gesundheitliche Folgen sehen.
- Mehrheitlich arbeiten Filmschaffende auch trotz Krankheit (83% der Frauen und 73% der Männer), damit deutlich häufiger als dies in der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung der Fall ist.

Gesundheitsgefährdendes Risikoverhalten, konkret Substanzgebrauch...

- ... trifft im Vergleich zur Gesamtbevölkerung bei Filmschaffenden verstärkt zu: Es finden sich unter den Respondenten/innen erhöhte Anteile an (fast) täglichen Trinker/innen, Raucher/innen, Cannabiskonsument/innen sowie Konsument/innen illegaler psychoaktiver Substanzen.

7.1 Einschätzungen zum Gesundheitszustand und zu den Auswirkungen filmschaffender Arbeit auf die gesundheitliche Situation

„Wir werden leichtfertig Gefahren ausgesetzt (Stunts, Feuereffekte usw., obwohl in den meisten Verträgen behauptet wird der Arbeitgeber hätte auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu achten.“ (m_39_Kamera)

Die Arbeitsumstände, unterschiedliche Schwierigkeiten im Arbeitsalltag und/oder Diskriminierungs-, Belästigungs- und Gewalterfahrungen können psychische und physische Belastungen darstellen und Erkrankungen begünstigen. Zuletzt, im Jahr 2013, waren 40% der österreichischen Erwerbstätigen zumindest einem psychischen Risikofaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahr 2007 eine deutliche Zunahme um 6%-Punkte (vgl. Statistik Austria 2014). Zusätzlich zeigt eine rezente österreichische Studie mit einer repräsentativen Stichprobe von rund 1.000 Personen zwischen 18 und 65 Jahren in Privathaushalten, dass die Ein-Jahres-Prävalenz⁴³ bezüglich psychischer Krankheiten in der österreichischen erwachsenen Gesamtbevölkerung für Männer bei 20,3% und für Frauen bei 25,1% liegt; 21,6% litten unter einem leichten Burnout und 3,4% unter einem schweren (vgl. Wancata 2017). Psychische Erkrankungen sind so inzwischen zusammen mit Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems eine der Hauptursachen für den Bezug von Invaliditätspension und den gesundheitlich bedingten Rückzug aus dem Erwerbsleben (vgl. Leoni 2019).

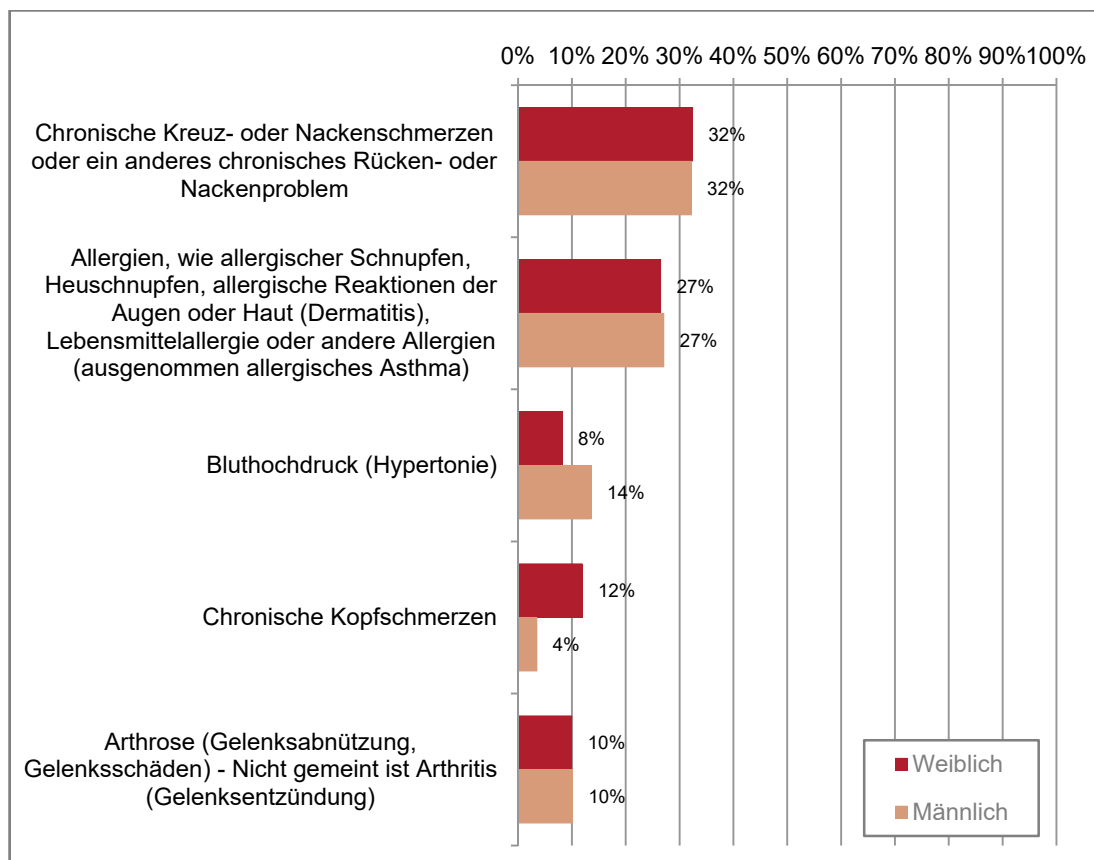
⁴³ Betroffenheit im letzten Jahr

Fragen zu **psychischen Belastungen und Erkrankungen bei Filmschaffenden** wurden im Kontext von Schwierigkeiten im Arbeitsalltag und Diskriminierungs-, Belästigungs- und Gewalterfahrungen wiederholt seitens der Respondenten/innen in offenen Fragestellungen angesprochen und im Sinne von Auswirkungen auch systematisch erfasst (siehe Kapitel 6). Dort zeigte sich, dass erstens nahezu alle Respondenten/innen binnen der letzten drei Jahre mehr / minder oft mit Schwierigkeiten im Arbeitsalltag konfrontiert waren – insbesondere bezogen auf die Intensität des Arbeitens – und dies bei nahezu allen zu Auswirkungen auf ihre persönliche Situation führte. Gewalterfahrungen liegen bei über der Hälfte der Frauen und rund einem Drittel der Männer vor. Die Auswirkungen dieser beiden Problembereiche werden in durchaus ähnlicher Weise benannt. Relativ verbreitet führt dies zu einem Grübeln über die Situation, zu einem ‚angeschlagenen Selbstwertgefühl, einem Gefühl der Erniedrigung‘, ‚Niedergeschlagenheit oder Depressionen‘, ‚Schlafstörungen und/oder Alpträume‘, aber auch – wenn auch zu jeweils geringeren Anteilen – beispielsweise zu Alkohol- und Drogenkonsum, Essstörungen oder Suizidgedanken.

Damit liegen Ergebnisse vor, die wesentlich im Einklang mit einer der wenigen uns bekannten Studien stehen, welche u. a. Gesundheitsfragen auch bei Filmschaffenden untersuchte. Diese Studie für Unterhaltungs- und Kreativarbeiter/innen in Australien zeigte insgesamt „serious health and wellbeing concerns for those who work in the Australian entertainment and creative industries.“ (vgl. Van den Eynde et al. 2016: 1). Berichtet wird von einem in Relation zur Gesamtbevölkerung erhöhtem Risiko für Angststörungen und Depressionen, Selbstmordgedanken, -planungen und tatsächlichen Suizidversuchen sowie Alkohol- und Drogenkonsum hat (vgl. Van den Eynde et al. 2016).

Die **Betroffenheit durch (chronische) Erkrankungen** wurde im Rahmen der vorliegenden Erhebung in einer eigenen Fragestellung adressiert. Generell hatten **mehr als die Hälfte** der Respondenten/innen in den letzten 12 Monaten, ältere ab 50 Jahren tendenziell häufiger als jüngere Filmschaffende, mit mindestens einer der aufgelisteten Krankheit/en oder Gesundheitsprobleme/n zu kämpfen (siehe Tabelle 63f im Anhang). Chronische Kreuz-, Nacken- oder Rückenprobleme bzw. Schmerzen sowie Allergien sind dabei bei beiden Geschlechtern am häufigsten zu beobachten. Auch in der Gesamtbevölkerung gehören diese Gesundheitsprobleme zu den am häufigsten genannten (vgl. Klimont, & Baldaszi 2015). An dritter Stelle folgt bei den filmschaffenden Männern Bluthochdruck, während für Frauen chronische Kopfschmerzen deutlich häufiger ein Problem darstellen. Zusätzlich kommt Arthrosen, mit einer Betroffenheit bei rund 10% der filmschaffenden Frauen und Männer, noch eine vergleichsweise hohe Bedeutung zu.

Abbildung 43: Top 5 Krankheit/en bzw. Gesundheitsproblem/e in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennung möglich) nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=10; Männer: n=219, n miss=20.

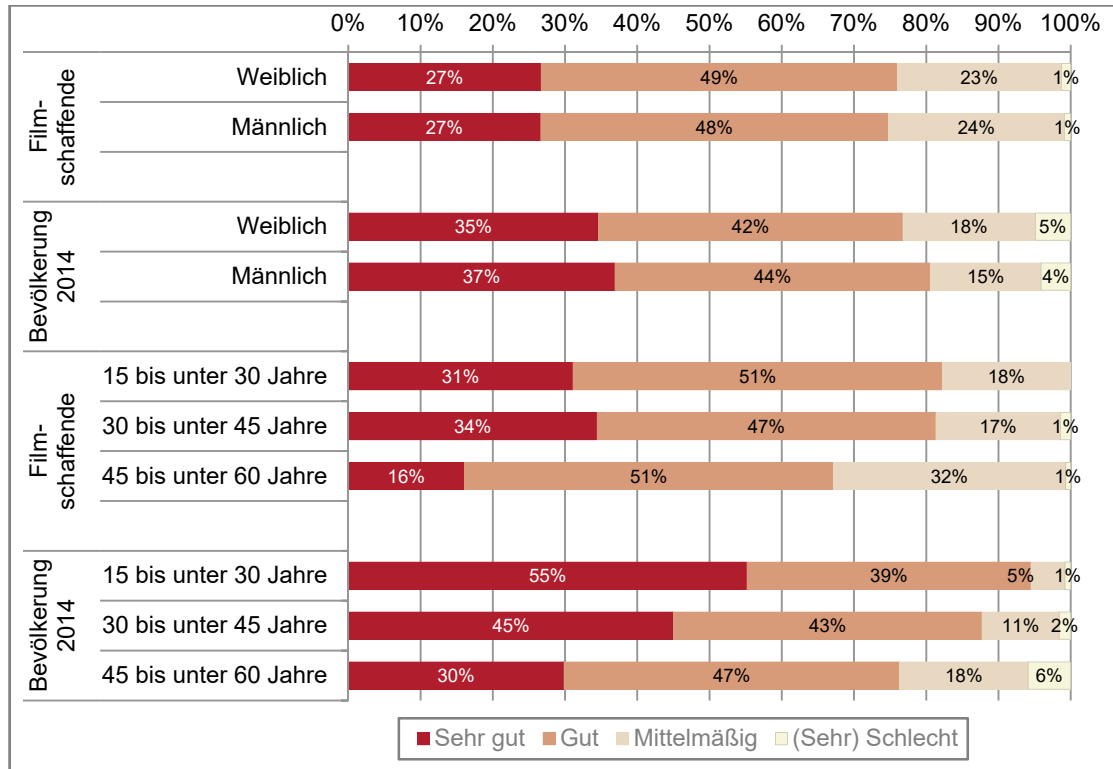
Ungeachtet der zuvor angesprochenen Probleme bewerten Filmschaffende **im Allgemeinen**, also unter Nicht-Berücksichtigung vorübergehender gesundheitlicher Probleme wie etwa eine Erkältung, ihren **Gesundheitszustand mehrheitlich als ‚gut‘**. Dies trifft sowohl für knapp die Hälfte der Frauen als auch der Männer und ohne signifikante Unterschiede entlang der beruflichen Tätigkeitsfelder zu. Jeweils rund jede/r Vierte sieht einen ‚sehr guten‘ bzw. ‚mittelmäßigen‘ Gesundheitszustand gegeben. Erwartungsgemäß steht diese Einschätzung in einem starken Zusammenhang mit dem Alter der Respondenten/innen. So bleibt zwar der Anteil jener mit einem ‚guten‘ Gesundheitszustand über die Altersgruppen konstant, aber die Gewichtung von ‚sehr gut‘ und ‚mittelmäßig‘ verschiebt sich mit zunehmendem Alter in Richtung ‚mittelmäßig‘.

Im Vergleich zu den letztverfügbaren Daten der **Gesamtbevölkerung** im erwerbsfähigen Alter⁴⁴ für das Jahr 2014 bedeutet dies aber auch, dass filmschaffende Frauen und Männer ihren Gesundheitszustand **deutlich seltener als ‚sehr gut‘ beurteilen** und zwar in allen Altersgruppen. Dieser Gap fällt besonders ausgeprägt bei den Jungen (bis 30 Jahre) aus, wo 31% der Filmschaffenden ihren Gesundheitszustand als

⁴⁴ Ein Vergleich mit der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen erfolgt in diesem Kapitel ausschließlich für jene im erwerbsfähigen Alter, da die in den Referenzdaten herangezogene Gruppe 60+ eine sehr große Altersbandbreite und – im Vergleich zu aktiven Filmschaffenden – wohl auch unterschiedliche Altersverteilung aufweist.

,sehr gut' bewerten, damit um 24%-Punkte weniger als bei Gleichaltrigen in der Gesamtbevölkerung.

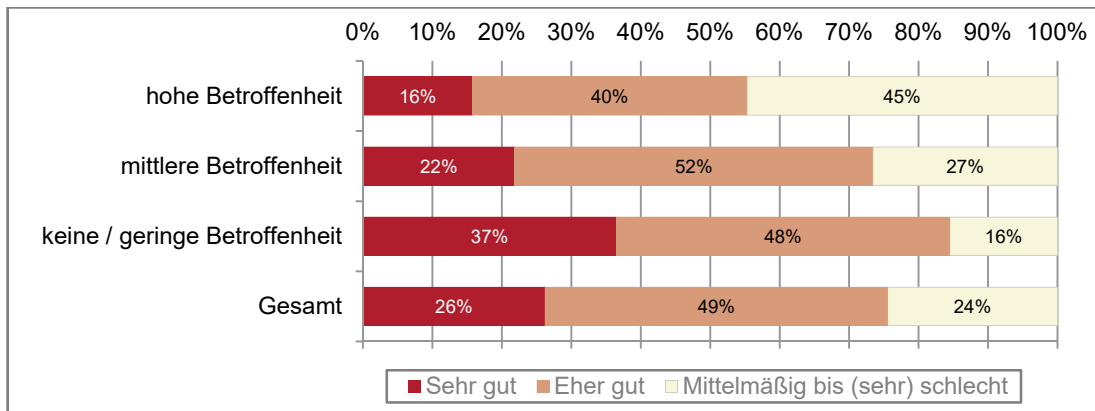
Abbildung 44: Allgemeiner Gesundheitszustand Filmschaffende und Gesamtbevölkerung, nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Alter: n=456, n miss=18; Frauen: n=229, n miss=4; Männer: n=219, n miss=5; Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2014

Die Einschätzung zum allgemeinen Gesundheitszustand differiert in Abhängigkeit der erlebten **Schwierigkeiten im Arbeitsleben**: So bewerten jene Filmschaffenden, die nur gering bzw. gar nicht von Schwierigkeiten betroffen sind, ihren Gesundheitszustand überdurchschnittlich häufig als sehr gut (36%), während umgekehrt Personen mit einer hohen Betroffenheit diese verstärkt als mittelmäßig bis schlecht einstufen (45%).

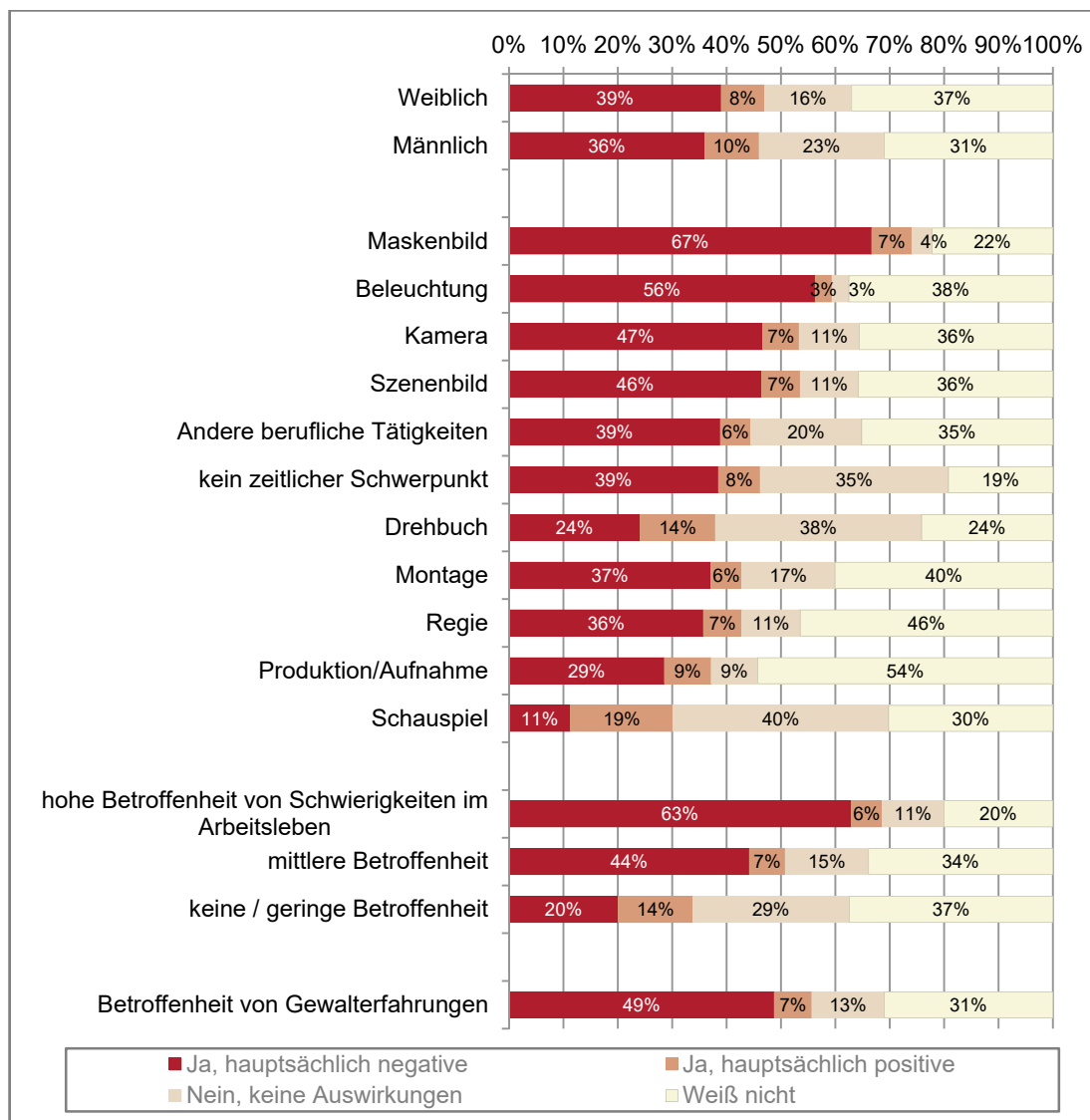
Abbildung 45: Allgemeiner Gesundheitszustand, nach Betroffenheit von Schwierigkeiten im Arbeitsleben in den letzten drei Jahren



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n_{miss}=14.

Insgesamt zeigt die **allgemeine Einschätzung zu den Auswirkungen der filmschaffenden Tätigkeit auf die Gesundheitssituation**, seien diese psychische und/oder physische Probleme, ein durchaus kritisches Bild. Auch wenn circa ein Drittel der Frauen und Männer hier keine Einschätzung abgeben konnte/wollte, wird deutlich, dass gesundheitliche Auswirkungen **überwiegend in negativer Weise** wahrgenommen werden: 39% der Frauen und 36% der Männer, also knapp 40% der Filmschaffenden, sagen, dass sie hauptsächlich negative Auswirkungen verspüren. Im Vergleich dazu fällt der Anteil jener, welche positive Folgen sehen, mit knapp 10% relativ gering aus.

Abbildung 46: Auswirkungen der filmschaffenden Tätigkeit auf die Gesundheit, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=23; Männer: n=219, n miss=12; Gesamt n=456, Tätigkeit: n miss=42, Betroffenheit Schwierigkeiten bzw. Benachteiligungen: n miss=40; Betroffenheit atypische Beschäftigung: n miss=172.

Diese Auswirkungen stehen wiederum in einem Zusammenhang mit der **Betroffenheit von Schwierigkeiten im Arbeitsalltag**: So spüren Personen, die wenig bis gar nicht von Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren betroffen waren, gehäuft keine Auswirkungen, während jene mit hoher Betroffenheit verstärkt negative Auswirkungen wahrnehmen. Ebenso empfinden Opfer von **Gewalterfahrungen** im Arbeitsleben erwartungsgemäß überproportional häufig negative Auswirkungen.

Die Einschätzungen zu den gesundheitlichen Auswirkungen divergieren auch entlang der **beruflichen Tätigkeitsbereiche** und vor allem Maskenbildner/innen stehen durch einen hohen Anteil negativ betroffener Personen hervor (siehe Abbildung 46). Aber auch in den Bereichen Beleuchtung (56%), Kamera (47%) und Szenenbild (46%) finden sich etwas gehäuft negative Auswirkungen der filmschaffenden Tätigkeit auf die Gesundheitssituation. Also jene Gruppen, welche u. a. auch vergleichsweise häufig

Schwierigkeiten im Bereich der ‚Intensität des Arbeitens‘ benannten und dabei Fragen psychischer als physischer Belastungen – reichend von Stress/Zeitdruck über Unfallgefahren oder gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen am Set – adressierten (siehe auch Kapitel 5.4.1). Exemplarisch:

„Enorme körperliche Belastung im Licht-Department. Ruhe-/Ausheilungsphasen können selten eingehalten werden.“ (w_32_Beleuchtung)

„Unzulängliche/ nicht ergonomische Arbeitsbedingungen: unzureichende Beleuchtung, sehr wenig Platz, keine höhenverstellbaren Schminkplätze, extreme körperliche Belastung aufgrund unzureichender Hilfestellung beim Transport (bis zu 150 kg), ungesundes Essen (falls man zum Essen kommt).“ (w_41_Maskenbild)

„Bei meiner letzten Produktion waren 17 Krankheits- und Unfälle (wenig Person für gleiche Arbeit führt zu Hektik, Stress, Verletzungen, Erschöpfung, Krankheiten)“ (w_39_Maskenbild)

Schauspieler/innen auf der anderen Seite empfinden ihre Arbeit nur selten als hauptsächlich mit negativen gesundheitlichen Folgen verbunden (11%). Im Gegenteil: Für sie hat ihre Tätigkeit mit einem Anteil von 19% zu insgesamt 9% im Durchschnitt häufiger überwiegend positive Auswirkungen. Dies erscheint durchaus überraschend, werden Schauspieler/innen durch ihre Arbeit in internationalen Studien doch (auch) als Risikogruppe definiert: *“Actors constitute an at-risk population based on the physical burden demanded from their profession, different health behaviors, and poor economic and health insurance status”* (vgl. Martin & Battaglini 2019). Arbeitsbedingte Verletzungen, Drogenkonsum oder übersteigerte Anforderungen an das Aussehen, die in Extremfällen in Essstörungen münden können, finden sich hier beispielsweise in der Literatur beschrieben (ebd.; Szabó et al. 2019).

Andere Faktoren, wie eine (un-)selbstständige Beschäftigung oder die Etabliertheit im Filmbereich, führen hingegen zu keinen signifikant unterschiedlichen Einschätzungen der arbeitsbedingten Auswirkungen auf die Gesundheit.

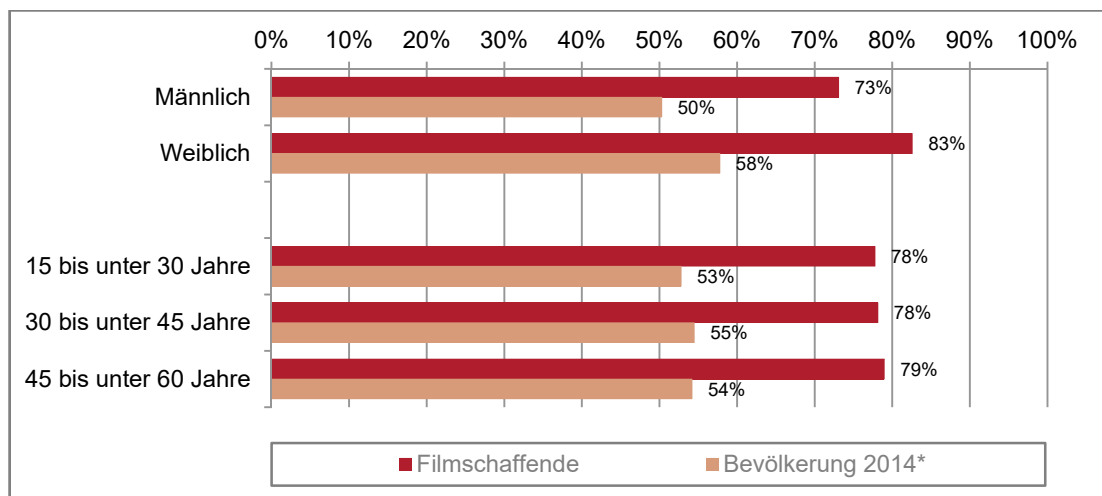
7.1.1 Arbeit trotz Krankheit?

Wie gestaltet sich der Umgang mit Krankheit in der Branche? Wird man bzw. fühlt man sich gezwungen trotz Krankheit zur Arbeit zu erscheinen? Abbildung 47 zeichnet hierzu ein düsteres Bild: So gaben rund **83% der filmschaffenden Frauen, damit mehr als Männer mit 73%, an in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet zu haben.**

Im Vergleich zu den Daten aus der Gesundheitsbefragung 2014 arbeiteten Filmschaffenden damit klar häufiger als in die erwerbstätige Gesamtbevölkerung trotz Krankheit und das in allen Altersgruppen und in Bezug auf beide Geschlechter (plus rund 25 Prozentpunkte bei den Frauen und 23 Prozentpunkte bei den Männern).

Deutlich zeigt sich auch der Zusammenhang zur Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Arbeitsleben. Jene, die in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet haben, sehen sich häufiger Schwierigkeiten gegenüber bzw. anders formuliert: ‚nur‘ 30% hatten keine/geringe Schwierigkeiten vs. 45% jener, die nicht trotz Krankheit gearbeitet haben. Keine relevanten Unterschiede sind jedoch entlang anderer Merkmale erkennbar: Arbeit trotz Krankheit betrifft beispielsweise selbstständig Beschäftigte ebenso wie unselbstständig Tätige, jene in Führungs- und Leitungsfunktionen ebenso wie Fach- und Hilfskräfte oder gut Etablierte in der Filmbranche genauso wie weniger Etablierte.

Abbildung 47: In den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet, nach Altersgruppen und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Alter: n=456, n miss=26; Frauen: n=229, n miss=10; Männer: n=219, n miss=7; Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2014; *ab 15 Jahren

7.2 Gesundheitsgefährdendes Risikoverhalten: Substanzgebrauch

*„[...] keine Zeit während der Arbeit, sich eine Form von Ausgleich zu schaffen, sprich Yoga, Laufen,...Sport oder anderes Entspannendes... zu lange Arbeitstage. [...]“
(w_54_Szenenbild).*

Ein individuelles Verhalten bzw. Lebensstil, welcher der eigenen Gesundheit zuträglich ist, umfasst eine potentiell große Bandbreite an Themen. Dazu gehören regelmäßige Bewegung und Sport, gesunde Ernährung, ausreichend Schlaf etc. – alles Faktoren, welche von Respondenten/innen dieser Befragung mitunter auch kritisch reflektierend thematisiert wurden.

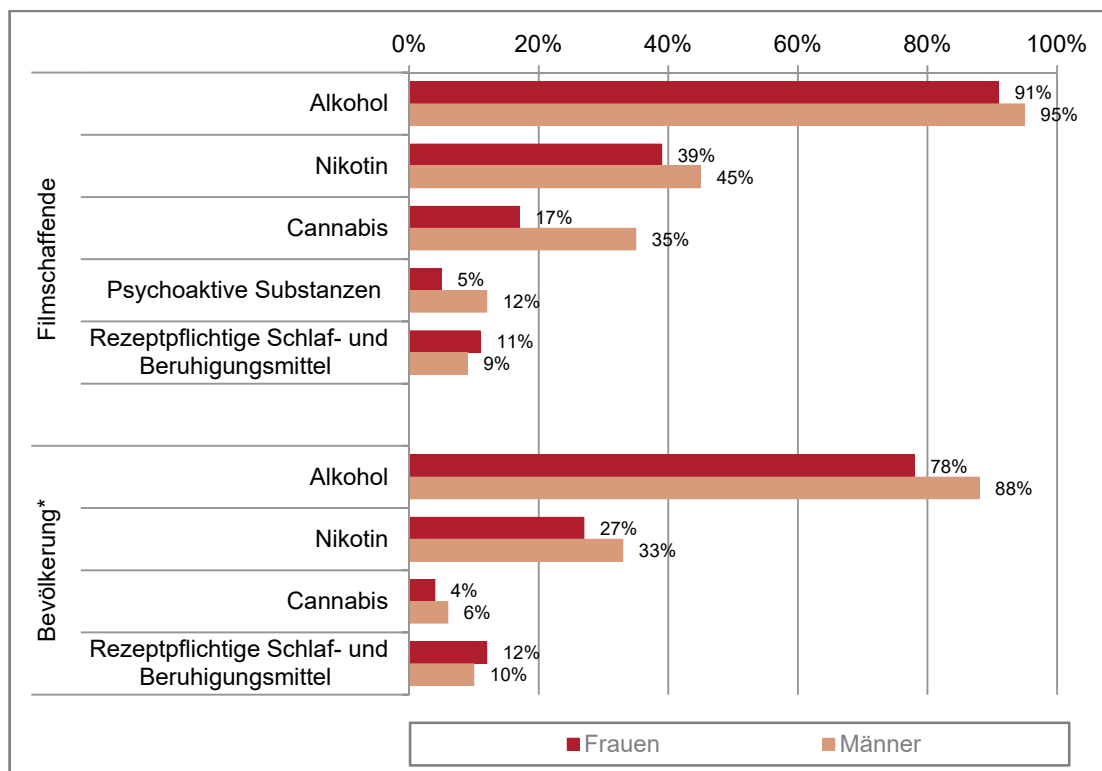
In der Literatur finden sich darüber hinaus verschiedentlich Hinweise darauf, dass der Konsum von (il-)legalen Substanzen bei verschiedenen Gruppen Kunstschaffender überdurchschnittlich verbreitet ist (siehe bspw. Van den Eynde et al. 2016, Martin & Battaglini 2019). Wir haben in Folge als einen Indikator für die Verbreitung gesundheitsgefährdenden Risikoverhaltens unter Filmschaffenden nach dem Konsum verschiedener Substanzen gefragt. Konkret in Bezug auf legale (Nikotin, Alkohol, Medikamente) als auch illegale (Cannabis, Kokain, Heroin, Crystal Meth etc.) Substanzen. Das vorliegende Ergebnis zeigt, dass **legale Substanzen relativ weit verbreitet** sind, insbesondere der Alkoholkonsum. Nahezu alle Respondenten/innen haben in den letzten 12 Monaten mehr/minder regelmäßig (siehe dazu weiter unten näher) Alkohol konsumiert. An zweiter Stelle folgt das Rauchen von Zigaretten, Zigarren oder Pfeifen.

Illegale Substanzen werden in unterschiedlichem Maße konsumiert. So fällt der Anteil der Cannabiskonsumenten/innen bei Männern fast so hoch aus, wie der Anteil der Tabakraucherinnen. Frauen geben hingegen signifikant seltener an, Cannabis zu konsumieren. Auch psychoaktive Substanzen (wie bspw. Kokain oder Heroin) haben in den

letzten zwölf Monaten Männer mit 12% öfters konsumiert als Frauen mit 5%. Rezeptpflichtige Medikamente und Beruhigungsmittel konsumierten rund jede/r zehnte Respondent/in.

Damit liegt, **bezogen auf die meisten Substanzen, ein im Vergleich zur Gesamtbevölkerung mehr oder minder erhöhter Anteil von Konsumenten/innen in der Gruppe der Filmschaffenden** vor (siehe Abbildung 48 und nachfolgende ergänzende Ausführungen).

Abbildung 48: Konsum verschiedener Substanzen in den letzten 12 Monaten, nach Geschlecht



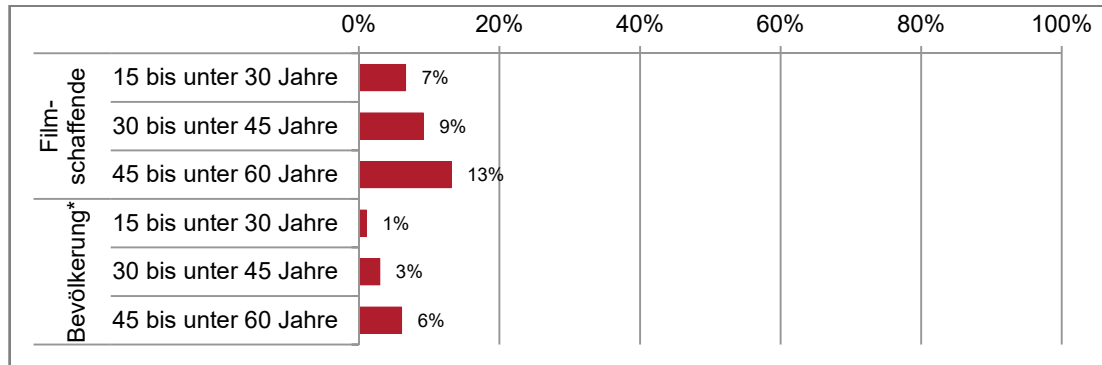
Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, Männer: n=219; Alkohol Frauen n miss=8; Männer n miss=10, Rauchverhalten Frauen n miss=9; Männer n miss=9; Cannabiskonsum Frauen n miss=31; Männer n miss=35; Psychoaktive Substanzen Frauen n miss=31; Männer n miss=30; Schlaf-, Beruhigungsmittel Frauen n miss=18; Männer n miss=25.; Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2014; Strizek & Uhl (2016); *ab 15 Jahren.

Alkoholkonsum

Alkoholkonsum ist unter Filmschaffenden weit verbreitet. Mit gut 90% der Respondenten/innen, die **in den letzten 12 Monaten Alkohol** getrunken haben, liegt ein Wert vor, der über dem Durchschnitt in der österreichischen Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren, insbesondere bei Frauen, liegt (Gesamtbevölkerung Frauen 78%, Männer 88%; Werte für 2014; vgl. Klimont, & Baldaszi 2015). Lenkt man den Blick auf die **Häufigkeit des Alkoholkonsums** in den letzten 12 Monaten, ergibt sich hierbei unter den Filmschaffenden ein Anteil von rund 8% bei den Frauen und 14% bei den Männern, die **(beinahe) täglich Alkohol** konsumieren. Auch diese Werte liegen über dem Bevölkerungsdurchschnitt von rund 3% bei den Frauen und 10% bei den Männern. Dieses

Ergebnis, des überdurchschnittlich häufigen Alkoholkonsums, gilt unabhängig des Alters, d.h. in allen Altersgruppen findet sich bei Filmschaffenden im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ein erhöhter Anteil an (fast) täglichen Trinker/innen.

Abbildung 49: Anteil an (fast) täglichem Alkoholkonsum, nach Altersgruppen



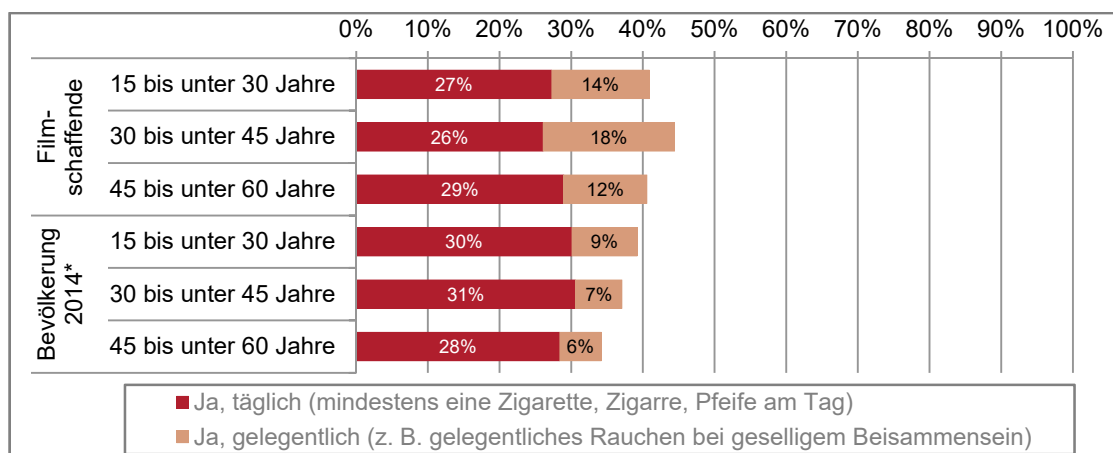
Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss=27; Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2014; *ab 15 Jahren.

Häufiger Alkoholkonsum korreliert dabei mit einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand: So befinden sich unter jenen Filmschaffenden, die ihren Gesundheitszustand als maximal mittelmäßig einstufen mit einem Anteil von rund 18% deutlich häufiger Personen, die (beinahe) täglich Alkohol trinken (vs. 11% insgesamt).

Rauchverhalten

Der Anteil der Raucher/innen liegt unter den Filmschaffenden geringfügig über dem Bevölkerungsschnitt 2014. Lenkt man allerdings den Blick auf **Gelegenheitsraucher/innen** trifft dies auf Filmschaffende mit einem Anteil von 16% bei den Frauen und 14% bei den Männern deutlich häufiger zu als in der Gesamtbevölkerung. Dieser Trend zu mehr Gelegenheitsraucher/innen unter Filmschaffenden findet sich quer über alle Altersgruppen.

Abbildung 50: Anteil an Raucher/innen, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Alter: n=456, n miss=27; Frauen: n=229, n miss=9; Männer: n=219, n miss=9; Statistik Austria: Gesundheitsbefragung 2014; *ab 15 Jahren.

Cannabiskonsum

Geht es um Konsumerfahrungen mit illegalen Drogen in Österreich, steht der Cannabiskonsum an erster Stelle. Dies gilt für Filmschaffende ebenso wie für die Gesamtbevölkerung (vgl. Horvath et al. 2019), wenngleich erstere deutlich gehäuft Cannabisprodukte konsumieren. So haben jeweils rund zwei Drittel der männlichen und weiblichen Filmschaffenden bereits Cannabis konsumiert, während dies nur auf rund jede/n Fünften der Männer und Frauen in der Gesamtbevölkerung zu trifft. Auch die Konsumrate innerhalb der letzten 12 Monate liegt unter Filmschaffenden deutlich höher: Der Konsum bei weiblichen Filmschaffenden liegt dabei 4mal so hoch wie bei Frauen in der Gesamtbevölkerung, bei männlichen Filmschaffenden ist er sogar beinahe 6mal so hoch.

Dieses Ergebnis fällt damit ähnlich aus, wie jenes in der Studie zu Australischen Unterhaltungs- und Kreativarbeiter/innen, welche für diese Gruppe in den letzten 12 Monaten einen 4mal höheren Cannabiskonsum gegenüber der Gesamtbevölkerung identifizierte (vgl. Van den Eynde et al. 2016).

Innerhalb der Gruppe der Filmschaffenden trifft ein Konsum in den letzten 12 Monaten dabei insbesondere auf jüngere Personen bis 35 Jahren zu (Anteil rund 37%, siehe Tabelle 67 im Anhang). Zusätzlich konsumieren Männer häufiger als Frauen (rund plus 18 Prozentpunkte).

Psychoaktive Substanzen wie Kokain, Heroin oder Crystal Meth

Konsumerfahrungen mit anderen illegalen psychoaktiven Substanzen sind in Österreich vergleichsweise selten und bewegen sich zwischen 1% bis 3% in der Gesamtbevölkerung (vgl. Strizek & Uhl 2016a). Unter den Filmschaffenden scheint diesen Substanzen allerdings eine größere Bedeutung zu zukommen, berichten doch immerhin rund 16% der Frauen und 27% der Männer insgesamt von entsprechenden Konsumerfahrungen.

Während in der Gesamtbevölkerung (ab 15 Jahren) Männer etwas häufiger von Konsumerfahrungen mit Amphetamin, Ecstasy, Kokain, biogene Drogen und Schnüffelfstoffen berichten (vgl. ebd.), ist der geschlechtsspezifische Unterschied unter den Filmschaffenden nicht signifikant. Allerdings weisen jüngere Personen bis 35 Jahre mit einem Anteil von rund 14% deutlich häufiger eine entsprechende Konsumerfahrung in den letzten 12 Monaten auf als Ältere (siehe Tabelle 67 im Anhang).

Rezeptpflichtige Schlaf- und Beruhigungsmittel

Der Konsum rezeptpflichtiger Schlaf- und Beruhigungsmittel fällt zwar insgesamt betrachtet bei Filmschaffenden etwas häufiger aus als in der Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren (27% vs. rund 20%), nicht jedoch in den letzten 12 Monaten (siehe Abbildung **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Insgesamt nehmen rezeptpflichtige Schlaf- und Beruhigungsmittel in Analysen zum Substanzgebrauch einen besonderen Stellenwert ein, da sie im Gegensatz zu allen anderen psychoaktiven Substanzen häufiger von Frauen als von Männern eingenommen werden und ihr Konsum mit zunehmendem Alter ansteigt (vgl. Strizek & Uhl 2016a). Unter den Filmschaffenden fällt diese geschlechtsspezifische Differenz allerdings nicht signifikant aus; jedoch findet sich auch in dieser Gruppe mit rund 17% ein deutlich höherer Anteil an Konsumerfahrungen unter älteren Personen ab 51 Jahren (siehe Tabelle 67 im Anhang).

8 MACHT – ARBEIT – KRANK?: Gegenstrategien

Übergreifend über alle Kapitel befasst sich das letzte Kapitel mit der Frage, welche Gegenstrategien von den Filmschaffenden bewusst eingesetzt werden – oder zumindest werden würden – um etwaigen Problemen und Missständen entgegenzutreten. Abgefragt wurden hier vor allem individuelle Strategien, die einzelne wählen können, beispielsweise der Verzicht auf Aufträge, bei welchen bereits im Vorhinein arbeitsrechtliche Bedenken bestehen oder der Versuch gegen Unrecht aktiv zu werden (Kapitel 8.1).

So wichtig individuelle Schritte sind – da sie in Summe auch eine kollektive Gegenwehr bilden können – ist dennoch zu betonen, dass letztendlich strukturelle Ansätze zentral sind, um nachhaltige Verbesserungen in Gang zu setzen. Etwa (Anlauf)Stellen zur Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Problemen sowie Ungleichbehandlung, Ansatzpunkte, die seitens der Auftrag-/Arbeitgeber/innen für ein gutes Arbeitsklima und gegen Gewalt und Übergriffe gesetzt werden oder eine entsprechende Steuerung seitens der öffentlichen (Förder-)Hand (vgl. etwa Schröttle et al 2019).

Mit dem Aufbau der Anlaufstelle #we_do! wurde jüngst ein entsprechender Vorstoß seitens der österreichischen Filmschaffenden unternommen hier eine spezifische Stelle für Filmschaffende zu etablieren (siehe dazu bspw. Eder 2019). Die Bekanntheit der Stelle unter Filmschaffenden sowie erste Einschätzungen zum Konzept dieser, finden sich in Kapitel 8.2, ebenso wie eine allgemeinere Reflexion zu möglichen Strategien, den Beschäftigungsbereich der Filmwelt „filmschaffendenfreundlich(er)“ zu gestalten.

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Relevante individuelle Präventions- und Bewältigungsstrategien im Kontext arbeitsbedingter Probleme... ..

- basieren auf dem Verzicht Aufträge bzw. Arbeitsverhältnisse anzunehmen, bei denen arbeitsrechtliche und/oder finanzielle Bedenken bestanden haben bzw. bestehen. Ein sehr hoher Anteil an Respondenten/innen (gut 80%) hat dies in der Vergangenheit bereits gemacht oder wäre dazu bereit.
- An die 90% versuchten bei Schwierigkeiten aktiv zu werden bzw. wären dazu bereit, meist im direkten Arbeitsumfeld, also gemeinsam mit Kollegen/innen und/oder in direkter Ansprache mit Verantwortlichen.
- Nahezu ebenso viele suchten bei Schwierigkeiten Unterstützung im privaten Umfeld bzw. würden sich im Falle von Problemen an dieses wenden.

#we_do! - die Anlaufstelle für Filmschaffende gegen Machtmissbrauch...

- ... weist eine relativ hohe Bekanntheit auf: Ca. zwei Drittel der weiblichen Filmschaffenden und knapp die Hälfte der Männer kennen #we_do!.

- Unterdurchschnittlich ist die Bekanntheit u. a. bei Jungen und auch entlang der beruflichen Schwerpunkttätigkeiten zeigen sich unterschiedliche Bekanntheitsgrade.
- Sofern eine Bewertung verschiedener Angebotelemente von #we_do! den Respondenten/innen möglich ist, äußerten sie sich durchwegs positiv

Mögliche weitere strukturelle Ansätze zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch etc....

- ... stoßen auf breite Unterstützung.
- Fast 100% der Frauen und 90% der Männer halten die dauerhafte Etablierung einer unabhängigen Vertrauensstelle für sehr/eher wichtig.
- Auch weitere Maßnahme, wie beispielsweise ein Monitoring von und Berichterstattung über Fälle oder die Etablierung eines Verhaltenskodex (Code of Conduct) für die Filmbranche, erfahren eine sehr breite Zustimmung.

8.1 Individuelle Präventions- und Bewältigungsstrategien

„Ich versuche immer, durch ein sachliches Gespräch Missstände aufzuzeigen bzw. Hilfe zu holen und zu bearbeiten. Dementsprechend versuche ich KollegInnen zu motivieren, das gleiche zu tun ... und nicht aufzugeben.“ (w_55_Postproduktion)

Im Rahmen der Befragung wurden unterschiedliche individuelle Möglichkeiten abgefragt, die einzelne Personen setzen können, um sich gegen Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Verletzungen im Arbeitsrecht zu wehren – einerseits bereits im Vorfeld, um absehbare Probleme weitestgehend zu vermeiden, andererseits bei erlebten Problemen, um zu reagieren.

Hinsichtlich möglicher Vermeidungs-, bzw. **Präventionsstrategien** wurde erfragt, ob auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse verzichtet wird, wenn bereits im Vorfeld arbeitsrechtliche und finanzielle Bedenken bestehen und ob auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne einen vorherigen Vertragsabschluss verzichtet wird.

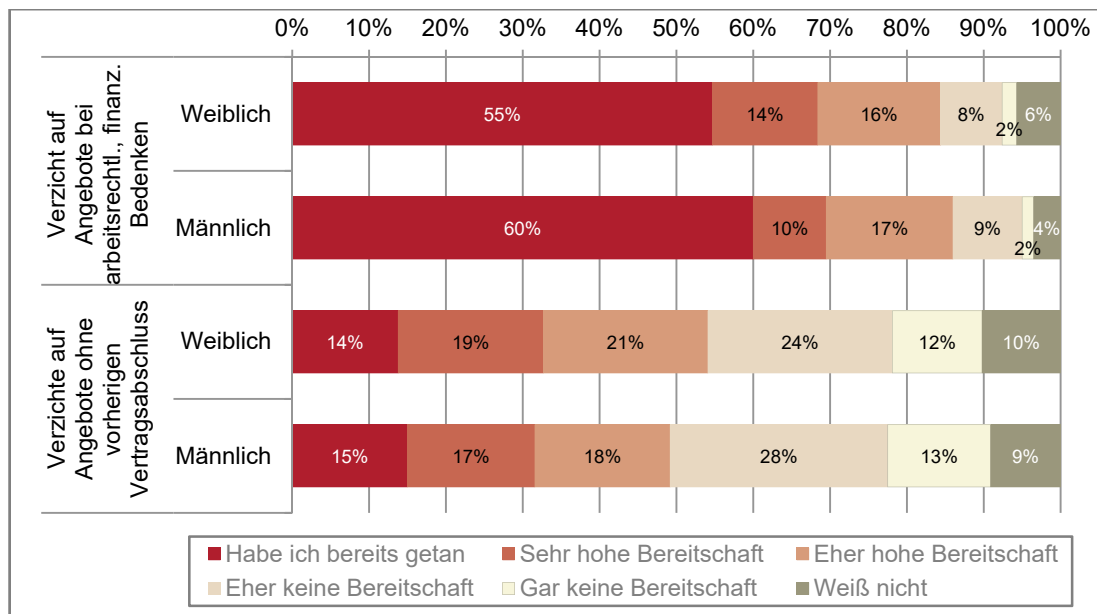
Dass viele Filmschaffende Erfahrungen mit solch arbeitsrechtlichen und/oder finanziellen Bedenken haben, wird aus Abbildung 51 ersichtlich: Ein sehr hoher Anteil an Respondenten/innen hat in der Vergangenheit bereits auf Aufträge bzw. Arbeitsverhältnisse auf Grund solcher Bedenken verzichtet. Konkret betrifft dies:

- 60% der männlichen und 54% der weiblichen Filmschaffenden,
- rund 25% bzw. 30% wären zu einem Verzicht bereit und
- ‚nur‘ weniger als 10% können sich einen ebensolchen Verzicht nicht vorstellen (bzw. wohl eher nicht leisten).

Ganz anders das Antwortverhalten auf die Frage ob Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne vorherigen Vertragsabschluss abgelehnt werden:

- Nur etwa 15% haben hier bereits entsprechende Schritte gesetzt (also abgelehnt),
- und der Anteil jener, die sich dies vorstellen können ist mit 30% (Männer) bzw. 40% (Frauen) auch nicht sehr hoch.
- Fast 45% der männlichen Filmschaffenden und ein Drittel der weiblichen Filmschaffenden können sich dies also nicht vorstellen. Die Zahlen spiegeln wohl die gelebte, wenn auch wiederholt kritisierte (siehe Kapitel 5), Praxis in der Filmbranche wider, dass Vertragsabschlüsse nicht unbedingt vorab erfolgen bzw. dies tatsächlich als einlösbar gesehen wird.

Abbildung 51: Präventive Strategien, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=17 und 33; Männer: n=219, n miss=19 und 32; Die konkreten Fragen waren: 1. Frage: Ich versuche auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse zu verzichten, wo ich im Vorfeld arbeitsrechtliche und finanzielle Bedenken habe, 2. Frage: Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne einen vorherigen Vertragsabschluss.

Wie wird mit bereits eingetretenen Schwierigkeiten umgegangen? Nachfolgende Abbildung 52 zeigt, dass die im Rahmen der Online-Befragung zur Auswahl gestellten drei **Bewältigungsstrategien** durchaus differenziert gesehen werden.

So wurde die Frage, ob **geforderte Gesetzesverstöße** (bspw. betreffend Arbeitszeit, Entgelt) **zurückgewiesen** werden, relativ zurückhaltend beantwortet:

- Rund 15% der Befragten gaben an, dass angeordnete Verstöße gegen gesetzliche Regelungen bereits abgelehnt wurden,
- bei rund 40% besteht hier Bereitschaft dies zu tun,
- immerhin ein Drittel der Befragten (rund 35%) gibt an, hierzu keine Bereitschaft zu zeigen,
- über 10% wussten nicht, wie sie vorgehen würden.

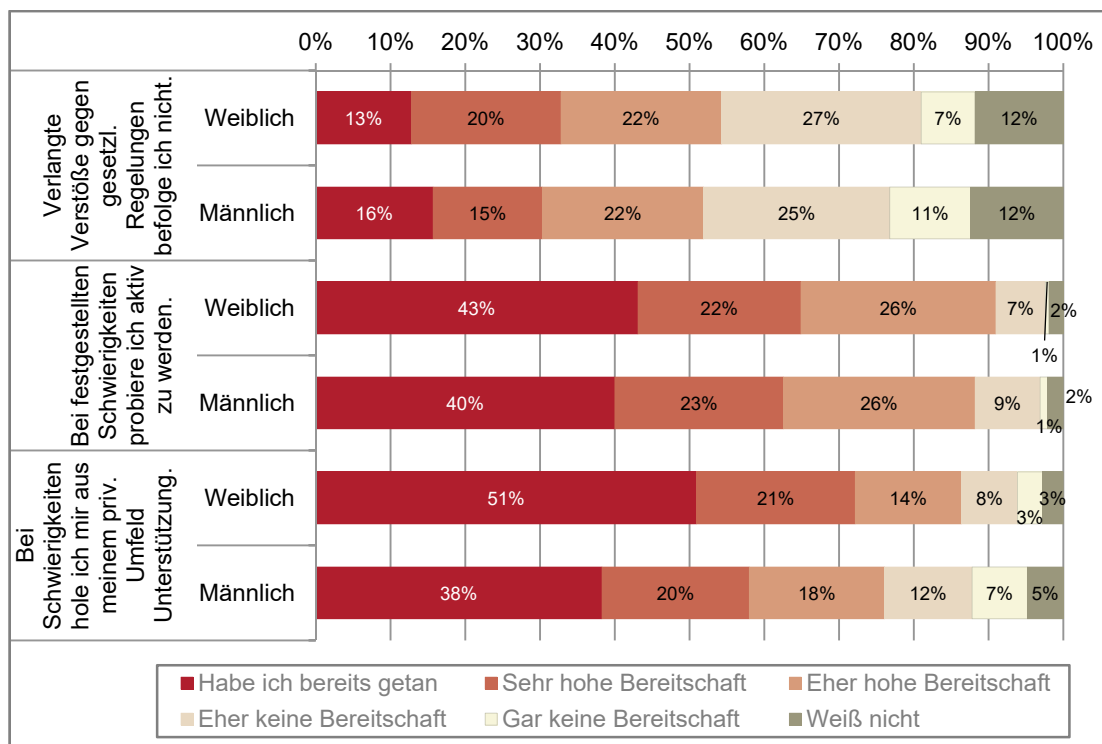
Gerade auf diese Frage wurde im Rahmen von Kommentarmöglichkeiten im Fragebogen häufig reagiert und aufgezeigt, dass es nicht (immer) möglich ist, bei Verstößen gegen gesetzliche Regelungen nicht mitzumachen. Exemplarisch:

„WAS SOLL ICH DAGEGEN TUN? NICHT WEITERARBEITEN? Dann war das meine letzte Anstellung für diesen Arbeitgeber.“(m_27_Kamera)

Die Möglichkeit **Unterstützung aus dem privaten Umfeld** zu holen, nimmt eine deutlich größere Relevanz ein. Sie ist auch die einzige der hier behandelten drei Möglichkeiten, die leichte geschlechtsspezifische Differenzen im Antwortverhalten erkennen lässt, wenn auch nicht in einem statistisch signifikanten Ausmaß:

- Die Hälfte der weiblichen Filmschaffenden (51%) holte sich bei Schwierigkeiten Unterstützung im privaten Umfeld, gegenüber einem Drittel der Männer (38%),
- ein relativ ähnlicher Anteil von Frauen und Männern zeigt dafür hohe Bereitschaft (rund 35%).
- Zudem fällt auf, dass jene Filmschaffenden, die Belästigungen und/oder Gewalt ausgesetzt waren, etwas verstärkt Unterstützung aus dem privaten Umfeld suchen (53% vs. 37% insgesamt). Bei anderen Möglichkeiten im betrieblichen oder institutionellen Umfeld kann hingegen bei dieser Gruppe keine verstärkte Nachfrage abgelesen werden. Ob dies an den fehlenden Möglichkeiten liegt oder in einer Nicht-Inanspruchnahme, kann nicht festgestellt werden. Verstärkte strategische Überlegungen zur tatsächlichen Erreichung und Unterstützung der relativ hohen Zahl von Belästigung und Gewalt Betroffenen (siehe Kapitel 6) erscheinen jedenfalls wichtig.

Abbildung 52: Individuelle Bewältigungsstrategien, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss zwischen 17 und 34; Männer: n=219, n miss zwischen 24 und 34. Die konkreten Fragen waren: 1. Frage: Wenn Verstöße gegen gesetzliche Regelungen verlangt werden (etwa Arbeitszeitgesetz), befolge ich diese nicht. 2. Frage: Bei festgestellten Schwierigkeiten probiere ich aktiv zu werden. 3. Frage: Bei Schwierigkeiten hole ich mir aus meinem privaten Umfeld Unterstützung.

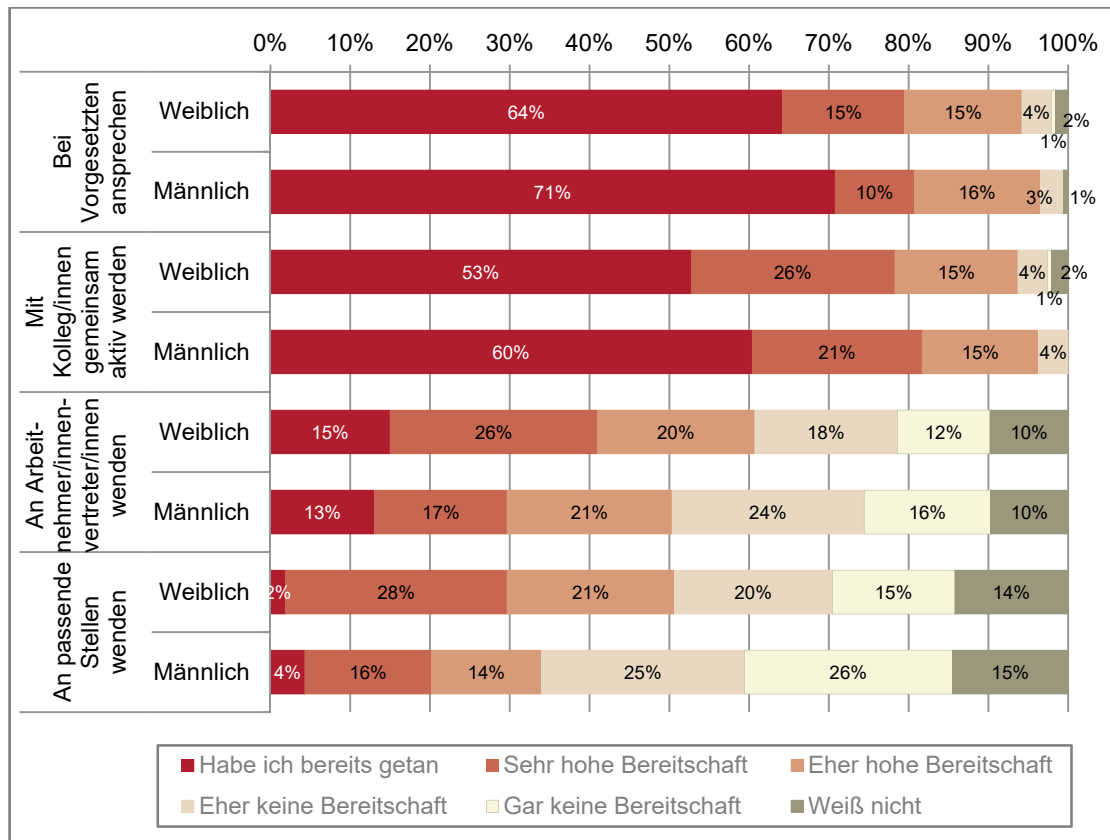
Die Antworten auf die Frage nach der **Bereitschaft auf erlebte bzw. festgestellte** (im Fragebogen nicht näher definierte) **Schwierigkeiten aktiv zu werden**, weist auf ein großes Potential hin:

- Über 40% der Befragten sind bereits bei aufgetretenen Schwierigkeiten aktiv geworden,
- knapp 50% zeigen hierzu eine sehr oder eher hohe Bereitschaft und
- ‚nur‘ weit unter 10% der Befragten signalisieren keine Bereitschaft.
- Weitere Analysen nach verschiedenen Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen lassen hier nur wenige Unterschiede erkennen. Eine Ausnahme stellen jüngere Filmschaffende dar, welche deutlich seltener angeben, dass sie bei festgestellten Schwierigkeiten bereits aktiv geworden sind (29% vs. 42% insgesamt).

Bei jenen **Filmschaffenden, die bereits aktiv gegen Schwierigkeiten** vorgegangen sind bzw. eine Bereitschaft dazu zeigen, wurden unterschiedliche Optionen vorgelegt, welche Schritte sie gesetzt haben bzw. in Frage kommen. Abbildung 53 illustriert, dass in einem hohen Ausmaß Schwierigkeiten direkt mit den Vorgesetzten angesprochen wurden (71% der männlichen und 64% der weiblichen Respondent/innen) und dass kaum jemand keine Bereitschaft dazu hat. Hier fällt allerdings jene Gruppe von Filmschaffenden auf, die mit höheren Schwierigkeiten im Berufsleben zu kämpfen haben: Diese zeigen eine geringere Bereitschaft, diese mit den/der Vorgesetzten zu klären – ein weiterer Hinweis auf die prekäre Situation bzw. Ausgesetztheit von Personen, die tatsächlich mit Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Ähnlich hohe Zustimmungswerte kommen auf die Frage, ob gemeinsam mit Kolleg/innen aktiv etwas gegen Schwierigkeiten unternommen wird – auch hier gibt es kaum jemanden, die/der keine Bereitschaft dazu signalisiert. Allerdings wurde diese Strategie von etwas weniger Respondent/innen auch schon aktiv angewandt, wenn auch noch immer zu einem hohen Anteil (53% der weiblichen und 60% der männlichen Filmschaffenden).

Abbildung 53: Optionen: Aktives Vorgehen gegen Schwierigkeiten, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=192, n miss zwischen 2 und 30; Männer: n=172, n miss zwischen 1 und 34

Deutlich seltener wurden die anderen Optionen gewählt: nämlich sich an Arbeitnehmer/innen/vertretungen (etwa Betriebsrat, Gewerkschaft, Arbeiterkammer) oder an andere passende Stellen (bspw. Gleichbehandlungsanwaltschaft) zu wenden.

Während sich rund 15% der Respondent/innen bereits an Arbeitnehmer/innen/vertretungen gewendet haben, wurden andere Stellen kaum in Anspruch genommen. Für beide Optionen besteht bei den weiblichen Filmschaffenden eine größere Bereitschaft als bei den männlichen: So können sich unter den weiblichen Filmschaffenden fast die Hälfte vorstellen sich an eine externe Stelle oder an Arbeitnehmer/innenvertretungen zu wenden. Bei Männern würden 30% eine externe Stelle und 37% die Arbeitnehmer/innenvertretung kontaktieren. Relevante Unterschiede nach weiteren Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen, etwa dem Alter oder der Art der Beschäftigungsverhältnisse, lassen sich nicht erkennen.

Jene Personen, die bereits entsprechende Stellen nutzten oder nutzen würden, nannten konkret vor allem die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer, die Gewerkschaft und verschiedene Berufsverbände und auch die Anlaufstelle #we_do! wurde genannt. Einzelmeldungen betrafen die Polizei, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, (Arbeitsrechts-)Anwälte, FC Gloria, Arbeitsmarktservice und Filmfonds.

8.2 Die Anlaufstelle #we_do!

„#we_do! ist sicherlich ein guter Anfang.“ (w_47_Maskenbild)

Mit März 2019 wurde vom Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden, gemeinsam mit den Filmproduzenten, #we_do! ins Leben gerufen, als Anlaufstelle, Hotline, Beratungs- und Monitoringstelle für Betroffene von Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuellen Übergriffen und Verletzungen im Arbeitsrecht. Eine Expertin und ein Experte, die explizit nicht aus der Filmbranche stammen (damit die Hemmschwelle für Betroffene sich zu melden, niedrig gehalten wird), bauten die Stelle in enger Rückkoppelung mit dem Dachverband sowie den Verbänden der Filmschaffenden in Kooperation mit FC Gloria (Frauen Vernetzung Film) auf. Finanziert wird die Stelle von den beiden Verwertungsgesellschaften VdFS (für die Filmschaffenden) und VAM (für die Produzenten).

Die Anlaufstelle wählte einen bewusst weiten Ansatz, für welche Problemfelder sie sich zuständig fühlt, um betroffenen Personen einen einfachen Zugang zu ermöglichen. Ziel ist es zu einer Enttabuisierung der Thematik beizutragen, um die Schwelle zur Meldung von Fällen für Betroffene möglichst niedrig zu gestalten und Ansatzpunkte für strukturelle Machtmechanismen identifizierbar zu machen. Absolute Anonymität wird gewährt (vgl. Lauggas/Pausser 2020).

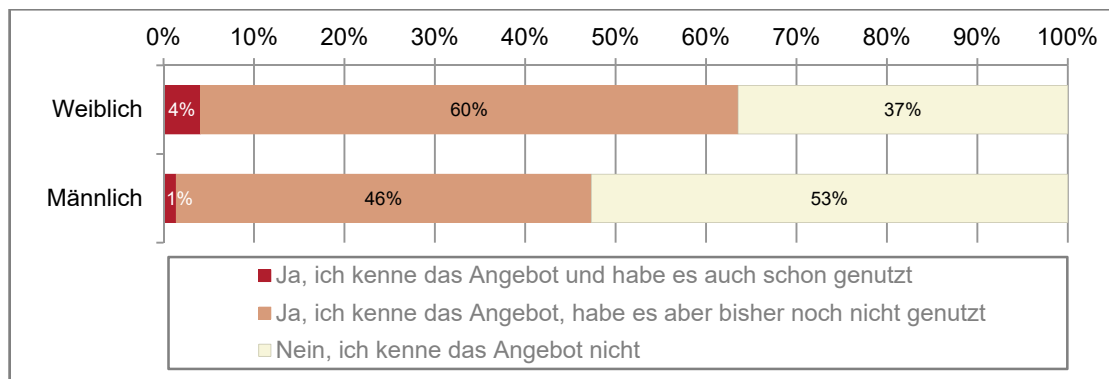
Parallel zum Aufbau der Anlaufstelle erfolgte die Bewerbung der Angebote, etwa über Mailings, Postkarten und die Einrichtung einer Website (<https://we-do.filmschaffende.at/>). Zudem wurden Workshops abgehalten.

Nach der Aufbauphase wurde die konkrete Arbeit aufgenommen und im Zeitraum weniger Monate wandten sich bereits viele Personen an #we_do!: Mit Stand Ende März 2020 wurden über 40 Fälle von 27 Frauen und sieben Männern eingebracht, diese wurden von der Anlaufstelle dokumentiert und dazu beraten (vgl. Lauggas/Pausser 2020).

Mit der vorliegenden Befragung wurde nun unter anderem erhoben, wie sich die Bekanntheit von #we_do! gestaltet und welche Einschätzungen und Wünsche zur Arbeit der Anlaufstelle bestehen.

Die Ergebnisse der Befragung: Insgesamt kennen bemerkenswerte zwei Drittel (64%) der weiblichen Filmschaffenden das Angebot und fast die Hälfte (46%) der männlichen Filmschaffenden. Davon haben neun Frauen und drei Männer, die an der Befragung teilnahmen, das Angebot bereits selbst genutzt (siehe Abbildung 54).

Abbildung 54: Bekanntheit von #we_do!, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=7; Männer: n=219, n miss=12

Dabei sind gewisse Unterschiede nach beruflichen Schwerpunkttätigkeiten und Funktion der Filmschaffenden erkennbar, was die Bekanntheit des Angebots betrifft:

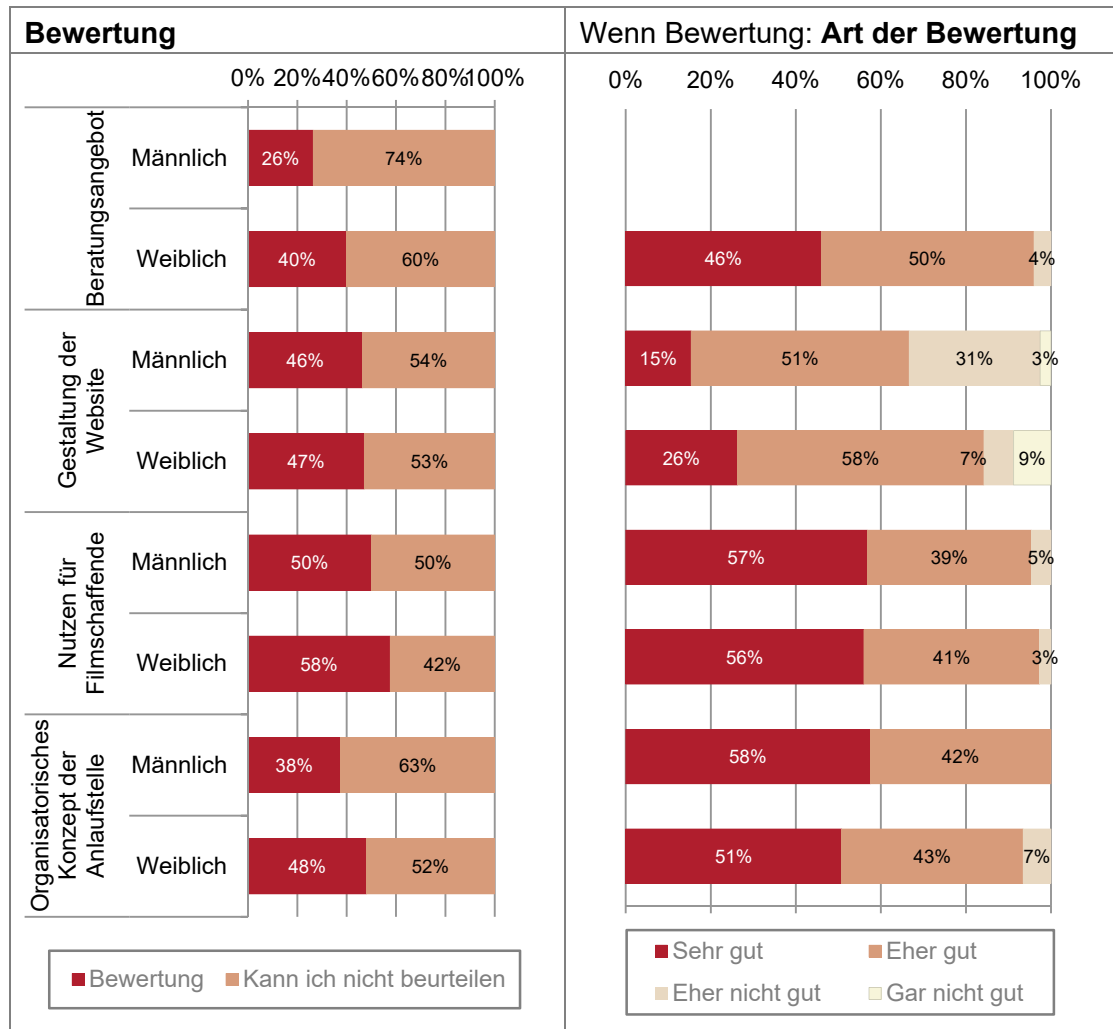
- So ist im Maskenbild (Bekanntheit 89%), der Produktion/Aufnahme (Bekanntheit 66%) und im Bereich Regie (Bekanntheit 64%) die Bekanntheit der Stelle sehr groß, während sie bei Szenebild, Beleuchtung, Musik/Ton oder Schauspiel bei knapp unter bzw. der Hälfte der Respondenten/innen liegt.
- Signifikante Unterschiede gibt es auch hinsichtlich der Funktion der Filmschaffenden: Vor allem Personen in Führungs- und Leitungspositionen kennen die Stelle (69%), während von den Hilfskräften oder Praktikant/innen nur 29% die Stelle kennen (bei einer allerdings insgesamt niedrigen Gesamtzahl der sich an der Befragung Beteiligten). Bei den Fachkräften kennt rund jede/r Zweite die Stelle.
- Besonderes bei den jüngeren Kollegen/innen (bis 35 Jahren) ist die Bekanntheit deutlich geringer als bei den anderen Altersgruppen (45% vs. rund 60% in höheren Altersgruppen). Etwas unterdurchschnittlich fällt die Bekanntheit auch bei wenig/nicht Etablierten mit 47% aus, während knapp 60% der eher oder gut Etablierten #we_do! kennen.

Hier zeigen sich also durchaus noch weitere Bedarfe die Anlaufstelle bekanntzumachen und hier auch jüngere Kolleg/innen bzw. weniger etablierte Kolleg/innen und Kolleg/innen in unterschiedlichen Positionen und Tätigkeitsbereichen zu erreichen. Erfahrungen mit anderen Anlaufstellen – etwa die Gleichbehandlungsanwaltschaft – verweisen ebenfalls darauf, dass vor allem (wenn auch bei weitem nicht nur) Personen in höheren beruflichen Positionen und mit einem hohen Bildungshintergrund die Angebote in Anspruch nehmen (Aufhauser et al 2020), weshalb es ein Ziel ist eine breitere Bekanntheit und einen niederschweligen Zugang sicherzustellen. Auch im Falle von #we_do! lässt sich aus Befragung ableiten, dass die Frage der Bewerbungskanäle von #we_do! im Hinblick auf die Erreichung besonders prekär bzw. wenig etablierter Filmschaffender akzentuiert werden sollte.

Aufgrund der relativen Neuheit der Stelle sowie der Tatsache, dass wenige der Respondent/innen das Angebot bereits genutzt haben, ist Beurteilung der Stelle nicht ganz einfach. Dementsprechend gibt ein hoher Anteil der Filmschaffenden an bestimmte Angebotselemente bzw. das Angebot an sich nicht beurteilen zu können: je nach konkreter Fragestellung meinen rund die Hälfte bis zum drei Viertel der Befragten keine

Einschätzung abgeben zu können, etwa hinsichtlich des Beratungsangebotes oder des organisatorischen Konzepts (siehe Abbildung 55, linke Grafik).

Abbildung 55: Bewertung von #we_do!, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Bewertung: Frauen: n=141, n miss zwischen 11 und 20; Männer: n=98, n miss zwischen 10 und 14; Art der Bewertung: Frauen: n zwischen 50 und 75, Männer: n zwischen 33 und 44; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Jene, die eine Einschätzung abgaben, äußerten sich durchwegs sehr oder eher positiv (siehe Abbildung 55, rechte Grafik): der Nutzen der Stelle für Filmschaffende, das organisatorische Konzept wie auch das Beratungsangebot an sich wurden mehr oder weniger ausschließlich sehr oder eher gut bewertet. Einzig die Website wird etwas skeptischer gesehen, vor allem von den männlichen Respondenten.

Jene Respondent/innen, die die Stelle schon genutzt haben, taten dies in erster Linie um konkrete Missstände zu melden, zwei Personen haben persönliche Beratung in Anspruch genommen, eine Person hat Informationen eingeholt. Die Meldungen betrafen Machtmissbrauch, Verletzungen des Arbeitsrechts, Diskriminierung und Ungleichbehandlung sowie sexuelle Übergriffe. Hier zeigt sich, dass die breite Ausrichtung der Anlaufstelle auch genutzt wird und angesichts der vielfältigen Problemlagen sehr sinn-

voll scheint. Fast alle Filmschaffenden, die #we_do! bereits nutzten, fanden das Angebot sehr oder eher hilfreich, einfach schon aufgrund der Tatsache, dass jemand zuhört und das Erlebte ein- und zuordenbar macht.

„Dass ich weiß, es gibt jemanden der sich die oft unglaublichen Geschichten anhört und ich nicht alleine damit bin. Inwiefern es etwas ändert oder verbessert weiß ich nicht“ oder „Persönliches Gespräch; nicht alleine dastehen zu müssen“.

Auch konkrete Hilfestellungen im weiteren Umgang mit Schwierigkeiten wurden als hilfreich empfunden:

„Im Laufe des Gesprächs wurde mir bewusst wie alltäglich Übergriffe am Set für uns sind und wieviel Bedarf an Aufarbeitung herrscht. Außerdem wurden Strategien besprochen wie man damit umgehen kann und welche Positionen aktiv eingreifen können bzw. auch haftbar sind“.

In den Antworten schwingt aber auch eine gewisse Skepsis mit, was nun tatsächlich geändert werden kann, wenn auch betont wird, wie wichtig es ist, dass Probleme überhaupt dokumentiert werden:

„Im Nachhinein kann #we_do einem ja nicht die Gage aufbessern oder Diäten die nicht gezahlt wurden einklagen. Ich finde es aber dennoch gut, dass es diese Anlaufstelle gibt, denn es muss mal überhaupt notiert werden, was im Filmgeschäft so alles schief läuft“.

Auch in der Einschätzung aller Filmschaffenden (also nicht nur der Nutzer/innen) wird die Monitoringfunktion einer derartigen Stelle sehr hoch eingeschätzt.

Wie Abbildung 56 verdeutlicht, ist vor allem für weibliche Filmschaffende die Einrichtung einer dauerhaften unabhängigen Stelle von großer Bedeutung: Nahezu 100% aller weiblichen Filmschaffenden finden dies sehr (80%) oder eher wichtig (15%)! Auch bei männlichen Filmschaffenden ist die Zustimmung hierzu relativ hoch: 65% finden die Einrichtung einer dauerhaften unabhängigen Stelle sehr, 25% eher wichtig.

Dieses Ergebnis verweist auf den großen Bedarf, der in der Branche für eine dauerhafte und unabhängige Vertrauensstelle gesehen wird.

„Ich betone noch einmal die Wichtigkeit der Unabhängigkeit (und der Anonymität) von Vertrauensstellen. Die Branche ist sehr klein, betroffene Fälle sprechen sich schnell herum und verhindern im schlimmsten Fall ein berufliches Fortkommen.“

8.3 Weitere Ansätze zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch, etc.

„Individuell: Vernetzung, Austausch, dadurch Stärkung des Einzelnen, sich zu wehren - strukturell: wirklich hilfreiche und helfende Ansprechpartner/Stellen, und ganz wichtig: Kontrollmechanismen von Seiten des Gesetzgebers.“ (w_43_Maskenbild)

Auch **weitere** abgefragte **Maßnahmen** zur Verhinderung von Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Missbrauch und Verletzung im Arbeitsrechte werden vor allem von den weiblichen Filmschaffenden **mehr oder weniger unisono geteilt**: für rund 90% der Respondentinnen ist das Monitoring und die Berichterstattung über Fälle sehr/eher von Bedeutung, ähnlich wie Aus- und Weiterbildungen zum Thema und die Etablierung eines Verhaltenskodex (Code of Conduct) für die Filmbranche. Auch die männlichen Filmschaffenden sehen die Wichtigkeit dieser Ansätze als durchwegs hoch an. Die vergleichsweise „geringste“ Zustimmung erfährt eine Sensibilisierungskampagne bei den männlichen Filmschaffenden mit „nur“ 79% sehr/eher hoher Zustimmung.

Bis auf die letztgenannte Unterscheidung finden sich sonst kaum Unterscheidungen zwischen unterschiedlichen Gruppen Filmschaffender, da die Zustimmungswerte insgesamt sehr hoch sind. Eine auffällig hohe Zustimmung auch für Sensibilisierungskampagnen findet sich bei jenen Personen, die insgesamt eine hohe Betroffenheit von Schwierigkeiten in der Filmbranche aufweisen: hier sprechen sich 92% für Kampagnen aus, auch die Schauspieler/innen sprechen sich fast geschlossen für Sensibilisierungskampagnen aus.

Abbildung 56: Wichtigkeit von Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch und Verletzungen im Arbeitsrecht, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss zwischen 15 und 17; Männer: n=219, n miss zwischen 28 und 32; Werte unter 4% zu besseren Darstellbarkeit nicht ausgewiesen.

Die Respondenten/innen waren abschließend eingeladen **weitere Vorschläge zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch und Verletzungen des Arbeitsrechts** einzubringen. Knapp ein Drittel machte davon Gebrauch und viele dieser Vorschläge lassen sich wesentlich unter der Überschrift „**Ver-netzen, Thematisieren, Zusammenschließen**“ zusammenfassen.

Inhaltlich wurden dabei seitens der Respondenten/innen etwa die Themen Arbeitszeit bzw. (steigender) Arbeitsdruck, ungleiche Macht- und Verhandlungsverhältnisse, Vereinzelung, Bevorzugungen bestimmter Personen oder Personengruppen, niedrige und/oder ungleiche Bezahlung, schwierige Vereinbarkeit von Film und Privatleben sowie sexuelle Übergriffe (nochmals) aufgegriffen. Viele dieser Punkte sind im Fragebogen explizit adressiert worden und die Ergebnisse sind in den Kapiteln zuvor skizziert, dabei wurde auch versucht der Vielfältigkeit der Schwierigkeiten und Erfahrungen, wie sie Filmschaffende im Arbeitsalltag erleben, entsprechenden Raum zu geben. Hier abschließend soll der Fokus auf konkretere Lösungsvorschläge und generelle Überlegungen zur Verbesserung der Situation gelegt werden.

So werden etwa in Bezug auf die Arbeitszeitthematik (Stichworte: 60- und mehr Wochenstunden, Bezahlung sowie sozialversicherungsrechtlichen Anerkennung von (höchstens) einer 40-Stunden-Woche) wiederholt **Arbeitszeitverkürzungen** und/oder die Einführung eines **Arbeitszeitkontos** nach deutschem Vorbild vorgeschlagen (siehe dazu bspw. Informationen unter <https://filmunion.verdi.de>). Forderungen in diesem Kontext richten sich auch auf **familien- und kinderfreundliche Arbeitsbedingungen**, auf eine Lösung der ungenügend geregelten Betreuungssituation für Kinder oder begleitende Angebote beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer Karenzphase. Als vorbildhaft wird beispielsweise Kanada genannt:

„Code of Conduct für familienfreundliche Drehbedingungen (z.B. Modell Kanada, 4 1/2 Tage Woche, freitags wird da grundsätzlich nur bis mittags gedreht) [...] Kinderbetreuung an Filmsets“ (w_45_kein zeitl. Schwerpunkt)

Um Ungleichheiten in der Branche entgegenzuwirken wird mehr **Transparenz** gefordert und das in ganz verschiedenen Dimensionen bzw. auf verschiedenen Ebenen. Es betrifft die Vergabe von Filmförderungen ebenso wie öffentliche Ausschreibungen von Jobs oder Transparenz unter Kollegen/innen – ein öffentlich Machen von Gagen statt ‚Heimlichtuerei‘, Solidarität anstelle von Konkurrenz und Dumping. Und nicht zuletzt auch Transparenz über Machtmissbrauchsfälle, also wie oben bereits angesprochen, etwa ein entsprechendes Monitoring und dazugehörige öffentliche Berichterstattung in anonymisierter Form.

Machtverhältnisse und Übergriffe – jedweder Art – werden als allzu oft konsequenzlos beschrieben bzw. wenn es Konsequenzen gibt, dann gegen jene, die sich dagegen wehren (Stichwort: ‚schwarze Listen‘), nicht aber gegen die Verursacher/innen.

All das – und vieles mehr – auf die Tagesordnung zu setzen, zu thematisieren und Möglichkeiten zu schaffen gemeinsam dagegen vorzugehen, eine Kultur der **„zero tolerance“** (m_37_kein zeitl. Schwerpunkt) zu etablieren, kann als das zusammenfassende Anliegen dieser weiter eingebrachten Verbesserungsvorschläge bezeichnet werden.

Die Forderungen beziehen sich wesentlich auf mehr **Austausch und Vernetzung** zwischen den Filmschaffenden, auf einen offenen und gemeinsamen Diskurs. Dabei sollte auch das **Erfahrungswissen** etablierterer Kollegen/innen genutzt werden, welches besser einbezogen werden könnte. Ist dies auf Seiten der ‚Jungen‘ ein Wunsch, fühlen ‚Ältere‘ sich hier gefragt – exemplarisch:

„Wenn sich die eigenen (dienstälteren) Kollegen umfassend mit den Problemen auseinandergesetzt haben, hat man als Nachkömmling erstens die Möglichkeit, da mit zu lernen, und zweitens - der relevantere Punkt - muss man nicht für sich alleine und gegen alle kämpfen. --> v.a. in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Überstunden, Ruhestundenverletzungen.“ (w_32_Beleuchtung)

„Jüngere Kolleginnen und Kollegen sind zu schützen.“ (m_56_Produktion/Aufnahme)

„(Miteinander) Reden“ aber auch „**(Aus)Bildung**“, fasst ein Respondent (m_53_Schauspiel) sein Anliegen zusammen und adressiert damit, wie auch andere, den Wunsch nach Schulungen und Weiterbildungen in Bezug auf jene Themen, die in der vorliegenden Befragung adressiert wurden. Konkret genannt werden beispielsweise Arbeitsrecht, Gehaltsverhandlungen, Selbstverteidigung, Antidiskriminierung.

Austausch und Vernetzung adressiert aber auch den Wunsch einer Stärkung des **Dachverbandes der Filmschaffenden** sowie der einzelnen **Berufsverbände und deren Vernetzung** untereinander. Dies sollten sich dabei ‚nicht nur‘ um ihre „Kernmitglieder“ kümmern, sondern als unabhängige Stellen das Wohl aller Filmschaffenden im Auge haben. Für manche steht auch die Weiterentwicklung der Verbände im Raum - konkret die Gründung einer „echten“ bzw. „eigenen“ **Filmschaffengewerkschaft**:

*„DIE GRÜNDUNG EINER EIGENEN UNION WO ALLE NICHTSELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGEN FILMSCHAFFENDEN INTEGRIERT SIND! Und damit ist dann Schluss mit Mauschelei von diversen Produktionen und deren Handlangern!“
(m_48_Produktion/Aufnahme)*

Letztlich werden Handlungsoptionen nicht nur innerhalb der Branche gesehen, sondern auch von „außen“ eingefordert: **Steuerung, externe Kontrolle und Sanktionen** sind Stichworte mittels derer Politik, Verwaltung und Fördergeber adressiert und in die Pflicht genommen werden. Über den entsprechenden Einsatz von – in Relation von Aufwand und Kosten adäquaten – Fördermitteln müsse sichergestellt werden, dass diese nur an jene ausbezahlt werden, die sich an arbeits- und sozialrechtliche Regelungen halten – exemplarisch:

„Angefangen beim ORF, aber auch bei jeder anderen staatlichen Filmförderung muss überprüft und gewährleistet werden, dass die arbeitenden Menschen zu den gesetzlich vorgegebenen Bedingungen/ Kollektivverträge (auch Liste Gagenberechnung für Selbständige) bezahlt werden. Ein/e ProduzentIn, der/die sich nicht daran hält, sollte von weiteren öffentlichen Fördergeldern/Aufträgen ausgeschlossen werden.“ (m_56_Kamera)

„Kontrollmechanismen durch den Gesetzgeber/Filmförderungsstellen. Und zwar Kontrollen vor Ort am Set, nicht nur am Papier.“ (w_43_Maskenbild)

Die hier kurz zusammengefassten Antworten zeigen den vielfach bestehenden Unmut unter den Filmschaffenden, der ganz unterschiedliche Bereiche betrifft und der Eindruck, dass Austausch, Vernetzung, die Stärkung der Interessensvertretungen sowie eine funktionierende externe Kontrolle und Steuerung Teil nötiger Schritte zur Besserung wären.

Teil II:

Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich

1 Vorbemerkung

Mitte März 2020 änderte sich durch die **Covid-19 Pandemie** das Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialleben in Österreich grundlegend. Durch den so genannten ‚Lockdown‘ weiter Teile des Wirtschaftslebens, so auch in der Filmbranche, wurden laufende Projekte gestoppt, geplante abgesagt oder verschoben. Lange blieb unklar, wann und unter welchen Bedingungen eine Wiederaufnahme der Filmarbeit möglich sein wird.

Vor diesem Hintergrund wurde eine weitere Covid-19-spezifische Online-Befragung unter den österreichischen Filmschaffenden seitens des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden, finanziert durch die Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS), in Auftrag gegeben. Ziel war es zu erheben, inwiefern die Filmschaffenden vom Lockdown betroffen waren. Dazu wurden ausgewählte Indikatoren zur Beschäftigung, dem Einkommen und zu Kompensationsmaßnahmen erhoben. Vor dem Hintergrund der spezifischen Arbeits- und Einkommenssituation Filmschaffender war es wichtig, möglichst schnell einen Überblick über die Betroffenheit der Branche zu erhalten, um hier eine Daten- und Argumentationsbasis zu haben wie Filmschaffende unterstützt werden können, dass sie die schwierigen Zeiten überstehen können. Der vorliegende Ergebnisüberblick basiert auf dieser Online-Befragung, die im Zeitraum 8.4. bis 14.4.2020 durchgeführt wurde. In die Auswertung konnten 636 Fragebögen einbezogen werden.⁴⁵

Dass sich so viele Filmschaffenden in dem kurzen einwöchigen Erhebungszeitraum an der Befragung beteiligt haben, zeigt bereits den Druck der auf weiten Teilen der Branche lastet(e) und das Bedürfnis die Problemlagen aufzuzeigen.

Auf Basis der Erhebung wurde ein Kurzpapier erstellt, welches die zentralen Ergebnisse zusammenführte. Nachfolgend werden diese Ergebnisse, ergänzt um eine Sonderauswertung von AMS-Daten, dargestellt. Ausgewählte Tabellen im Anhang zur weiteren Information ergänzen dies.

Zu betonen ist, dass sich die **Ergebnisse** auf den **Zeitraum bis Mitte April 2020** beziehen. Aufgrund der sich relativ rasch ändernden Situation punkto Erwerbsmöglichkeit aber auch Unterstützungsleistungen, können zwischenzeitlich auch schon neue Entwicklungen eingetreten sein.

⁴⁵ Im (Tabellen)Anhang findet sich ein Überblick über die statistische Zusammensetzung der „Covid-19-Erhebung“.

Aufbauend auf einer geschätzten Größe der Filmschaffenden in Österreich von 3.000 bis 4.000 Personen (siehe Kapitel 1) würde sich der Rücklauf zwischen insgesamt rund 16% bis 21% bewegen. Zieht man als Grundgesamtheit allerdings lediglich die Mitgliederzahl der Verbände des Dachverbands heran, kann von einem deutlich höheren Rücklauf von in etwa 42% ausgegangen werden. Basierend auf einer Mitgliederzahl von knapp 1.500 Personen. Gemessen an dieser Zahl liegt bei einer 50 %- igen Verteilung der Merkmale und bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 5% eine Schwankungsbreite der Ergebnisse von rund +/- 3% vor.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ‚COVID-19: BETROFFENHEIT UND AUSWIRKUNGEN IM FILMBEREICH‘ IM ÜBERBLICK

Die Auswirkungen des Covid-19 bedingten Lockdowns im Filmbereich...

- ...spiegeln sich im Zeitraum Mitte März bis Mitte April 2020 in deutlich sinkender Beschäftigung, steigender Arbeitslosigkeit und einer Zunahme von Stehzeiten.
- Die AMS-Statistik weist im Vergleich März 2020 und März 2019 eine Zunahme der Arbeitslosigkeit von +50% bei Filmschaffenden aus.
- Weniger als 10% der Befragten waren Mitte April 2020 weder von Abbrüchen laufender Produktionen noch von Absagen / Verschiebung geplanter Produktionen betroffen.

Die Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven waren Mitte April 2020

- ... prekär: Gemessen an allen Befragten fand weniger als jede/r Zehnte (auch) unselbstständig Beschäftigte eine gesicherte Jobperspektive vor.
- Die weit überwiegende Mehrheit (83% der Frauen und 91% der Männer) erwartet heuer Einkommensverluste in einem beträchtlichen Ausmaß: Durchschnittlich wird von einer Halbierung des Einkommens ausgegangen.
- Ein abfedern finanzieller Einbußen über partnerschaftliche Netzwerke ist – auf Grund der ebenfalls relativ hohen Betroffenheit durch Beschäftigungs- und Einkommensverluste auf Seiten der Partner/innen – vielfach nicht möglich.

2 Auswirkungen von Covid-19 auf die Erwerbssituation im Filmbereich

2.1 Covid-19 Krise und die Entwicklung am Arbeitsmarkt

Durch die Covid-19 Krise und die damit verbundenen Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des Virus, kam es zu einem **massiven Umbruch am Arbeitsmarkt**. Kurz- oder Mehrarbeit, je nach Branche und Berufsgruppe, sowie ein **Anstieg der Arbeitslosigkeit in einem historischen Ausmaß**, kennzeichnen die Entwicklungen ab Mitte März 2020. Laut Arbeitsmarktservice (AMS) lag die Zahl der arbeitslos vorgemerkten Personen am 15. März 2020 bei 310.516 Personen (siehe Auer/Wach 2020). Nur eine Woche später stieg dieser Wert auf 426.164 Personen. Ende März waren bereits über 500.000 Menschen arbeitslos vorgemerkt, inklusive Schulungsteilnehmer/innen betrug die Zahl 562.522 Personen. Dies bedeutet im Vergleich zum März

2019 ein Anstieg arbeitsloser Personen von +65,7%, inklusive Schulungsteilnehmer/innen betrug der Zuwachs +52,5%.

Die Filmbranche blieb von diesen Umbrüchen nicht verschont, viele Filmproduktionen wurden eingestellt bzw. verschoben und damit die Basis der Arbeitsmöglichkeiten Filmschaffender drastisch reduziert. Auf Grund der filmspezifischen Arbeitssituationen müssen gerade Filmschaffende als eine besonders betroffene Gruppe gelten: einerseits sind viele Filmschaffende aufgrund der ohnehin vielfach prekären Arbeitsbedingungen von den krisenbedingten Belastungen besonders betroffen, andererseits passen viele der seitens der Regierung gesetzten Hilfsmaßnahmen nicht (etwa Homeoffice oder Kurzarbeit). Zugleich sind Filmschaffende eine Gruppe, welche auf Grund kurzer und/oder geringfügiger Beschäftigungen immer wieder mit Schwierigkeiten im Zugang zu Leistungsbezügen aus der Arbeitslosenversicherung konfrontiert ist.

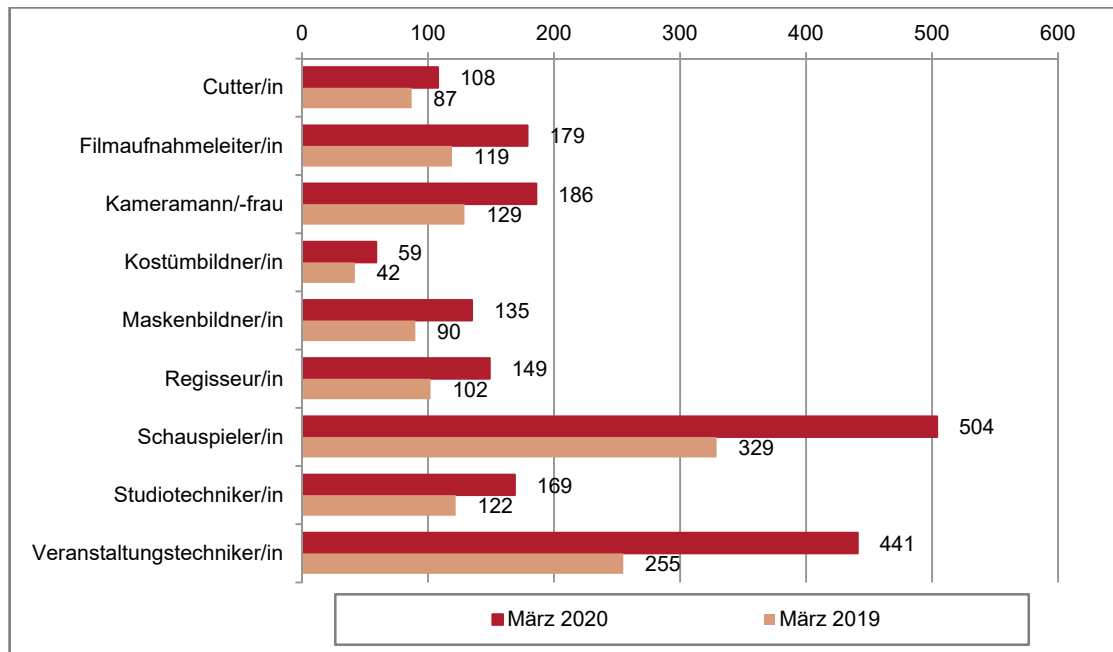
Die konkreten Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Filmschaffende sind dabei mittels amtlicher Arbeitsmarktdaten nicht exakt nachzuzeichnen. Im AMS werden Filmschaffende in der Berufsobergruppe ‚Rundfunk, Film und Fernsehen‘ erfasst. Allerdings sind hier gewisse Unschärfen zu bedenken, denn nicht alle Berufe sind nur dieser Gruppe zuzuordnen (siehe für Zuordnungen Tabelle 70 im Anhang)⁴⁶. Die folgenden Daten einer AMS-Sonderauswertung liefern somit lediglich einen groben Anhaltspunkt zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Filmschaffenden entlang ausgewählter Berufsgruppen. Detailliertere Informationen können auf Basis der Ergebnisse der Befragung unter Filmschaffenden gewonnen werden (siehe ab Kapitel 4).

Laut den vorliegenden AMS-Daten kann jedenfalls davon ausgegangen werden, dass die Arbeitslosigkeit bei Filmschaffenden im März 2020 zumindest im Schnitt der Gesamtentwicklung am Arbeitsmarkt gestiegen ist. Konkret betrug der Anstieg an vorgezeichneten Arbeitslosen im März 2020 für die ausgewählten Berufe rund +50% im Vergleich zum März des Vorjahres.

Die Entwicklungen für einzelne Berufsgruppen können der folgenden Abbildung entnommen werden und verdeutlichen, dass ausgehend von einem unterschiedlichen Bestandsniveau, eine durchaus divergierende Dynamik vorliegt. Der höchste Anstieg liegt bei Veranstaltungstechniker/innen mit +73% vor, der geringste Zuwachs wurde bei Cutter/innen mit +24% verzeichnet.

⁴⁶ So könnten beispielsweise Schauspieler/innen, die im Film und am Theater tätig sind, auch in der Berufsobergruppe ‚Darstellende Kunst, Musik‘ erfasst sein. Solche Überschneidungen sind auch für andere Berufe, beispielsweise Studio- und Veranstaltungstechniker/innen, denkbar. Andere filmschaffende Berufe wiederum fehlen in der Berufsobergruppe ‚Rundfunk, Film und Fernsehen‘, wie etwa Drehbuchautoren/innen, welche in der Berufsobergruppe ‚Printmedien, Neue Medien‘ zu finden sind.

Abbildung 57: Bestand arbeitsloser Personen, nach ausgewählten Berufsgruppen März 2019 und März 2020



Quelle: AMS-Sonderauswertung, April 2020; Details siehe Tabelle 70 im Anhang

Zwei Faktoren bleiben betreffend dieser Daten jedoch zu berücksichtigen: Erstens spiegeln diese Zahlen lediglich den ersten Monat des ‚Lockdowns‘, Zeitpunkt und Rahmenbedingungen für die Wiederaufnahme der Arbeit waren zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht fixiert, und zweitens unterschätzen die amtlichen Daten die Problematik grundsätzlich. Filmschaffende erfüllen, wie bereits zuvor angemerkt, auf Grund der oftmals Kurz- und Kürzestellungen in der Branche nicht immer die Anspruchsvoraussetzungen für einen (Wieder-)Zugang zum Bezug einer Arbeitslosenversicherungsleistung. Dieser Umstand spiegelt sich in einer versteckten Arbeitslosigkeit wider resp. in einem steigenden Anteil Filmschaffender mit Stehzeiten, also von Personen, welche weder Beschäftigungen/Einkommen noch Sozialleistungsbezüge haben (siehe Kapitel 4.2).

2.2 Rückgang der unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse und Anstieg der Arbeitslosigkeit

Wie wirkten sich nun die Covid-19 Krise und die in diesem Zuge gesetzten Maßnahmen der Regierung konkret auf die Erwerbssituation von Filmschaffenden aus?

Mit dem 16.3. wurden in Österreich verschiedene Maßnahmen zur Reduktion des sozialen Lebens eingeführt, um die Verbreitung des Covid-19 Virus einzudämmen.⁴⁷

⁴⁷ Auch Filmschaffende, die sich an der Erhebung beteiligten, waren vom Covid-19 Virus betroffen. Der Anteil der Respondenten/innen, welche positiv auf Covid-19 getestet wurden, liegt bei 0,5%, das entspricht in absoluten Zahlen drei Personen. Keine dieser drei Personen fällt lt. eigenen Angaben in die Risikogruppe. Die Betroffenheit durch Covid-19 Infektionen im persönlichen Umfeld liegt dagegen deutlich höher und zwar bei 16% (siehe Tabelle 74 im Anhang).

Diese Maßnahmen hatten auch massive Auswirkungen auf die Filmbranche. Daher wurde der Tag vor Inkrafttreten der Maßnahmen, also der **15.3.2020**, in der vorliegenden Befragung als **erster Beobachtungszeitpunkt** gewählt, um die nachfolgenden Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation zu erfassen.

Der **letzte Beobachtungszeitpunkt** ist jener, an dem die Respondenten/innen den Fragebogen ausgefüllt haben. Dies war **zwischen dem 8.4.2020 bis einschließlich dem 14.4.2020** möglich. Somit fasst die Beobachtungszeitspanne rund einen Monat.

Innerhalb dieses Monats wurde der **Erwerbsstatus im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit differenziert** erfasst:

- (Un-)Selbstständige Beschäftigung und/oder Sozialleistungsbezug am 15.3., also dem Tag vor Inkrafttreten der Beschränkungen des öffentlichen Lebens
- (Un-)Selbstständige Beschäftigung und/oder Sozialleistungsbezug am Ende des Beobachtungszeitraums, also zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens (8.4. bis 14.4)

- Beschäftigungsrelevante Dynamiken innerhalb dieses circa einmonatigen Zeitraums wurden geclustert nach:
 - ABBRUCH LAUFENDER Produktionen
 - ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG GEPLANTER Produktionen
 - ERWERBSTÄTIGKEIT ((un-)selbstständige Beschäftigung)

Erwerbsstatus 15.3.2020

Die **relative Mehrheit** der Befragten war am 15.3.2020 in einem selbstständigen⁴⁸ und / oder unselbstständigen **Beschäftigungsverhältnis** tätig (siehe Abbildung 58).

Konkret hatten:

- gut ein Drittel eine selbstständige Beschäftigung inne, Männer häufiger als Frauen (siehe auch Tabelle 76 im Anhang).
- Rund ein Viertel (Frauen häufiger als Männer) war unselbstständig beschäftigt und bei knapp 20% der Frauen und Männer lag eine Kombination beider Beschäftigungsvarianten vor.
- Rund jede/r Fünfte hatte (auch)⁴⁹ einen Sozialleistungsbezug. In erster Linie handelt es sich dabei um Arbeitslosengeld oder eine Notstandshilfe (nachfolgend kurz: ALVG-Leistungen), zu deutlich geringeren Anteilen um Pensionsleistungen und Sozialhilfe bzw. Mindestsicherungsbezüge.

6,5% der befragten Filmschaffenden haben sich zwischen Februar und Mitte März 2020 in einem Covid-19 Risikogebiet (bspw. Tirol, Lombardei) aufgehalten und waren damit einem besonderen Risiko ausgesetzt (siehe Tabelle 76 im Anhang).

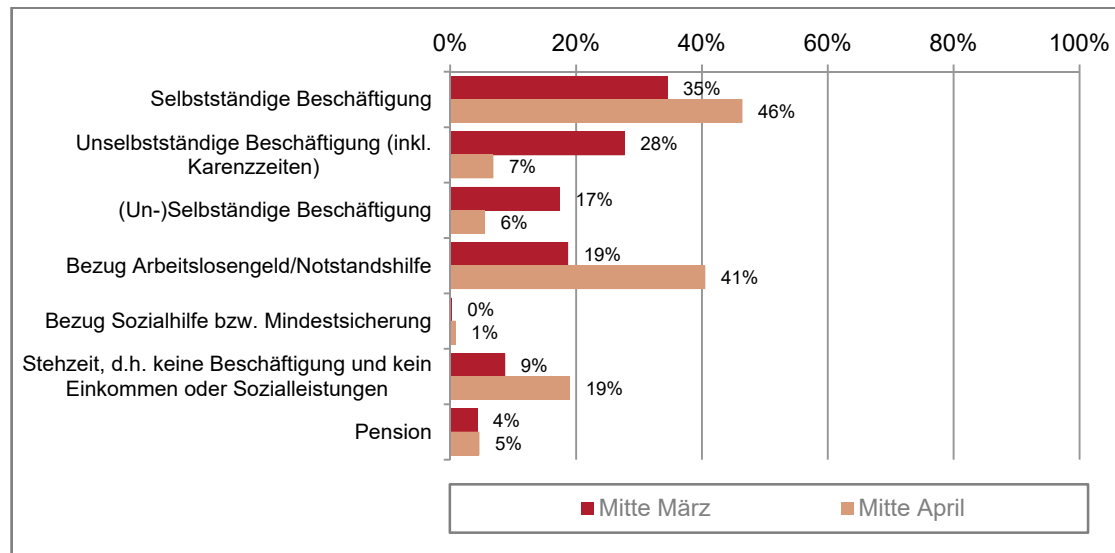
Gut 10% der befragten Filmschaffenden fallen in die Covid-19 Risikogruppe (siehe Tabelle 72 im Anhang). Dieser Anteil ist erwartungsgemäß nach Alter stark unterschiedlich. Mit steigendem Alter nimmt der Anteil sukzessive zu: In der Altersgruppe bis 35 Jahre zählen sich 0,6% der Befragten zur Risikogruppe, bei jenen im Alter von 66 Jahren und mehr mit 96% fast alle Befragten (siehe Tabelle 73 im Anhang).

⁴⁸ Anmerkung zum Erwerbsstatus ‚Selbstständige Beschäftigung‘: Die Angaben beziehen sich in der vorliegenden Auswertung auf eine sozialversicherungsrechtliche Perspektive, werten damit eine Selbstständigkeit unabhängig von aktuell vorliegenden Aufträgen / Werkverträgen.

⁴⁹ ‚Auch‘, weil die verschiedenen Stati parallel vorliegen können. Beispielsweise sind einige Pensionsbezieher/innen neben ihrer Pension erwerbstätig.

- Eine Stehzeit, also keine aktuelle Beschäftigung, kein Einkommen oder Sozialleistungsbezüge, traf bei 9% aller Befragten zu und wurde von Männern mit 12% häufiger genannt als von Frauen mit 4%.

Abbildung 58: Erwerbsstatus Filmschaffender am 15.3. vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen und aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, 15.3. n miss=23; aktuell n miss=6

Erwerbsstatus Mitte April 2020

Im **Zeitraum bis Mitte April 2020**, konkret dem Tag des Ausfüllens des Fragebogens (8.4. bis 14.4.2020), **veränderte sich die Erwerbssituation merklich**.

- Der Anteil von Personen mit **unselbstständiger Beschäftigung sank** (siehe Abbildung 58).
Konkret: Der Anteil der (auch)⁵⁰ unselbstständig Beschäftigten lag bei Frauen nun bei 10% und bei Männern bei 5% (siehe Tabelle 77 im Anhang). Weitere 7% (Frauen) bzw. 5% (Männer) kombinierten eine selbstständige und unselbstständige Tätigkeit. Vor allem auf Grund des sinkenden Anteils unselbstständiger Beschäftigungen, stieg der Anteil jener mit ausschließlich selbstständiger Beschäftigung auf 35% bei Frauen und 55% bei Männern. Damit ist freilich nicht gesagt, dass laufende Aufträge/Werkverträge vorlagen.
- Parallel zeigte sich eine deutliche **Zunahme von ALVG-Bezieher/innen**: 48% der Respondentinnen und 35% der Respondenten bezogen nun (auch) eine ALVG-Leistung (Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe). Dabei handelte es sich meist um Arbeitslosengeldbezüge (73% aller ALVG-Bezieher/innen bzw. 76% bei Frauen und 69% bei Männern, siehe Tabelle 78 im Anhang).

⁵⁰ Siehe FN zuvor.

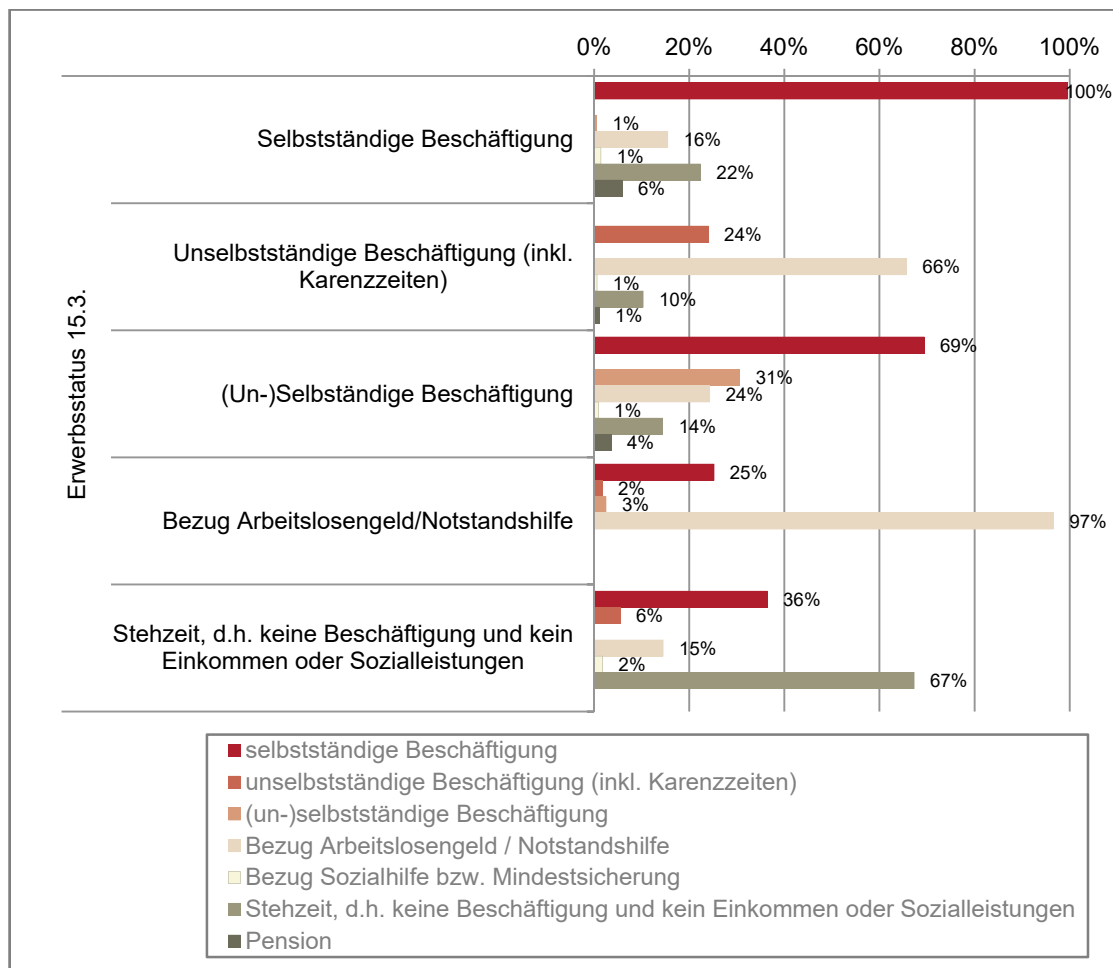
- Zusätzlich hatten 0,8% der antwortenden Frauen und Männer (auch) einen Sozialhilfe-/Mindestsicherungsbezug; bis zu 5% der weiblichen und männlichen Befragten beziehen (auch) eine Pensionsleistung.
- Eine **Zunahme** zeigte sich auch bei **Stehzeiten**, was etwa jede/r Fünfte benannte.

In **Gegenüberstellung** der **Erwerbssituationen zu diesen beiden Zeitpunkten** zeigen sich nochmals die deutlichen Veränderungen, welche in diesem kurzen Zeitraum stattgefunden haben. Wesentlich **weniger Filmschaffende** fanden Mitte April **eine unselbstständige Beschäftigung** vor und **mehr Personen** waren auf den **Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen oder fanden eine Stehzeit vor**.

Bei jenen Filmschaffenden, die am Stichtag Mitte März ein unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis innehatten, traf dies Mitte April ‚nur‘ mehr auf 24% zu (siehe Abbildung 59). Rund zwei Drittel bezogen nun eine ALVG-Leistung und bei rund 10% kam es zu einer Stehzeit. Parallel verlor durch das Wegfallen unselbstständiger Beschäftigungsmöglichkeiten auch die parallele Kombination (un-)selbstständiger Tätigkeiten an Bedeutung. Die meisten dieser Gruppe – fast 70% – waren Mitte April ‚nur mehr‘ Selbstständig, bezogen eine ALVG-Leistung und/oder gaben eine Stehzeit an.

Insgesamt stieg die Angabe einer Stehzeit vor allem bei Selbstständigen, was darauf verweist, dass zum Zeitpunkt des Interviews vielfach keine Aufträge vorlagen. Jene, die bereits Mitte März eine Stehzeit hatten, fanden oftmals eine unveränderte Situation vor (67%). So gut wie keine Veränderung lässt sich auch bei ALVG-Bezieher/innen feststellen: Wer Mitte März einen Bezug hatte, für den/die galt dies auch Mitte April (97%).

Abbildung 59: Filmschaffende Tätigkeit: Ausgewählter Erwerbsstatus von Frauen und Männern am 15.3, nach aktuellem Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=12. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

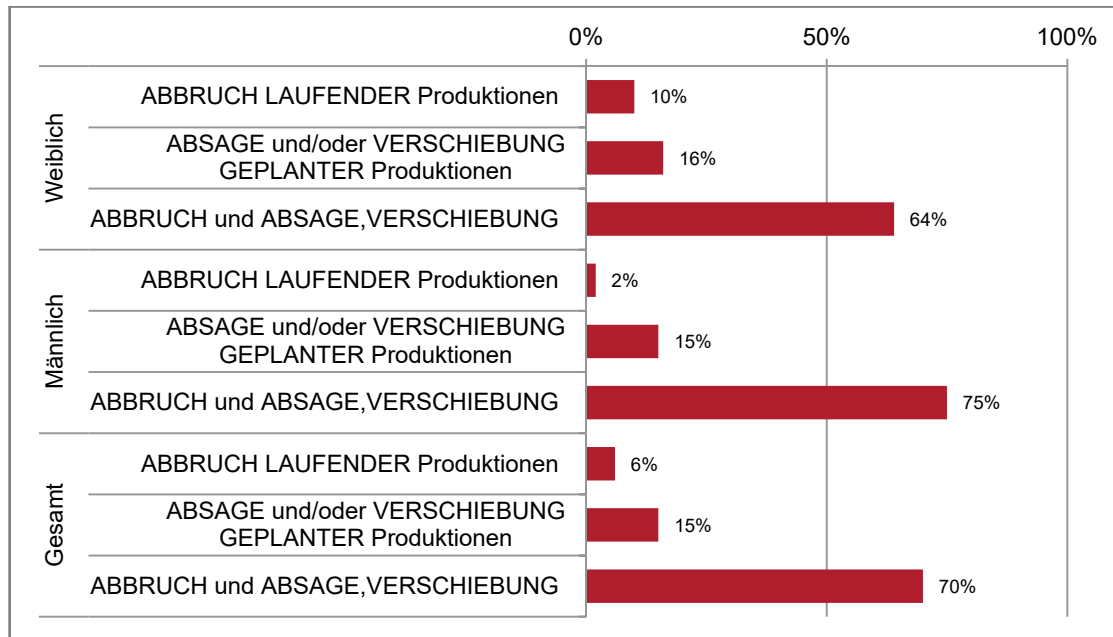
2.3 Abbrüche, Absagen, Verschiebungen von Projekten

Die massiven Veränderungen ab Mitte März können Auswirkungen in einer kurz-, aber auch mittel- und langfristigen Perspektive haben. Wir haben beschäftigungsrelevante Dynamiken in der Filmbranche innerhalb dieses circa einmonatigen Zeitraums entlang von drei Faktoren geclustert:

- ❑ ABBRUCH LAUFENDER Produktionen
- ❑ ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG GEPLANTER Produktionen
- ❑ ERWERBSTÄTIGKEIT: (Un-)Selbstständige Beschäftigung

Rund 70% aller Befragten (Frauen 64%, Männer 75%) waren von **Abbrüchen laufender Produktionen und Absagen/Verschiebungen geplanter Projekte** betroffen (siehe Abbildung 60). 15% waren ausschließlich von Verschiebungen betroffen und 6% ausschließlich von Abbrüchen.

Abbildung 60: Ab dem 16.3: Betroffenheit von Abbrüchen laufender Produktionen und Absagen/Verschiebung geplanter Produktionen, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=41

Die auf Grund der Covid-19 bedingten Sicherheitsvorkehrungen haben sich also massiv auf die laufenden und geplanten Projekte in der Filmbranche niedergeschlagen. Lediglich rund 9% der Befragten gab an, zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens weder von Abbrüchen noch von Verschiebungen betroffen gewesen zu sein.

Blickt man auf die Erwerbssituation Mitte März, so betrafen Abbrüche und Verschiebungen ab Mitte März Personen unabhängig ihres Erwerbstatus relativ gleichmäßig. Grob gesprochen waren in jeder Gruppe zwei Drittel und mehr betroffen (siehe Tabellen 83 bis 86 im Anhang). Am vergleichsweise geringsten von Abbrüchen waren jene betroffen, welche Mitte März bereits arbeitslos waren oder eine Pension bezogen haben (je 56%). Letztere zeigen sich auch in Bezug auf Verschiebungen etwas seltener betroffen.

2.3.1 Abbruch laufender Projekte

Insgesamt waren drei Viertel der befragten Frauen und Männer von Abbrüchen betroffen (siehe auch Tabelle 82 im Anhang).⁵¹ Bei 44% der Frauen und 64% der Männer, bei welchen ein Abbruch einer laufenden Produktion zutraf, war **mehr als eine Produktion** betroffen (siehe Tabelle 88 im Anhang). Differenziert nach Erwerbsstatus traf dies etwas verstärkt für (auch) Selbstständige mit rd. 70% zu (siehe Tabellen 89 und 90 Anhang).

Jede vierte Frau und knapp ein Drittel der Männer hatten für diese abgebrochenen Produktionen keine **schriftliche Bestätigung** (siehe Tabelle 91 im Anhang). Bei 20% (Frauen) bzw. 26% (Männer) waren mehrere Produktionen betroffen und hier lag nur für manche eine solche schriftliche Bestätigung vor.

Die relative Mehrheit der Frauen und Männer gab an, dass ihr Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Absage noch nicht begonnen hatte (29% der Frauen und 53% der Männer, siehe Abbildung 61). Bei 23% der Frauen und 12% der Männer erfolgten **einvernehmliche Auflösungen** der Dienstverhältnisse. Solche „einvernehmlichen Lösungen“ wurden jedoch nicht immer im tatsächlich gegenseitigen Einvernehmen gefunden: 56% der Frauen und 45% der Männer geben in der Befragung an, dass auf sie Druck ausgeübt wurde, einer solchen Lösung des Dienstverhältnisses zuzustimmen (siehe Tabelle 93 im Anhang). Auch trug die Sorge um künftige Beschäftigungsmöglichkeiten wesentlich zur Zustimmung einvernehmlicher Auflösungen bei (Frauen 51%, Männer 42%, siehe Tabelle 94 im Anhang).

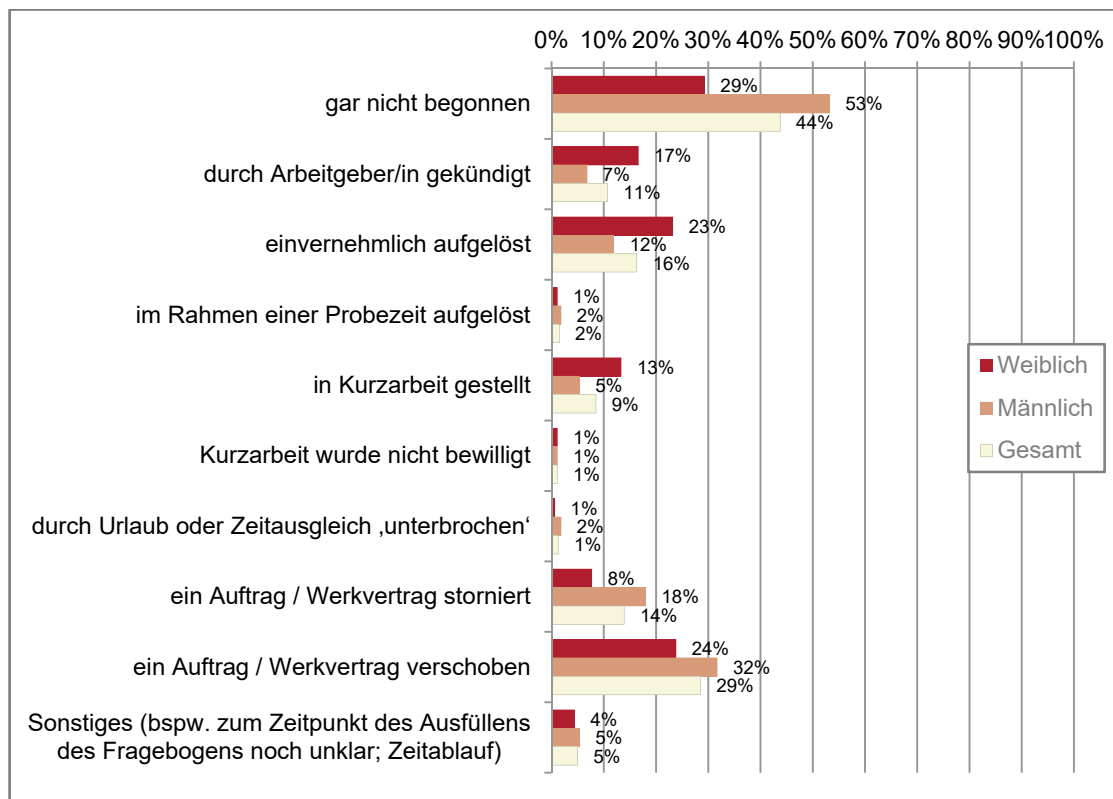
Kündigungen durch den / die Arbeitgeber/in betrafen 17% der Frauen und 7% der Männer. Nur wenige Betroffene sahen die gesetzlichen Kündigungsfristen und finanziellen Rahmenbedingungen eingehalten. Über 80% der Frauen und Männer verneinten dies explizit (siehe Tabelle 95 im Anhang).

Bei knapp 10% (bei Frauen 13%, bei Männern 5%) wurde auf **Kurzarbeit** umgestellt. Interessant ist, dass auch fünf Personen im Sample vertreten sind, die berichteten, dass der Antrag auf Kurzarbeit abgelehnt wurde bzw. Signale in diese Richtung vorliegen. Hinzuweisen ist in diesem Kontext, dass die Corona-Kurzarbeit für arbeitslosenversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen gilt, nicht also für geringfügig Beschäftigte, und eine Mindestbeschäftigungsdauer von einem Monat erfordert. Dies betrifft Filmschaffende insofern, als sie relativ häufig geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Kurzanstellungen vorfinden (siehe dazu die Situation im Durchschnitt der letzten drei Jahre Kapitel 6).

Andere Varianten (Auflösung in Probezeit, Urlaub/Zeitausgleich) spielten, sieht man von Stornierungen und Verschiebungen von Aufträgen/Werkverträgen bei selbstständigen Arbeitsverhältnissen ab, keine große Rolle.

⁵¹ Gut 50 Befragte gehören zur Covid-Risikogruppe (siehe Tabelle 71 im Anhang). Von diesen haben knapp 10% auf Grund der gesundheitlichen Risiken von sich aus nach dem 15.3. eine Teilnahme an einer / mehreren Produktionen abgesagt (siehe Tabelle 87 im Anhang).

Abbildung 61: Wenn Abbruch laufender Produktion/en ab dem 16.3: Folge für (un-)selbstständige Beschäftigungsverhältnisse, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=473, n miss=14

2.3.2 Verschiebungen / Absagen geplanter Projekte

85% der an der Befragung teilnehmenden Filmschaffenden, Männer mit 90% noch öfters als Frauen mit 79%, waren zwischen dem 16.3. und Mitte April von Verschiebungen / Absagen geplanter Projekte betroffen (siehe auch Tabelle 82 im Anhang).

Solche Verschiebungen / Absagen betrafen zu rund 80% Projekte, welche im **März oder April 2020** hätten **starten** sollen (siehe Tabelle 96 im Anhang). Ein durchaus gewichtiger Anteil von rund einem Viertel der Befragten machte zum Zeitpunkt keine Angabe. Dabei ist zu vermuten, dass es sich hier zu relevanten Anteilen auch um Personen handelt, deren genauer Beschäftigungsstart bei Verschiebung / Absage der geplanten Projekte noch nicht bekannt war.

54% der Frauen und 72% der Männer, bei welchen eine Verschiebung / Absage einer geplanten Produktion zutraf, waren dabei von der Verschiebung / Absage **mehrerer Projekte** betroffen (siehe Tabelle 97 im Anhang). Differenziert nach Erwerbsstatus traf dies, wie bei Abbrüchen laufender Produktionen, etwas verstärkt für (auch) Selbstständige zu (siehe Tabellen 98 und 99 im Anhang).

Im Vergleich zu Absagen laufender Projekte lagen im Falle von Verschiebungen erwartungsgemäß häufiger keine **schriftlichen Bestätigungen** vor: 47% der Frauen und 42% Männer hatten keine schriftliche Bestätigung (siehe Tabelle 100 im Anhang). Bei 22% (Frauen) bzw. 33% (Männer) waren mehrere Produktionen betroffen und hier lag nur für manche eine Bestätigung vor.

Verschiebungen / Absagen von Produktionen auf einen späteren Zeitpunkt können potentiell zu **Kollisionen** mit anderen bereits geplanten Projekten führen. Für die Mehrheit der Betroffenen – rund 60% – war dies zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht absehbar (siehe Tabelle 101 im Anhang). Bei circa 30% war diese Situation allerdings bereits eingetreten.

2.3.3 Erwerbstätigkeit ab dem 16.3.2020

Mehrheitlich gingen die Befragten zwischen dem 16.3. und Mitte April 2020 **keiner Erwerbstätigkeit** – in welchem Ausmaß auch immer – nach (60%, siehe Tabelle 102 im Anhang). Dies betrifft jene, welche zu den jeweiligen Stichtagen Mitte März und Mitte April eine ALVG-Leistung bezogen haben oder eine Stehzeit benannt haben, nochmals verstärkt (siehe Tabelle 103 im Anhang).

Eine selbstständige Erwerbstätigkeit in dieser Zeitspanne nannten 27% der Männer und 12%. Weitere 20% der Frauen und 13% der Männer waren nach dem 16.3. un-selbstständig erwerbstätig und bei einer kleinen Gruppe von je rund 4% lagen beide Beschäftigungsformen parallel vor. Bei Beschäftigungsverhältnissen und/oder Aufträgen ist dabei, wie weiter vorne schon hingewiesen wurde, zu bedenken, dass es sich vielfach um kurze und geringfügige Anstellungen / Aufträge handelt, also nicht von durchgängigen Beschäftigungen in diesem Zeitraum ausgegangen werden kann.

Beschäftigungen fanden vor allem **im Rahmen fiktionaler Produktionen** statt (47% der Befragten mit einer Erwerbstätigkeit, siehe Tabelle 105 im Anhang). Dies ist zugleich jener Bereich, wo – gemeinsam mit der Werbung – die **Einhaltung empfohlener Sicherheitsabstände**, also ein Meter, am vergleichsweise häufigsten nicht gelang (je rund 30%, siehe Tabelle 107 im Anhang). Insgesamt betraf dies etwa jede dritte beschäftigte Frau und jeden fünften Mann (siehe Tabelle 106 im Anhang). In rund 40% der Fälle konnte der Sicherheitsabstand immer, und bei rund 25% zumindest meistens umgesetzt werden. Bei einer kleinen Gruppe von circa 6% stellte sich diese Frage nicht.

Ausreichend Schutzmaßnahmen, Schutzbekleidung und Atemmasken waren aus Sicht der relativen Mehrheit der Beschäftigten (rund 40%) nicht nötig, standen vielfach aber auch nicht zur Verfügung (38% Frauen, 23% Männer, siehe Tabelle 108 im Anhang).

2.3.3.1 Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung

Bei Filmschaffenden mit Kindern unter 14 Jahren mussten nach Schließen von Kindergärten und Schulen knapp die Hälfte der Frauen ihre Tätigkeit einschränken (40%) oder sogar aufgeben (8%), bei Männern waren die entsprechenden Anteile etwas geringer (33% einschränken, 6% aufgeben) (siehe Tabelle 109 im Anhang).

Die Nutzung spezifisch dafür vorgesehener Regelungen, wie Inanspruchnahme von Sonderbetreuungszeit oder Meldung einer Dienstverhinderung mit Entgeltfortzahlung, wurde von keinem/r Betroffenen genannt.

Mit einer Aufforderung zur Arbeit vor Ort trotz Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung waren relativ wenig Befragte betroffen: etwa 7% der Filmschaffenden mit Kindern unter 14 Jahre, Frauen wie Männer zu ähnlichen Anteilen (siehe Tabelle 110 im Anhang).

2.4 Aktuelle Leistungsbezüge und Anspruchsberechtigungen ALVG und Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung

Die relative Mehrheit der befragten Frauen hatte zum **Stichtag Mitte April** (auch)⁵² einen **ALVG-Leistungsbezug (48%)** und zwei Frauen (auch) einen **Sozialhilfe-, Mindestsicherungsbezug (0,8%)** (siehe Tabelle 77 im Anhang). Bei Männern fiel der Anteil der ALVG-Leistungsbezieher mit 35% geringer aus als bei Frauen, gleich hoch war der Anteil jener mit Sozialhilfe-, Mindestsicherungsbezug.

Diese Sozialleistungen gewährleisteten ein unterschiedliches Niveau an Einkommensersatz und damit Existenzsicherung – vereinfacht formuliert liegt das Arbeitslosengeld bei 55% des letzten Jahres-Nettoeinkommens, die Notstandshilfe bei gut 90% des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes, welches während der krisenbedingten Situation vorübergehend bis September 2020 auf die Höhe des Arbeitslosengeldes aufgestockt wird (siehe für Details www.ams.at/arbeitsuchende)⁵³. Während Notstandshilfe und Sozialhilfe/Mindestsicherung unbegrenzt bezogen werden können, ist die Dauer des Bezuges des Arbeitslosengeldes zeitlich beschränkt. Die Mindestbezugsdauer liegt bei 20 Wochen, welche sich, je nach Alter, Dauer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigungen und Teilnahme an Schulungs- und Rehabilitationsmaßnahmen, weiter erhöhen kann.

Manche Befragten, die **zum Zeitpunkt der Befragung einen Arbeitslosengeldbezug** hatten, bezogen diese Leistung schon länger und insofern überrascht es nicht, dass für einen durchaus gewichtigen Teil der Bezug relativ bald endet(e). Konkreter: Bei jedem/r fünften Person war die **Bezugsdauer** im Laufe des Monats Mai zu Ende (Frauen 19%, Männer 26%, siehe Tabelle 111 im Anhang). Eine Bezugsdauer bis September oder länger trifft für jede/n vierte/n Betroffene/n zu.

Lag Mitte April **kein aktueller ALVG-Bezug**, also Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, **oder Sozialhilfebezug** vor, wurden die Respondenten/innen gebeten anzugeben, ob sie aktuell die **Anspruchsvoraussetzungen erfüllen** würden.

Bezugnehmend auf ALVG-Leistungen hätten 25% der Frauen und 16% der Männer die Voraussetzungen erfüllt, rund 60% verneinten dies explizit und gut 15% konnten dies nicht einschätzen (siehe Tabelle 112 im Anhang). Der Anteil jener ohne Ansprüche fiel erwartungsgemäß bei Personen mit Stehzeiten und bei Selbstständigen überproportional hoch aus (siehe Tabelle 113 im Anhang).

In Bezug auf Leistungen der Sozialhilfe/Mindestsicherung waren Differenzen in Abhängigkeit des Erwerbsstatus weniger ausgeprägt (siehe Tabelle 115 im Anhang). Generell fiel der Anteil jener, welche nicht einschätzen konnten, ob sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen oder nicht – wohl auch vor dem Hintergrund der relativ komplexen Rechtsgrundlage – mit gut 40% deutlich höher aus (siehe Tabelle 114 im Anhang). Bejaht wurde die Erfüllung der Voraussetzungen hier von 14% der Frauen und 18% der Männer.

⁵² ‚Auch‘, weil die verschiedenen Stati parallel vorliegen können. In Bezug auf eine ALVG-Leistung und eine Sozialhilfe/Mindestsicherung betrifft dies im vorliegenden Sample eine Person.

⁵³ Die Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung ist – auch was das konkrete Leistungsniveau betrifft – in Österreich je nach Bundesland unterschiedlich ausgestaltet und durchaus komplex. Die Höhe der Mindestsicherung beträgt derzeit rund 917 Euro für einen Einpersonenhaushalt (für Details und weiterführende Hinweise zu den Regelungen in den Bundesländern siehe www.sozialministerium.at).

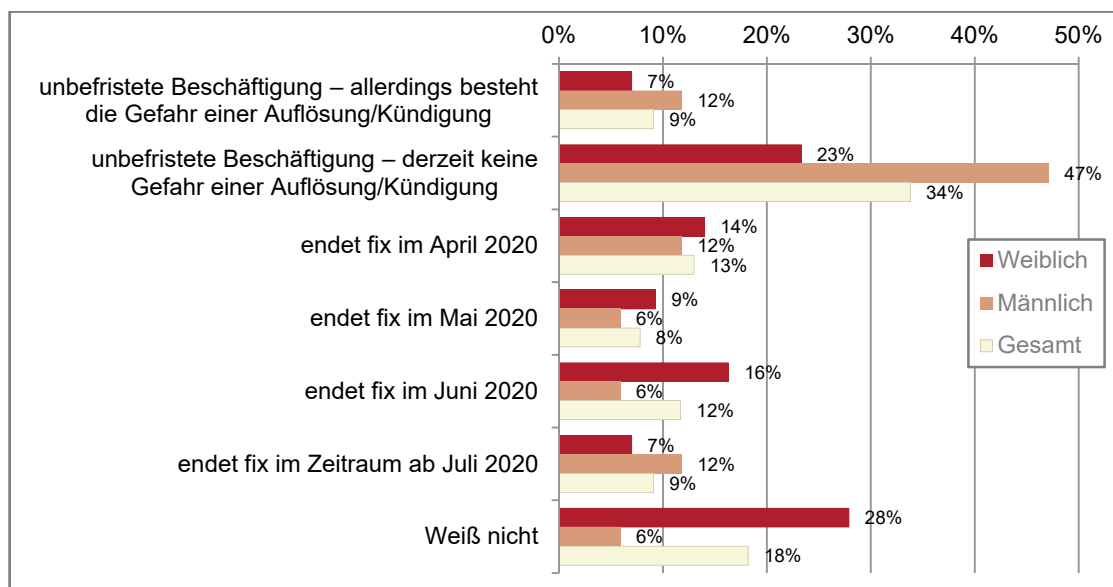
3 Aktuelle Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven

3.1 Beschäftigungsperspektiven

Zum Zeitpunkt der Online-Befragung, Mitte April 2020, waren 12% aller 636 Befragten **(auch) unselbstständig** beschäftigt (siehe auch Kapitel 2). Von diesen fanden 23% der Frauen und 47% der Männer eine **gesicherte Perspektive** vor – sie hatten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis inne und sahen keine Gefahr einer Kündigung (siehe Abbildung 62). Gemessen an allen 636 Befragten entsprach dies einem Anteil von gerade einmal **4%** bzw. einem Anteil von 8,5% nimmt man als Bezugspunkt ausschließlich Personen, bei denen im Beobachtungszeitraum keine selbstständige Beschäftigung vorlag.

Bei weiteren 9% lag zwar ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis vor, sie sahen jedoch die Gefahr einer Kündigung und bei gut 40% war die Auflösung des Dienstverhältnisses in den nächsten Monaten bereits fixiert. Fast jede/r Fünfte, Frauen deutlich häufiger als Männer (28% vs. 6%) konnte keine Einschätzung abgeben, was auf ein beträchtliches Maß an Unsicherheit zu diesem Zeitpunkt hinweist.

Abbildung 62: Wenn aktuell unselbstständige Beschäftigung: Dauer der Beschäftigung/en nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=78, n miss=1

Diese Unsicherheit am filmischen Arbeitsmarkt spiegelt sich auch bei jenen Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung **keiner Beschäftigung** nachgingen. Gefragt nach dem Startzeitpunkt der nächsten **geplanten Beschäftigung** antworteten 60% der Frauen und 55% der Männer, dass dies noch nicht bekannt sei (siehe Tabelle 117 im Anhang). Ein Anteil der bei jenen mit Stehzeit mit 77% nochmals deutlich höher ausfiel, als bei Personen mit ALVG-Bezug (52%, siehe Tabelle 118 im Anhang).

3.2 Einkommensperspektiven

Bedenkend der derzeit durchaus weitreichenden Veränderungen am filmischen Beschäftigungsmarkt, wie in Kapitel 2 und 3 skizziert, überrascht es nicht, dass die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung **vornehmlich mit Einkommensverlusten rechneten**: 83% der Frauen und 91% der Männer erwarteten durch die Covid-19 Krise bedingt finanzielle Einbußen (siehe Tabelle 119 im Anhang).⁵⁴ Lediglich knapp 4% der Frauen und 3% der Männer verneinten dies, die restlichen Personen konnten dies nicht abschätzen.

Die große Mehrheit der Filmschaffenden erwartete also **Einkommensverluste** und dies in einem durchaus **beträchtlichen Ausmaß**. Gemessen am durchschnittlichen persönlichen Jahreseinkommen aus filmschaffender Tätigkeit der letzten drei Jahre, lag der erwartete Rückgang im Schnitt bei 50% (Frauen) bzw. 46% (Männer) (siehe Tabelle 121 im Anhang). Durchschnittlich wurde also davon ausgegangen, dass sich das **persönliche Einkommen heuer halbieren** wird. Diese Einschätzung ist über die verschiedenen Einkommensgruppen weitestgehend konstant (siehe Tabelle 122 im Anhang), d.h. Filmschaffende mit zuletzt relativ geringen Einkommen erwarteten ebenso circa eine Halbierung wie Filmschaffende im mittleren und hohen Einkommensbereich.

Bei einem Gutteil jener, welche Einkommensverluste erwarteten, waren bereits **finanzielle Einbußen konkret** schlagend geworden (insgesamt: 49%, Frauen 35%, Männer 58%). Diese Einbußen bewegten sich bis zu 200.000 Euro. Im Durchschnitt benannten Frauen gut 10.000 Euro und Männer 14.000 Euro (siehe Tabelle 123 im Anhang).

Hinzu kommt, dass auch ein finanzieller Ausgleich über partnerschaftliche Netzwerke für viele schwieriger wird. Bei **Filmschaffenden**, welche **in Partnerschaften** leben, waren diese Partner/innen ebenfalls vielfach von **Covid-19 bedingten Beschäftigungs- und Einkommensverluste** betroffen: Konkret gaben 53% der Frauen und 46% der Männer an, dass bei ihrem/r Partner/in Beschäftigungs- und Einkommensverluste bereits eingetreten sind (siehe Tabelle 125 im Anhang). Knapp ein weiteres Viertel befürchtete, dass eine solche Situation noch eintreten könnte. Ein finanzieller Ausgleich und Rückhalt durch Partner/innen, quasi ein ‚abfedern‘ finanzieller Einbußen, ist so für viele Filmschaffende allenfalls in einem reduzierten Ausmaß erwartbar.

Im Hinblick auf mögliche **Strategien zur Überbrückung finanzieller Schwierigkeiten im laufenden Jahr** wurden Partner/innen auch nicht am häufigsten genannt. Rund 20% aller Befragten, bzw. 30% jener in Partnerschaft, sahen hier eine Unterstützungsmöglichkeit (siehe Tabelle 124 im Anhang). Eltern und Familienmitglieder stellten für gut ein Viertel aller Befragten eine finanzielle Hilfe dar. Freund/innen und Bekannte wurden hingegen lediglich von wenigen Respondenten/innen als Unterstützung genannt (6%). Für die meisten Befragten (rund zwei Drittel) ist jedoch der Rückgriff auf finanzielle Rücklagen möglich. Auch die Aufnahme oder Ausweitung einer Erwerbstätigkeit abseits des Filmbereichs stellte für jede/n Fünften eine Option dar.

Derzeit bereit gestellte Unterstützungsmöglichkeiten, wie bspw. der Härtefallfonds oder die Covid-19 Notfallunterstützung der VfFS, wurden im Rahmen dieser Frage nicht

⁵⁴ Ähnlich dramatisch ist übrigens die Einschätzung auch in anderen Ländern. In Deutschland erwarten über auch 90% der Film- und Fernsehschaffenden negative Einkommensauswirkungen (siehe Langer 2020).

als eigene Antwortkategorie vorgegeben und wurden bei der offenen Frage nach ‚sonstigen Unterstützungsmöglichkeiten‘ nur von einzelnen Personen explizit adressiert (n=9) (siehe dazu näher auch Kapitel 5).

4 Unterstützungsleistungen & Bezugsberechtigungen Verwertungsgesellschaften

Parallel zum Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen wurden seitens der Bundesregierung verschiedene Unterstützungsmaßnahmen ausgerollt. Neben der Möglichkeit zur Kurzarbeit wurde etwa ein Härtefallfonds bei der WKÖ eingerichtet, welcher als Soforthilfe für alle selbstständig Beschäftigten, und seit 20. April 2020 auch bei Mehrfachversicherung sowie ohne Einkommensober- und -untergrenzen, zur Verfügung steht. All jene Künstler/innen, die dazu keinen Zugang haben, können darüber hinaus bei dem seit 2015 existierenden Künstler-Sozialversicherungsfonds (KSVF) um Unterstützung ansuchen, um krisenbedingte Einkommensausfälle zu kompensieren. Zusätzlich stehen auch die von der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden ins Leben gerufene SKE-Fonds inklusive der Covid-19-Notfallunterstützung für soziale Notfälle zur Verfügung.

Damit wurden zwar prinzipiell eine Vielzahl von Unterstützungsleistungen ins Leben gerufen, die sowohl auf die Situation von selbstständig als auch unselbstständig Beschäftigte eingehen und eine Überbrückungshilfe für jene darstellen sollen, deren Erwerbsgrundlage durch die gesetzten Lockdown-Maßnahmen abhandengekommen ist oder eingeschränkt wurde. Inwiefern diese Instrumente auf die spezifische Situation der Filmschaffenden ausgerichtet sind bzw. diesen überhaupt bekannt ist, war vor allem zu Beginn des Lockdowns fraglich.

Die potentielle Anspruchsberechtigung für verschiedene Unterstützungsmaßnahmen wurde daher im Rahmen der online-Befragung erhoben. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass zum Zeitpunkt der Befragung doch ein erhebliches Ausmaß an Unsicherheit bezüglich einer möglichen Anspruchsberechtigung bestand und je nach Unterstützungsmaßnahme unterschiedliche Angaben hinsichtlich tatsächlicher Anspruchsberechtigung gemacht wurden: So gab rund jede/r sechste Befragte an, beim **KSVF anspruchsberechtigt** (siehe Tabelle 127 im Anhang) zu sein. Auffällig ist hier der relative hohe Anteil von Frauen und Männern mit über 40%, welche sich ob ihrer Anspruchsberechtigung nicht sicher waren.

Bezugsberechtigt bei einer **Verwertungsgesellschaft** als **Urheber/in und/oder Leistungsbezugsberechtigt** sind je rund ein Drittel der Frauen (Leistungsschutzberechtigte 33%, Urheberin: 36%) und marginal mehr Männer (Leistungsschutzberechtigter 35%, Urheber: 42%) (siehe Tabellen 128 und 131 im Anhang). Anders formuliert: Etwa zwei Drittel sind nicht bezugsberechtigt und haben damit auch keinen Zugang zu den SKE-Fonds.

Von den bezugsberechtigten Personen kannte jeweils rund die Hälfte die **SKE-Fonds** (siehe Tabelle 129 im Anhang). Auch die **Covid-19-Notfallunterstützung der VdFS** war gut der Hälfte (55%) der Urheber/innen bekannt (siehe Tabelle 130 im Anhang), damit sogar etwas häufiger als die SKE-Fonds allgemein (53%, siehe Tabelle 132 im Anhang).

Bezüglich der Vielzahl an aktuellen Unterstützungsmöglichkeiten, wurde im Fragebogen zwischen film-, kunst-, kulturspezifischen **Covid-19 Unterstützungsmöglichkeiten** (bspw. KSVF, Verwertungsgesellschaften) und allgemeinen Maßnahmen (bspw. Kurzarbeit, Härtefallfonds) unterschieden. Die **Informiertheit über diese Maßnahmen** zeigte eine **deutliche Polarisierung**: Grob gesprochen fühlte sich die Hälfte der befragten Filmschaffenden in beiden Bereichen ‚sehr / eher gut‘ informiert und die andere Hälfte ‚weniger / gar nicht gut‘ (siehe Tabellen 133 und 134 im Anhang).

Da die Situation bezüglich möglicher Unterstützungsleistungen, aber auch Arbeitsmöglichkeiten schnellen Änderungen unterliegt, ist diese Momentaufnahme Mitte April 2020 tatsächlich als Momentaufnahme zu verstehen. Im Kern bleibt festzuhalten, dass aufgrund der oftmals prekären Beschäftigungssituation Einschnitte wie durch Covid-19 eine ohnehin schon vulnerable Gruppe nochmals spezifisch treffen und „allgemeine“ Unterstützungsleistungen erst auf die spezifischen Bedingungen anzupassen sind, sollen sie übergreifend wirken bzw. hier auch entsprechende Informationen wichtig sind.

5 Rückblick auf Beschäftigungs- und Einkommensindikatoren der letzten drei Jahre

Die folgenden Daten liefern Informationen zur Anzahl der Beschäftigungs-, Auftragsverhältnisse und Einkommenssituation Filmschaffender in den letzten drei Jahren (2017-2019). Sie zeichnen ein Bild der Arbeits- und Einkommenssituation in ‚normalen‘ Jahren und bilden damit einen Referenzpunkt zur Einschätzung der Covid-19 krisenbedingten Veränderungen. Mittels der Bezugnahme auf durchschnittlich drei Jahre, können Schwankungen, wie sie der diskontinuierlichen Arbeitssituation Filmschaffender vielfach inhärent sind, ausgeglichen werden.

5.1 Aufträge/Werkverträge und Dienstverhältnisse im Durchschnitt der letzten drei Jahre

Vielfach handelt es sich in der Filmbranche um kurze Aufträge/Werkverträge und Dienstverhältnisse, letztere oftmals in sozialversicherungstechnischer Hinsicht auch unter der Geringfügigkeitsgrenze liegend. Erhoben wurde in der vorliegenden Befragung die Anzahl und Dauer von Aufträgen und Dienstverhältnissen im Durchschnitt der letzten drei Jahre (2017-2019).

Aufträge/Werkverträge lagen entsprechend der Angaben der Befragten durchschnittlich 19 vor, bei Männern mit 24 signifikant mehr als bei Frauen mit 11 Aufträgen (siehe Tabelle 135 im Anhang).

Bei 89% der Frauen und 83% der Männer dauerten alle Aufträge maximal einen Monat (siehe Tabelle 137 im Anhang). Knapp die Hälfte der Frauen und gut die Hälfte der Männer hatte dabei auch eintägige Aufträge/Werkverträge. Bei einer Gruppe von 9% Frauen und 4% Männer waren all ihre Aufträge/Werkverträge auf einen Tag beschränkt.

Dienstverhältnisse werden von Männern mit durchschnittlich zehn in höherer Zahl angegeben als von Frauen mit sechs (siehe Tabelle 138 im Anhang). Insgesamt liegt

die durchschnittliche Zahl an Dienstverträgen im Schnitt der drei Jahre bei acht. Bei 79% der Frauen und 84% der Männer dauerten alle Dienstverhältnisse maximal einen Monat (siehe Tabelle 140 im Anhang). 26% der Frauen und 40% der Männer hatten auch eintägige Beschäftigungsverhältnisse inne. Dies waren bei 59% auch geringfügige Beschäftigungen (Frauen 53%, Männer 62%). Bei gut einem Drittel der Befragten mit (auch) eintägigen Beschäftigungen lagen ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor.

Lagen Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von zwei bis 30 Tagen vor, so waren dies bei 20% (Frauen) bzw. 25% (Männer) auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Bezieht man die genannte Zahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf die Gesamtzahl an Dienstverträgen so hatten 22% der Frauen und 32% auch geringfügige Anstellungen inne.

5.2 Persönliche Nettoeinkommen⁵⁵

Im Schnitt – über alle Befragten hinweg gemeinsam – setzten sich die **persönlichen Einkommen aus filmschaffenden Erwerbstätigkeiten** im Durchschnitt der Jahre 2017-2019 zu 46% aus Löhnen/Gehältern aus unselbstständiger Beschäftigung (Frauen: 52%, Männer 43%) und zu 32% aus selbstständigen Einkünften (Frauen 22%, Männer 37%) zusammen (siehe Tabelle 144 im Anhang). Die finanzielle Bedeutung von **Einkommen aus Erwerbstätigkeiten abseits des Filmbereichs, Sozialleistungsbezügen oder sonstigen weiteren Einkünften** (bspw. Vermögenseinkünfte, Tantiemen) fällt mit rund 20% dazu vergleichsweise gering aus.

Im **Durchschnitt** (arithmetisches Mittel) lag das gesamte **Jahresnettoeinkommen** der Frauen bei etwa 26.500 Euro und damit etwas unter jenem der Männer mit 28.750 Euro (siehe Tabelle 142 im Anhang). Ausgedrückt mittels Median lag das mittlere Einkommen bei 23.500 Euro (Frauen) bzw. bei 25.000 Euro (Männer), d.h. die Hälfte der Befragten hatte ein Einkommen unter diesen Grenzen, die andere Hälfte ein Einkommen oberhalb dieser Grenzen.

Das Ergebnis zeigt, dass ganz wenige Personen (n=2) in diesen letzten drei Jahren kein persönliches Einkommen erzielten und eine kleine Gruppe von 9% bei den Frauen und 6% bei den Männern benennt ein sehr geringes Jahreseinkommen von unter 10.000 Euro (siehe Abbildung 63). Vergleichsweise hohe Einkommen – Einkommensklassen ab 40.000 Euro – liegen ebenfalls zu relativ geringen Anteilen vor. Mehrheitlich wurden also Einkommen in der Größenordnung von 10.000 bis 40.000 Euro erzielt.

Fokussiert man nun lediglich auf Einkünfte aus filmschaffender Erwerbstätigkeit verschieben sich die Einkommen bei beiden Geschlechtern stärker in das untere Einkommenssegment: Rund 20% der Frauen und 16% der Männer erzielen so Jahreseinkünfte von unter 10.000 Euro.

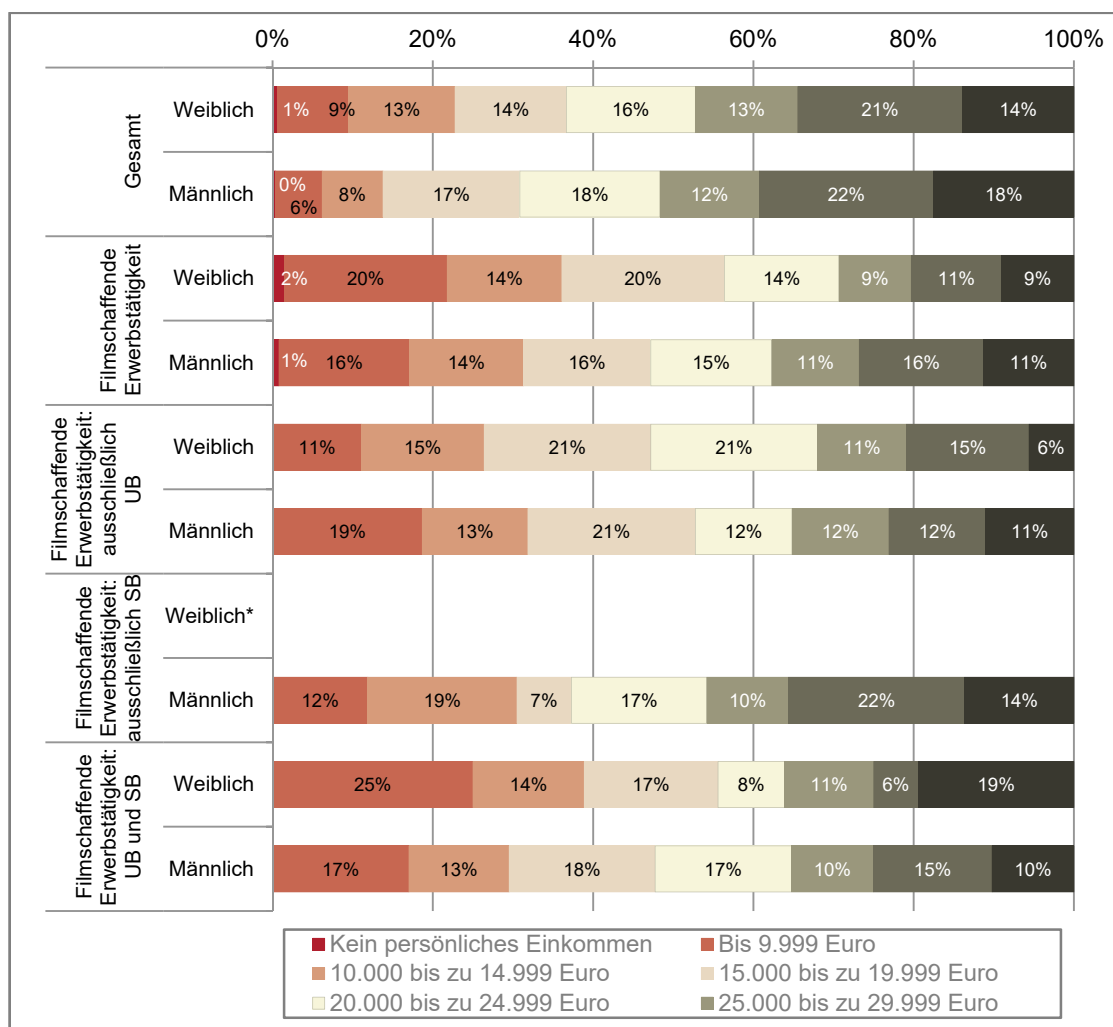
⁵⁵ Unter dem ‚gesamten persönlichen Jahresnettoeinkommen‘ sind alle persönlichen Einkommen aus verschiedenen Quellen gefasst:

- Erwerbseinkommen – aus selbstständiger und/oder unselbstständiger Beschäftigung, aus dem Filmbereich und ggf. anderen Tätigkeitsbereichen
- Preise, Stipendien, Prämien, Tantiemen und öffentliche Sozialleistungen, wie beispielsweise Pensionen, Arbeitslosengeld, BMS, etc.
- Vermögenseinkünfte, Kapitalerträge
- private Transferzahlungen wie bspw. Alimente.

Differenziert man weiters **Einkünfte aus filmschaffender Erwerbstätigkeit nach Beschäftigungsart** (ausschließlich unselbstständig, ausschließlich selbstständig und beide Formen), ergeben sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Tendenzen. So zeigen sich bei weiblichen Filmschaffenden, die sowohl unselbst- als auch selbstständigen Erwerbstätigkeiten nachgingen sehr konträre Positionierungen: Frauen aus dieser Gruppe finden sich mit 25% Anteil verstärkt im untersten Einkommenssegment von bis zu 1.000 Euro Verdienst im Jahr; gleichzeitig liegt auch der Anteil an Frauen im höchsten Einkommenssegment mit rund 19% deutlich höher als jener über alle Filmschaffenden Erwerbstätigkeiten betrachtet (Anteil 9%, siehe Abbildung 63).

Bei Männern zeigt sich dagegen vor allem bei ausschließlich selbstständiger filmschaffender Tätigkeit eine Verschiebung hin zu höheren Einkommenssegmenten. Bei Frauen findet sich eine ausschließlich selbstständige filmschaffende Tätigkeit relativ selten (23 Personen). Nichtsdestotrotz deuten die Zahlen daraufhin, dass eine solche Beschäftigungsform vor allem für Frauen Einkommensnachteile mit sich bringt, sich in dieser Gruppe damit verstärkt prekäre Einkommenssituationen finden.

Abbildung 63: Persönliches Jahreseinkommen (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; Gesamt: n=636, n miss=181; Filmschaffende Erwerbstätigkeit: n=636, n miss=264; Unselbstständige Erwerbstätigkeit (UB): n=162; Selbstständige Erwerbstätigkeit (SB): n=82; UB+SB: n=124; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Verglichen mit Ergebnissen der Statistik Austria für das Jahr 2018⁵⁶ liegt das Nettojahreseinkommen der Filmschaffenden, die ausschließlich einer oder mehrerer unselbstständiger, filmschaffender Erwerbstätigkeit/en nachgingen mit 19.500 Euro (siehe Tabelle 142 im Anhang), unter jenem aller Unselbstständigen am österreichischen Arbeitsmarkt (Median: 21.402 Euro). Differenziert nach Geschlecht schneiden ausschließlich unselbstständige Frauen im Filmbereich dabei etwas besser ab als über alle weiblichen Unselbstständigen betrachtet (20.000 zu 17.578 Euro), während auf Männer genau das Gegenteil zu trifft (18.200 zu 25.113 Euro).

Zum Vergleich der Nettojahreseinkommen von Selbstständigen liegen für das Jahr 2015 Daten aus dem Einkommensbericht des Rechnungshofes⁵⁷ vor. Im Mittel betragen die Nettoeinkünfte der ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen dabei 11.386 Euro (Frauen: 7.831 Euro, Männer: 14.184 Euro). Das mittlere Jahreseinkommen Filmschaffender, die ausschließlich einer oder mehrerer selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit/en nachgingen, liegt mit 19.600 Euro deutlich darüber. Dies gilt für beide Geschlechter, wenngleich auch die Fallzahlen bei den Frauen in dieser Gruppe mit 23 Personen sehr gering ausfallen.

Sogenannte Mischfälle, also Personen, die neben ihrer selbstständigen Tätigkeit/en auch noch Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit bzw. Pension erhalten, weisen im Jahr 2015 im Schnitt 25.858 Euro (Frauen 21.001 Euro, Männer 30.340 Euro) Nettojahresverdienst auf. In dieser Gruppe schneiden Filmschaffende, die sowohl Einkünfte aus unselbstständiger als auch selbstständiger filmschaffender Tätigkeiten lukrieren, schlechter ab mit 19.800 Euro (Frauen: 17.750 Euro, Männer: 20.000 Euro).

Diese Ergebnisse von Filmschaffenden im Vergleich zu allen Erwerbstätigen decken sich auch mit jenen aus der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2016 (vgl. Danzer et al. 2016).

5.3 Umsätze

Bei Selbstständigen wurde auch um eine Angabe ihres **Umsatzes im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019)** gebeten. Dieser fällt bei Frauen mit durchschnittlich circa 26.000 Euro deutlich niedriger aus als bei Männern mit knapp 52.000 Euro (siehe Tabelle 145 im Anhang). Der **überwiegende Anteil** der Befragten (86% der Frauen und 61% der Männer) erzielt einen **Umsatz bis max. 35.000 Euro** und kann damit als ‚Kleinunternehmer/in‘⁵⁸ gelten (siehe Tabelle 146 im Anhang).

Bemisst man das von den Befragten genannte **persönliche Einkommen** aus selbstständiger filmschaffender Tätigkeit **an** den genannten **Umsätzen**, errechnet sich ein

⁵⁶ Vgl. http://www.statistik-austria.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html

⁵⁷ Vgl. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_2/Einkommensbericht_des_Rechnungshofes.html

⁵⁸ ‚Kleinunternehmer/in‘ unter Anführungszeichen, weil hier ausschließlich der Umsatz aus filmschaffenden Tätigkeiten adressiert wurde und für die Kleinunternehmer/innenregelung, also die unechte Umsatzsteuerbefreiung und Ausnahme von der Voll-Versicherungspflicht in der Kranken- und Pensionsversicherung (siehe Details bspw. [www.wko.at/service/steuern/Kleinunternehmerregelung-\(Umsatzsteuer\).html](http://www.wko.at/service/steuern/Kleinunternehmerregelung-(Umsatzsteuer).html); www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Sozialversicherung_Kleingewerbe_einfach.html), allfällige weitere Umsätze aus anderen unternehmerische Tätigkeiten zu berücksichtigen wären.

durchschnittlicher Anteil von 36%, welcher bei Frauen mit 43% höher ausfällt als bei Männern mit 33% (siehe Tabelle 147 im Anhang).

5.4 Blick auf die Haushaltsebene: Relative Einkommensposition und Armutsgefährdung

Die Lebenssituation einzelner Personen und ihrer finanziellen Spielräume ist nicht nur durch das persönliche Einkommen geprägt, sondern wesentlich auch durch das Einkommen möglicher anderer Personen in einem gemeinsamen Haushalt. In der Befragung wurde daher auch das **Jahreseinkommen des gesamten Haushaltes (netto) im Durchschnitt der letzten drei Jahre (2017-2019)** erhoben. Erfasst werden damit alle dem Haushalt zur Verfügung stehenden Einkommen (aus sämtlichen Einkünften wie Erwerbsarbeit, Transfers, Vermögenseinkünfte aller Haushaltsmitglieder). Diese Daten sind als rein numerischer Wert relativ wenig aussagekräftig, denn zu ihrer Beurteilung ist die jeweils gegebene Haushaltsstruktur mitzubedenken: Davon ausgehend, dass die finanziellen Bedarfe eines Haushalts von der Anzahl der erwachsenen und minderjährigen Haushaltsmitglieder abhängen, wird auf dieser Grundlage das sogenannte ‚Äquivalenzeinkommen‘ für die Haushaltsmitglieder errechnet.⁵⁹ Dieser Wert gibt gewissermaßen Auskunft über die finanzielle Ressourcensituation einer Person.

Zur relativen Bewertung der Einkommensposition Filmschaffender wurde eine Dreiteilung der Äquivalenzeinkommen vorgenommen: Als „einkommensschwache“ Haushalte gelten jene, in denen das äquivalisierte Haushaltseinkommen unter 60% des Medianwertes fällt. In dieser Gruppe ist von Armutsgefährdung zu sprechen. Von „einkommensstarken“ Haushalten ist die Rede, wenn das Einkommen den Medianwert um zumindest 180% übersteigt.

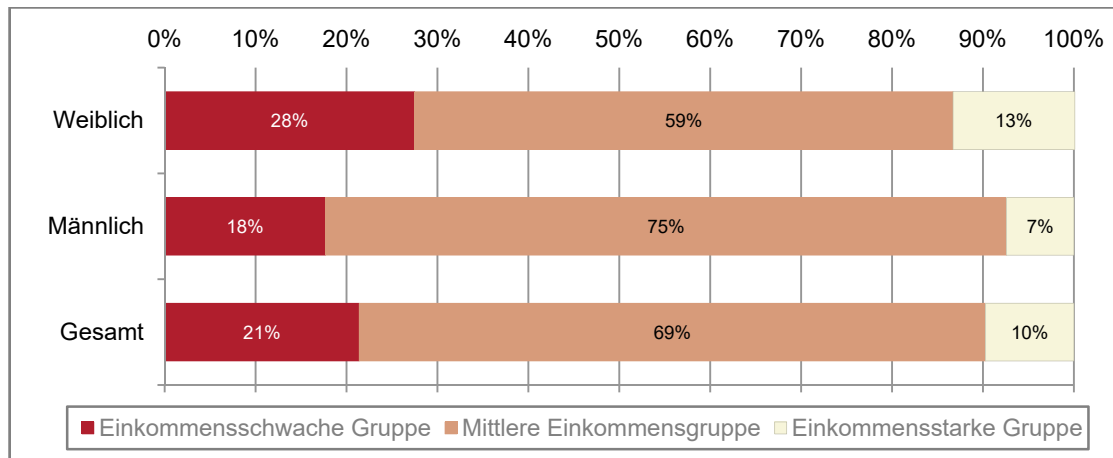
Das vorliegende Ergebnis zeigt, dass gut jede vierte Frau (27,5%) und knapp jeder fünfte Mann (17,7%) der einkommensschwachen Gruppe zuzuordnen sind, damit armutsgefährdet sind (siehe Abbildung 64). Insgesamt leben **21% der Filmschaffenden in einkommensschwachen Haushalten resp. armutsgefährdeten Situationen.**⁶⁰

Der einkommensstarken Gruppe können 13% der Frauen und 10% der Männer (gesamt 10%) zugerechnet werden. Der Großteil der Filmschaffenden (69%) findet sich damit in einer mittleren Einkommensposition (Frauen: 59%, Männer: 75%).

⁵⁹ Nach der gängigen Methode (EU-Skala) erhält die erste erwachsene Person eines Haushalts ein Gewicht von 1. Für jede weitere erwachsene Person wird ein Gewicht von 0,5 und für Kinder unter 14 Jahren ein Gewicht von 0,3 angenommen.

⁶⁰ Anmerkung: Dieser Wert von 21% fällt geringer aus als jener für das Jahr 2014 mit 30% (siehe Danzer et al. 2016). Hier ist zu berücksichtigen, dass der aktuelle Wert auf dem Durchschnittseinkommen von drei Jahren beruht, während in der Studie 2016 die Einkommenserfassung auf ein Jahr (2014) beschränkt war. In einer zeitlich längeren Perspektive kann es zu einem Ausgleich möglicher finanziell ‚guter und schlechter‘ Jahre kommen, so dass die hier nun niedrigere Armutsgefährdungsquote durchaus plausibel erscheint.

Abbildung 64: Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten drei Jahre (2017-2019), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=263

Im **Vergleich zur Gesamtbevölkerung** wird sichtbar, dass ein überproportional hoher Anteil Filmschaffender in einkommensschwachen Haushalten lebt, während der Anteil im einkommensstarken Bereich relativ ähnlich ausfällt (siehe dazu STATISTIK AUSTRIA, EU-SILC 2018). Bezugnehmend auf alle Erwerbstätigen in Österreich lebten zuletzt 9% in einkommensschwachen Haushalten, 13% in einkommensstarken Haushalten und 79% entfielen auf die mittlere Einkommensgruppe.

Hingewiesen sei hier abschließend nochmals, dass sich die aktuell Covid-19 bedingte schwierige Erwerbssituation (siehe Kapitel 2) und die damit befürchteten – und teils eingetretenen – Einkommensverluste (siehe Kapitel 3.1), wohl deutlich negativ auf den finanziellen Ressourcenrahmen vieler Filmschaffender auswirken wird.

6 Anhang: Samplecharakteristika im Überblick

Die Samplecharakteristika und -verteilung der zwei Befragungswellen gestaltet sich etwas different, weshalb ein direkter Vergleich der Ergebnisse nicht möglich ist (siehe auch Tabelle 149ff im Anhang). Zum einen wurde im Rahmen der ‚Zusatzerhebung‘ auf den Erwerbsstatus Filmschaffender zum Zeitpunkt der Covid-19 Krise fokussiert. Mit rund einem Monat wurde damit ein wesentlich kürzerer Zeitraum betrachtet, als in der Ganzjahresperspektive der ‚Hauptbefragung‘. Zum anderen sind Unterschiede im Rücklauf der beiden Befragungswellen, etwa in Bezug auf die filmschaffende Tätigkeiten und den damit einhergehend typischen Beschäftigungsformen, zu bedenken. Als Beispiel seien Drehbuchautoren/innen genannt, welche zu hohen Anteilen selbstständig beschäftigt sind. In der ‚Hauptbefragung‘ (Dez. 2019 / Jän. 2020) gaben 15% oder 68 Personen an, als Drehbuchautoren/innen tätig zu sein. In der ‚Zusatzerhebung‘ waren es 8% bzw. 48 Personen. Solche Veränderungen in der Zusammensetzung des Samples führen zwangsläufig zu mehr/minder starken Verschiebungen auf Ebene der Gesamtwerte. Dazu sei angemerkt, dass – in beiden Befragungswellen – auf eine Gewichtung der Daten verzichtet werden musste, da weder die gesamte Gruppengröße Filmschaffender in Österreich, noch deren interne Strukturierung bzw. Zusammensetzung (bspw. nach Berufsgruppen, nach Geschlecht) mittels valider Daten belegt ist.

Insgesamt liegt in der ‚Zusatzbefragung‘ im Vergleich zur ‚Hauptbefragung‘ eine vergleichsweise stärkere Konzentration auf die Berufsbereiche Kamera, Schauspiel und Regie vor (siehe Tabelle 152).

Der Frauenanteil in der Zusatzerhebung beläuft sich auf rund 42% (siehe Tabelle 149) und liegt damit etwas unter jenem in der ‚Hauptbefragung‘ (Anteil 51%, siehe Kapitel 2.3). Sowohl die Altersverteilung (siehe Tabelle 150) als auch die Regionalität mit einer starken Konzentration auf Wien als hauptsächlichen Arbeitsort (siehe Tabelle 151) gestalten sich hingegen ähnlich jener in der ‚Hauptbefragung‘ dar (siehe Kapitel 2.3).

7 Literatur

- Atwater, Leanne E. / Tringale, Allison M., / Sturm, Rachel E. / Taylor, Scott N. / Braddy, Phillip W. (2019): *Looking Ahead: How What We Know About Sexual Harassment Now Informs Us of the Future*. In: *Organizational Dynamics* 48 (2019).
- Auer, Eva / Iris Wach, Iris (2020): *Auswirkungen der Covid-19-Krise auf den österreichischen Arbeitsmarkt*, AMS-Spezialthema zum Arbeitsmarkt März 2020, Wien.
- Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja, Pretterhofer, Nicolas, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): *Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz*. Wien: Bericht im Rahmen des EU-Projektes „Parents@work“.
- Biffi, Gudrun / Faustmann, Anna / Gabriel, Doris / Leoni, Thomas / Mayrhuber, Christine / Rückert, Eva (2011): *Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen*, Studie im Auftrag der AK Wien, Wien.
- Binder-Krieglstein, Cornel / Pampalk, Roslia (o.J.): *Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Instrumente zur Prävention*. Wien: Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs, Wirtschaftskammer Österreich.
- BMGF (2016): *Gesundheitsförderungsstrategie im Rahmen des Bundes-Zielsteuerungsvertrags*. Aktualisierte Fassung 2016. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien
- Christl, Clemens / Griesser, Markus (2017): *Unselbstständig Selbstständig Erwerbslos. Studie zu Problemen von Kunstschaffenden in der sozialen Absicherung aus sozialwissenschaftlicher Sicht*, i.A. der AK Wien, Hg. Kulturrat Österreich, Wien
- Danzer, Lisa / Lechner, Ferdinand / Riesenfelder, Andreas / Schmatz, Susi / Wetzel, Petra (2014): *EPU in ausgewählten Tätigkeitsbereichen in Österreich*. Bericht im Rahmen des Forschungsauftrags „EPU in Österreich - Aktueller Stand und Entwicklung“, im Auftrag der AK Wien, Wien
- Danzer, Lisa / Lechner, Ferdinand / Schmatz, Susi / Wetzel, Petra (2016): *Arbeits- und Lebenssituation der Filmschaffenden in Österreich*, L&R Sozialforschung, im Auftrag der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS), in Kooperation mit dem Dachverband der österreichischen Filmschaffenden und dessen Mitgliedsverbänden und dem Verband Filmregie Österreich, Wien
- Danzer, Lisa / Lechner, Ferdinand / Schmatz, Susi / Wetzel, Petra (2016): *Arbeits- und Lebenssituation der Filmschaffenden*. Studie im Auftrag der VdFS, Wien
- Eder, Fabian (2019): *Machtmissbrauch: Aus den Hinterzimmern der Traumfabriken*, <https://out-takes.de/2019/machtmissbrauch-aus-den-hinterzimmern-der-traumfabriken/> (abgerufen 15.5.2020)
- Filminstitut (div. Jahre): *Filmwirtschaftsberichte*, Wien, <https://www.filminstitut.at/de/filmwirtschaftsberichte/>
- Flicker, Eva / Vogelmann, Lena Lisa (2018): *Österreichischer Film Gender Report 2012–2016*. Zentrale Ergebnisse, Universität Wien, Institut für Soziologie, Auftraggeber: Österreichische Filminstitut (ÖFI), Bundeskanzleramt Sektion II Kunst und Kultur, Wien
- Gamsjäger, Manuela (2010): *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis*. In: *GENDER* Heft 2 | 2010, 105-121.

- Griebler, Robert / Winkler, Petra / Gaiswinkler, Sylvia / Delcour, Jennifer / Juraszovich, Brigitte / Nowotny, Monika / Pochobradsky, Elisabeth / Schleicher, Barbara; Schmutterer, Irene; (2017): *Österreichischer Gesundheitsbericht 2016*. Berichtszeitraum 2005 – 2014/2015. Wien, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- Haller, Birgitt / Amesberger, Helga (2016): *Junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf*. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des AMS.
- Horvath, Ilonka / Anzenberger, Judith / Busch, Martin/ Schmutterer, Irene / Tanios, Aida / Weigl, Marion (2019): *Bericht zur Drogensituation 2019*. Gesundheit Österreich, Wien
- Kapella, Olaf / Baierl, Andreas / Rille-Pfeiffer, Christiane / Geserick, Christine / Schmidt, EvaMaria (2011): *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern*, Wien
- Kapella, Olaf / Baierl, Andreas / Rille-Pfeiffer, Christiane / Geserick, Christine / Schmidt, Eva-Maria (2011): *Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern*. Wien
- Klimont, Jeannette / Baldaszi, Erika (2015): *Österreichische Gesundheitsbefragung 2014*. Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey (ATHIS) und methodische Dokumentation, Statistik Austrian, Wien
- Knittler, Käthe (2018): *Atypische Beschäftigung 2017 – allgemein und im Familienkontext*, in: Statistische Nachrichten 9/2018: 744-753.
- Lam, Athena (2016): Counting the LGBT population: 6% of Europeans identify as LGBT. Based on a census-representative survey of 11.754 people across the EU conducted in August 2016 by Dalia Research. <https://daliaresearch.com/blog/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>
- Langer, Jörg (2020): *Die Angst führt Regie. Film- und Fernseherschaffende rechnen mit dauerhaften Einkommenseinbussen durch die Corona-Krise*, in: STANDPUNKTE 7 / 2020, ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
- Lauggas, Meike /Pauser, Norbert (2020): *Bericht über „#we_do! Anlauf- & Beratungsstelle“ der österreichischen Filmbranche (Juli 2019-März 2020)*, Wien. Unveröffentlicht.
- Leitner, Barbara / Baldaszi, Erika (2014): *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013*, Wien
- Leoni, Thomas (2019): *Entwicklung und Verteilung der psychisch bedingten Krankheitsstände in Oberösterreich*. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Wien
- Löschnigg, Günther (2006): *Der Arbeitsvertrag – Abgrenzung, Kombination und Mehrfachabschluss*, in: Abhängiger Arbeitsvertrag versus Selbständigkeit, ÖGB-Verlag 2006, Hrsg. Reinhard Resch.
- Martin, Eric / Battaglini, Claudio (2019): *Health Status of Live Theater Actors. A Systematic Literature Review*. In: Medical Problems of Performing Artists 2019;34(2):108–117
- Mohr, Martin (2020): Statistiken zur Religion in Österreich; <https://de.statista.com/themen/2066/religion-in-oesterreich/>

- OECD/EU (2018): *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en
- out takes – der Blog der Film- und Fernsehbranche (2017): *Interview von Jens Thomas mit Oliver Zenglein Crew United: „Die Situation ist desolat“*, <https://outtakes.de/2017/crew-united-die-situation-ist-desolat/> (abgerufen 15.5.2020)
- Pillinger, Jane (2016): *Psychosocial risks and violence in the world of work: A trade union perspective*. In: *International Journal of Labour Research*, 8(1/2), 35-62.
- Pro mente (2019): *Lösungspapier zur psychischen Gesundheit und Zukunft der Sozialpsychiatrie in Österreich an die künftige Bundesregierung.*, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susi / Wetzel, Petra (2012): *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*. Studie im Auftrag der AK Wien und des BMASK, Wien.
- Schmidt, Thomas (2019): *Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schönherr, Daniel, / Leibetseder, Bettina / Moser, Winfried / Hofinger, Christoph (2019): *Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung*. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Schrötle, Monika / Meshkova, Ksenia / Lehmann, Clara (2019): *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Berlin: Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Seymer, Alexander (2017): *Interpersonale Gewalt in Österreich*. Eine Recherche. Wien.
- Strizek, Julian / Uhl, Alfred (2016a): *Bevölkerungserhebung zu Substanzgebrauch 2015*. Band 1: Forschungsbericht. Gesundheit Österreich GmbH, Wien
- Strizek, Julian / Uhl, Alfred (2016b): *Bevölkerungserhebung zu Substanzgebrauch 2015*. Band 2: Frequenzauszählungen. Gesundheit Österreich GmbH, Wien
- Strizek, Julian / Uhl, Alfred (2016c): *Bevölkerungserhebung zu Substanzgebrauch 2015*. Band 3: Kreuztabellen. Gesundheit Österreich GmbH, Wien
- Szabó, Marianna / Cunningham, Mitchell L. / Seton, Mark / Maxwell, Ian (2019): *Eating Disorder Symptoms in Australian Actors and Performing Artists*. In: *Medical Problems of Performing Artists* 2019;34(4):171–178
- Trost, Barbara / Waldhör, Birgit / Iljkic, Tanja (2017): *Unselbstständig Selbstständig Erwerbslos. Studie zu Problemen von Künstlern und Künstlerinnen in der sozialen Absicherung aus juristischer Sicht*, ÖGB Verlag, Wien
- Van den Eynde, Julie / Fisher, Adrian / Sonn, Christopher (2016): *Working in the Australian Entertainment Industry: Final Report*, Melbourne
- Wancata, Johannes (2017): *Prävalenz und Versorgung psychischer Krankheiten in Österreich*. Wissenschaftlicher Bericht. Wien
- Wetzel, Petra / Danzer, Lisa / Ratzenböck, Veronika / Lungstraß, Anja / Landsteiner, Günther (2018): *Soziale Lage der Kunstschaffenden und Kunst und Kulturvermittler/innen in Österreich. Ein Update der Studie ‚Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich‘ 2008*. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramtes – Sektion Kunst und Kultur, Wien

- Wiedemann, Thomas (2019): *Filmregisseurinnen und Filmregisseure in Deutschland. Strukturen und Logik eines heteronomen Berufsfeldes*, In: Publizistik (2019) 64: 205–223
- Žuskin, Eugenija E. / Schachter, Neil E. / Mustajbegović, Jadranka / Pucarini- Cvetković, Jasna / Lipozenčić, Jasna (2007): *Occupational Health Hazards of Artists*. In: Acta Dermatovenerol Croat 2007;15(3):167-177, Zagreb

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Zeitliche Schwerpunkttätigkeit im Jahr 2018	17
Abbildung 2:	Berufliche Positionierung und Etablierung im Filmbereich, nach Geschlecht	18
Abbildung 3:	Altersgruppen, Ausbildung und Pensionsbezüge, nach Geschlecht	20
Abbildung 4:	Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht	21
Abbildung 5:	Partnerschaft, Kinder & Wohnsituation, nach Geschlecht	22
Abbildung 6:	Persönliche Jahresnettoeinkommen 2018 insgesamt, nach Geschlecht	23
Abbildung 7:	Sexuelle Orientierung & Religionszugehörigkeit, nach Geschlecht	24
Abbildung 8:	(Un-)Selbstständige Beschäftigungen Filmschaffender im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	28
Abbildung 9:	Zutreffen verschiedener selbstständiger Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich)	29
Abbildung 10:	Wenn Neue Selbstständigkeit: Relevanz von Indikatoren, die auf eine Scheinselbstständigkeit hinweisen können, nach Geschlecht	31
Abbildung 11:	Wenn Unselbstständige Beschäftigung: Zutreffen verschiedener unselbstständiger Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	33
Abbildung 12:	Bestand arbeitslos gemeldeter Personen*, nach ausgewählten Berufsgruppen 2013-2019	35
Abbildung 13:	Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und / oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung/Sozialhilfe im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	37
Abbildung 14:	Stehzeiten (zwei oder mehrere Monate keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen) im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	38
Abbildung 15:	Aufstocker/innen – Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe parallel zu einem Erwerbseinkommen im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	39
Abbildung 16:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten in der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten drei Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	43
Abbildung 17:	Thematische Verortung der Schwierigkeiten und Benachteiligungen im Arbeitsleben: Ergebniseckdaten im Überblick	46
Abbildung 18:	Benachteiligungen im Arbeitsleben auf Grund persönlicher Merkmale: Art der persönlichen Merkmale, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	48
Abbildung 19:	Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	50
Abbildung 20:	„Intensität & Vereinbarkeit“ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht	52

Abbildung 21:	‚Arbeitsintensität & Vereinbarkeit‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht	60
Abbildung 22:	‚Intensität & Vereinbarkeit‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht	61
Abbildung 23:	‚Konditionen‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht	63
Abbildung 24:	‚Konditionen‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht	68
Abbildung 25:	‚Konditionen‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht	69
Abbildung 26:	‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht	70
Abbildung 27:	‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht	75
Abbildung 28:	‚Berufliche Entwicklung & Einbindung‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht	76
Abbildung 29:	‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘ – Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Teilbereiche, nach Geschlecht	77
Abbildung 30:	‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘: Benachteiligungen auf Grund persönlicher Merkmale pro Teilbereich, nach Geschlecht	81
Abbildung 31:	‚Beruflicher Zugang & Vernetzung‘: Reaktion auf Schwierigkeiten / Benachteiligungen pro Teilbereich, nach Geschlecht	82
Abbildung 32:	Betroffenheit von Belästigungs- und Gewalterfahrungen in den letzten drei Jahren, nach Geschlecht	86
Abbildung 33:	Betroffenheit durch Belästigungs- und Gewalterfahrungen insgesamt in den letzten drei Jahren, nach Betroffenheit von Schwierigkeiten im Arbeitsleben**	87
Abbildung 34:	Täter/innen insgesamt, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	88
Abbildung 35:	Geschlecht der Täter/innen, nach Geschlecht der Opfer* (Mehrfachnennung möglich)	89
Abbildung 36:	Auswirkung/en auf die persönliche Situation insgesamt, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	90
Abbildung 37:	Reaktion/en insgesamt, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	91
Abbildung 38:	Betroffenheit durch psychische Gewalt und sexuelle Belästigungen in den letzten drei Jahren, nach Altersgruppen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	94
Abbildung 39:	Wenn Betroffenheit von Gewalterfahrungen in den letzten drei Jahren: Häufigkeit, nach Geschlecht	95
Abbildung 40:	Psychische Gewalt und sexuelle Belästigungen: Täter/innen, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	95
Abbildung 41:	Psychische Gewalt und Sexuelle Belästigung: Auswirkung/en, nach Geschlecht* (Mehrfachnennung möglich)	97
Abbildung 42:	Psychische Gewalt und sexuelle Belästigung: Reaktion, nach Geschlecht*	98
Abbildung 43:	Top 5 Krankheit/en bzw. Gesundheitsproblem/e in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennung möglich) nach Geschlecht	102
Abbildung 44:	Allgemeiner Gesundheitszustand Filmschaffende und Gesamtbevölkerung, nach Altersgruppen und Geschlecht	103
Abbildung 45:	Allgemeiner Gesundheitszustand, nach Betroffenheit von Schwierigkeiten im Arbeitsleben in den letzten drei Jahren	104
Abbildung 46:	Auswirkungen der filmschaffenden Tätigkeit auf die Gesundheit, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	105
Abbildung 47:	In den letzten 12 Monaten trotz Krankheit gearbeitet, nach Altersgruppen und Geschlecht	107
Abbildung 48:	Konsum verschiedener Substanzen in den letzten 12 Monaten, nach Geschlecht	108

Abbildung 49:	Anteil an (fast) täglichem Alkoholkonsum, nach Altersgruppen	109
Abbildung 50:	Anteil an Raucher/innen, nach Altersgruppen	109
Abbildung 51:	Präventive Strategien, nach Geschlecht	113
Abbildung 52:	Individuelle Bewältigungsstrategien, nach Geschlecht	114
Abbildung 53:	Optionen: Aktives Vorgehen gegen Schwierigkeiten, nach Geschlecht	116
Abbildung 54:	Bekanntheit von #we_do!, nach Geschlecht	118
Abbildung 55:	Bewertung von #we_do!, nach Geschlecht	119
Abbildung 56:	Wichtigkeit von Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen, Missbrauch und Verletzungen im Arbeitsrecht, nach Geschlecht	121
Abbildung 57:	Bestand arbeitsloser Personen, nach ausgewählten Berufsgruppen März 2019 und März 2020	127
Abbildung 58:	Erwerbsstatus Filmschaffender am 15.3. vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen und aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)	129
Abbildung 59:	Filmschaffende Tätigkeit: Ausgewählter Erwerbsstatus von Frauen und Männern am 15.3, nach aktuellem Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)	131
Abbildung 60:	Ab dem 16.3: Betroffenheit von Abbrüchen laufender Produktionen und Absagen/Verschiebung geplanter Produktionen, nach Geschlecht	132
Abbildung 61:	Wenn Abbruch laufender Produktion/en ab dem 16.3: Folge für (un-)selbstständige Beschäftigungsverhältnisse, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	134
Abbildung 62:	Wenn aktuell unselbstständige Beschäftigung: Dauer der Beschäftigung/en nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	137
Abbildung 63:	Persönliches Jahreseinkommen (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	142
Abbildung 64:	Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten drei Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	145

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Schwerpunkttätigkeit & Details	159
Tabelle 2:	Geschlecht, nach Schwerpunkttätigkeit	160
Tabelle 3:	Altersgruppen, nach Schwerpunkttätigkeit	160
Tabelle 4:	Funktion in Schwerpunkttätigkeit, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	161
Tabelle 5:	Etablierung im Filmbereich, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	161
Tabelle 6:	Assistenzfähigkeit in Schwerpunkttätigkeit, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	162
Tabelle 7:	Laufende Ausbildung, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	162
Tabelle 8:	Laufender Pensionsbezug, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	163
Tabelle 9:	Migrationshintergrund, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	163
Tabelle 10:	Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	164
Tabelle 11:	Hauptsächlicher Arbeitsort, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	164
Tabelle 12:	Wohnsituation nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	165
Tabelle 13:	Kinder im Haushalt, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	166
Tabelle 14:	Familienstand, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	166
Tabelle 15:	Persönliche Jahresnettoeinkommen 2018 insgesamt, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	167
Tabelle 16:	Höhe des Jahreseinkommens 2018 typisch für die letzten drei Jahre, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	168
Tabelle 17:	Religionszugehörigkeit, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	168
Tabelle 18:	Sexuelle Orientierung, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit	169
Tabelle 19:	Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018 (Mehrfachnennung möglich)	169
Tabelle 20:	Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	170
Tabelle 21:	Art/en der unselbstständigen Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich)	171
Tabelle 22:	Zeitliche Befristung der unselbstständigen Beschäftigung/en, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	172
Tabelle 23:	Art/en der selbstständigen Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich)	173
Tabelle 24:	Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und / oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	174
Tabelle 25:	Stehzeiten (2 oder mehrere Monate keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen) im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	175
Tabelle 26:	Aufstocker/innen (Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe parallel zu einem Erwerbseinkommen) im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	176
Tabelle 27:	Ausmaß Betroffenheit durch Schwierigkeiten in der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten drei Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	177

Tabelle 28:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Intensität & Vereinbarkeit Beruf und Privates', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	178
Tabelle 29:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Berufliche Entwicklung & Einbindung', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	178
Tabelle 30:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Beruflicher Zugang & Teilhabe', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	179
Tabelle 31:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Konditionen', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	179
Tabelle 32:	Benachteiligungen im Arbeitsleben auf Grund persönlicher Merkmale: Art der persönlichen Merkmale, nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich)	180
Tabelle 33:	Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben, nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich)	180
Tabelle 34:	Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben, nach Etablierung im Filmbereich (Mehrfachnennungen möglich)	181
Tabelle 35:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Arbeitsorganisation und Leistungsdruck', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	182
Tabelle 36:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Arbeitszeit', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	183
Tabelle 37:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	184
Tabelle 38:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Vereinbarkeit Beruf & Privates', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	185
Tabelle 39:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsorganisation und Leistungsdruck, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	186
Tabelle 40:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitszeit, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	186
Tabelle 41:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	186
Tabelle 42:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf & Privates, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	187
Tabelle 43:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Arbeitsklima', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	187
Tabelle 44:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Fort- und Weiterbildung', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	188
Tabelle 45:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Karrieremöglichkeiten', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	188
Tabelle 46:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Feedback und persönliche Weiterentwicklung', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	189
Tabelle 47:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Karrieremöglichkeiten, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	189
Tabelle 48:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	190
Tabelle 49:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	190

Tabelle 50:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Fort- und Weiterbildung, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	190
Tabelle 51:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Erwerbseinkommen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	191
Tabelle 52:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚ausgeübte Tätigkeiten‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	192
Tabelle 53:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Vertragliches‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	193
Tabelle 54:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Erwerbseinkommen, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	193
Tabelle 55:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Vertragliches, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	194
Tabelle 56:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ausgeübte Tätigkeiten, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	194
Tabelle 57:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Erwerbseinkommen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	195
Tabelle 58:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Erwerbseinkommen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	195
Tabelle 59:	Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Einbindung in berufliche Netzwerke‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen	196
Tabelle 60:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ‚Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen‘, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	196
Tabelle 61:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ‚Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings‘, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	197
Tabelle 62:	Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ‚Berufliche Netzwerke‘, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)	197
Tabelle 63:	Krankheit/en bzw. Gesundheitsproblem/e in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennung möglich) nach Geschlecht	198
Tabelle 64:	Krankheit/en bzw. Gesundheitsproblem/e in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennung möglich) nach Alter	198
Tabelle 65:	Auswirkung/en der erlebten Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen insgesamt (Mehrfachnennung möglich) nach Gesundheitszustand	199
Tabelle 66:	Drogenkonsum in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht	199
Tabelle 67:	Drogenkonsum in den letzten 12 Monaten nach Alter	200
Tabelle 68:	Alkoholkonsum nach Geschlecht	200
Tabelle 69:	Alkoholkonsum nach allgemeinem Gesundheitszustand	200
Tabelle 70:	Berufsobergruppe ‚Rundfunk, Film und Fernsehen‘: Bestand Arbeitslose, nach ausgewählten Berufsgruppen, 2013 - 2019 sowie März 2019 und März 2020	201
Tabelle 71:	Zugehörigkeit zu der Covid-19 Risikogruppe, nach Geschlecht	201
Tabelle 72:	Zugehörigkeit zu der Covid-19 Risikogruppe, nach Altersgruppen	202
Tabelle 73:	Covid-19 Infektionen im persönlichen Umfeld, nach Geschlecht	202
Tabelle 74:	Covid-19 Infektionen im persönlichen Umfeld, nach Altersgruppen	202
Tabelle 75:	Anwesenheit in einem Covid-19 Risikogebiet zwischen Februar und Mitte März 2020, nach Geschlecht	202
Tabelle 76:	Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	203
Tabelle 77:	Aktueller Erwerbstatus*, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	203

Tabelle 78:	ALVG-Leistungsbezüge Mitte April, nach Geschlecht	203
Tabelle 79:	Filmschaffende Tätigkeit: Erwerbsstatus von Frauen und Männern am 15.3, nach aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)	204
Tabelle 80:	Filmschaffende Tätigkeit: Erwerbsstatus von Frauen am 15.3, nach aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)	205
Tabelle 81:	Filmschaffende Tätigkeit: Erwerbsstatus von Männer am 15.3, nach aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)	205
Tabelle 82:	Ab dem 16.3: Abbruch laufender Produktionen und Verschiebung geplanter Produktionen, nach Geschlecht	206
Tabelle 83:	Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen, nach Abbruch laufender Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	207
Tabelle 84:	Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen, nach Absagen / Verschiebungen geplanter Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	208
Tabelle 85:	Erwerbsstatus aktuell, nach Verschiebungen geplanter Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	209
Tabelle 86:	Erwerbsstatus aktuell, nach Abbruch geplanter Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	210
Tabelle 87:	Wenn Abbruch ab dem 16.3 und Covid-19 Risikogruppe: Freiwillige Absage ab diesem Zeitraum, nach Geschlecht	210
Tabelle 88:	Wenn Abbruch ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Geschlecht	210
Tabelle 89:	Wenn Abbruch ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach aktueller Erwerbsstatus und Geschlecht	211
Tabelle 90:	Wenn Abbruch ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen und Geschlecht	212
Tabelle 91:	Wenn Abbruch ab dem 16.3: Schriftliche Bestätigung für laufende Produktionen, nach Geschlecht	212
Tabelle 92:	Wenn Abbruch laufender Produktion/en ab dem 16.3: Folge für (un-)selbstständige Beschäftigungsverhältnisse, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	213
Tabelle 93:	Wenn einvernehmliche Auflösung: Druck zur Zustimmung, nach Geschlecht	213
Tabelle 94:	Wenn einvernehmliche Auflösung: Zustimmung aufgrund Angst vor künftigen Jobverlusten, nach Geschlecht	213
Tabelle 95:	Wenn durch AG gekündigt: Einhaltung gesetzlicher Kündigungsfristen und finanzieller Rahmenbedingungen, nach Geschlecht	213
Tabelle 96:	Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Geplanter Beginn Beschäftigungsverhältnisses, nach Geschlecht	214
Tabelle 97:	Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Geschlecht	214
Tabelle 98:	Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen und Geschlecht	214
Tabelle 99:	Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach aktuellem Erwerbsstatus und Geschlecht	215
Tabelle 100:	Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Schriftliche Bestätigung für geplante Produktionen, nach Geschlecht	215
Tabelle 101:	Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Kollision mit anderen Filmen/Produktionen, nach Geschlecht	215
Tabelle 102:	Erwerbstätigkeit ab dem 16.3, nach Geschlecht	216
Tabelle 103:	Aktueller Erwerbsstatus: Erwerbstätigkeit ab dem 16.3., nach Geschlecht	216
Tabelle 104:	Erwerbsstatus am 15.3.: Erwerbstätigkeit ab dem 16.3., nach Geschlecht	217
Tabelle 105:	Wenn Erwerbstätigkeit ab 16.3: Filmische Formatbereich/e, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	217
Tabelle 106:	Wenn Erwerbstätigkeit ab dem 16.3: Einhaltung des Sicherheitsabstandes nach Geschlecht	218

Tabelle 107:	Wenn Erwerbstätigkeit ab dem 16.3: Einhaltung des Sicherheitsabstandes, nach filmische Formatbereiche (Mehrfachnennung möglich)	218
Tabelle 108:	Wenn Erwerbstätigkeit ab dem 16.3: Ausreichend Schutzmaßnahmen, Schutzbekleidung und Atemmasken, nach Geschlecht	218
Tabelle 109:	Wenn Kinder unter 14 Jahren: Einschränkung oder Aufgabe der Tätigkeit nachdem Kindergärten und Schulen geschlossen wurden, nach Geschlecht	218
Tabelle 110:	Wenn Kinder unter 14 Jahren: Aufforderung zur Arbeit vor Ort (Set oder Büro) durch AG nachdem Kindergärten und Schulen geschlossen wurden, nach Geschlecht	219
Tabelle 111:	Wenn aktuell Arbeitslosengeldbezug: Bezugsende nach Geschlecht	219
Tabelle 112:	Wenn aktuell kein Bezug einer AMS-Leistung: Erfüllung der Voraussetzungen, nach Geschlecht	219
Tabelle 113:	Wenn aktuell kein Bezug einer AMS-Leistung: Erfüllung der Voraussetzungen ALVG-Bezug, nach aktuellem Erwerbsstatus und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	220
Tabelle 114:	Wenn aktuell kein/e Sozialhilfe bzw. BMS: Erfüllung der Voraussetzungen nach Geschlecht	220
Tabelle 115:	Wenn aktuell kein Bezug einer BMS-Leistung: Erfüllung der Voraussetzungen ALVG-Bezug, nach aktuellem Erwerbsstatus und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	221
Tabelle 116:	Wenn aktuell unselbstständige Beschäftigung: Dauer der Beschäftigung/en nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	221
Tabelle 117:	Wenn aktuell keine Beschäftigung: Geplanter Beschäftigungsstart, nach Geschlecht	222
Tabelle 118:	Filmschaffende Frauen & Männer: Erwerbsstatus aktuell (Mehrfachnennung möglich), nach geplanter Beschäftigungsstart	222
Tabelle 119:	Einkommensverlust durch Covid-19, nach Geschlecht	222
Tabelle 120:	Einkommensverlust durch Covid-19, nach persönl. Jahreseinkommen (netto) aus (un-)selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019 (gruppiert) und Geschlecht	222
Tabelle 121:	Verringerung des persönl. Jahreseinkommen (netto) aus filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2020 in Relation zum Durchschnitt der letzten 3 Jahre, nach Geschlecht	223
Tabelle 122:	Erwarteter durchschnittlicher Einkommensverlust durch Covid-19, nach persönl. Jahreseinkommen (netto) aus (un-)selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019	223
Tabelle 123:	Durchschnitt bereits nachweislicher finanzieller Einbußen in filmschaffender Tätigkeit, nach Geschlecht	223
Tabelle 124:	Möglichkeiten/en zur Überbrückung finanzieller Schwierigkeiten im laufenden Jahr, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	223
Tabelle 125:	Wenn Partnerschaft: Erwartete Beschäftigungs-, Einkommensverlust durch Covid-19 bei Partner/in, nach Geschlecht	224
Tabelle 126:	Bereits nachweisliche finanzielle Einbußen in filmschaffender Tätigkeit (gruppiert), nach Geschlecht	224
Tabelle 127:	Antragsberechtigung beim KSVF, nach Geschlecht	224
Tabelle 128:	Bezugsberechtigung bei Verwertungsgesellschaft als Urheber/in, nach Geschlecht	224
Tabelle 129:	Wenn bezugsberechtigt bei Verwertungsgesellschaft: Bekanntheit der SKE Fonds, nach Geschlecht	224
Tabelle 130:	Wenn bezugsberechtigt als Urheber/in: Bekanntheit der Covid-19-Notfallunterstützung der VdFS, nach Geschlecht	225
Tabelle 131:	Leistungsschutzberechtigung bei Verwertungsgesellschaft, nach Geschlecht	225
Tabelle 132:	Wenn Leistungsschutzberechtigung: Bekanntheit der SKE Fonds, nach Geschlecht	225
Tabelle 133:	Informiertheit über film-, kunst-, kulturspezifische Covid-19 Unterstützungsmöglichkeiten (KSVF, Verwertungsgesellschaften), nach Geschlecht	225
Tabelle 134:	Informiertheit über allgemeine Covid-19 Unterstützungsmöglichkeiten (bspw. Härtefallfonds für Ein-Personen- und Kleinstunternehmen; Hilfspaket/e der Bundesregierung; Kurzarbeit), nach Geschlecht	226

Tabelle 135:	Durchschnittliche Anzahl Dienstverhältnisse und Aufträge/Werkverträge im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten 3 Jahren (2017-2019), nach Geschlecht	226
Tabelle 136:	Durchschnittliche Anzahl Aufträge im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten 3 Jahren (2017-2019), nach Dauer und Geschlecht	226
Tabelle 137:	Anteil der Aufträge/Werkverträge mit einer bestimmten Dauer an allen Aufträgen/Werkverträgen (gruppiert), nach Geschlecht	227
Tabelle 138:	Durchschnittliche Anzahl Dienstverhältnisse im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten 3 Jahren (2017-2019), nach Dauer und Geschlecht	227
Tabelle 139:	Durchschnittliche Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, nach Geschlecht	227
Tabelle 140:	Anteil der Dienstverhältnisse mit einer bestimmten Dauer an allen Dienstverhältnissen (gruppiert), nach Geschlecht	228
Tabelle 141:	Anteil der geringfügigen Beschäftigungen an Dienstverhältnissen mit bestimmter Dauer und Dienstverhältnissen insgesamt (gruppiert), nach Geschlecht	228
Tabelle 142:	Persönliches Jahreseinkommen (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	229
Tabelle 143:	Persönliches Jahreseinkommen (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	230
Tabelle 144:	Durchschnittliche Zusammensetzung des persönlichen Jahreseinkommens (netto) im Schnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	231
Tabelle 145:	Umsatz im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	231
Tabelle 146:	Kleinstunternehmer/innen (Umsatz aus filmschaffender Tätigkeit max. EUR 35.000), nach Geschlecht	231
Tabelle 147:	Anteil persönliches Einkommen aus selbstständiger filmschaffender Tätigkeit an Umsatz im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht	231
Tabelle 148:	Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen, nach Geschlecht	232
Tabelle 149:	Geschlecht	232
Tabelle 150:	Altersgruppen, nach Geschlecht	232
Tabelle 151:	Hauptsächlicher Arbeitsort, nach Geschlecht	232
Tabelle 152:	Zuletzt geplante oder ausgeübte filmschaffende Tätigkeit/en, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)	233
Tabelle 153:	Zuletzt geplante oder ausgeübte filmschaffende Tätigkeit/en (gruppiert)*, nach Geschlecht	234
Tabelle 154:	Familienstand, nach Geschlecht	234
Tabelle 155:	Wohnart, nach Geschlecht	234
Tabelle 156:	Kind/er im Haushalt, nach Geschlecht	235

10 Tabellenanhang

Teil I

Tabelle 1: Schwerpunkttätigkeit & Details

		Anzahl	Anteil
Beleuchtung	Beleuchtung (Ober-/ Beleuchter/in)	34	100,0%
	Gesamt	34	100,0%
Drehbuch	Drehbuch	31	100,0%
	Gesamt	31	100,0%
Kamera	Kamera (1., 2. Kameramann / -frau)	25	54,3%
	Kameraassistent (1., 2. Assistent, 2. Mann / Frau im Team, Digital Image Technican, Schwenker/in)	20	43,5%
	keine zeitliche Schwerpunktsetzung: Kamera	1	2,2%
	Gesamt	46	100,0%
Maskenbild	Maskenbild (Maskenbildner/in, Friseur/in)	28	100,0%
	Gesamt	28	100,0%
Musik/Ton	Filmmusik, Komposition	4	17,4%
	Sounddesign (Tongestaltung, Tonschnitt im Rahmen der Postproduktion)	5	21,7%
	Ton (Tonmeister/in. 1., 2. Assistent, Videotechnik, Primärtontechnik)	13	56,5%
	keine zeitliche Schwerpunktsetzung: Musik/Ton	1	4,3%
	Gesamt	23	100,0%
Produktion/Aufnahme	Aufnahmeleitung	15	39,5%
	Produktionsleitung, Aufnahmeleitung (1., 2. Aufnahmeleiter/in)	10	26,3%
	Produktionsassistent, Aufnahmeassistent, -sekretariat	12	31,6%
	Herstellungsleitung	1	2,6%
	Gesamt	38	100,0%
Regie	Regie	21	67,7%
	Regieassistent	8	25,8%
	Dramaturgie	2	6,5%
	Gesamt	31	100,0%
Schauspiel	Schauspiel	58	98,3%
	keine zeitliche Schwerpunktsetzung: Schauspiel	1	1,7%
	Gesamt	59	100,0%
Montage	Montage	31	81,6%
	Montageassistent	2	5,3%
	Schnittassistent	4	10,5%
	keine zeitliche Schwerpunktsetzung: Montage	1	2,6%
	Gesamt	38	100,0%
Szenenbild	Szenenbild/ Requisite (innen, außen)	31	100,0%
	Gesamt	31	100,0%
Andere berufliche Tätigkeiten	Bühnenmeister/in (Baubühne)	1	1,6%
	Casting	3	4,8%
	Filmgeschäftsführung	1	1,6%
	Filmdienstleistung (Bühnenmalerei, Bühnenarbeiter/in etc.)	1	1,6%
	Garderobe	10	16,1%
	Kostümbild (Kostümbildner/in, -berater/in)	8	12,9%
	Postproduktionskoordination	2	3,2%
	Produzent/in	12	19,4%
	TV-Producer/in	4	6,5%
	Anderes Berufsfeld	5	8,1%
	Tiertrainer/in	1	1,6%
	Stuntperformer	1	1,6%
	Script/Continuity	4	6,5%
	Kamerabühne (Key und Dolly Grip)	6	9,7%
	Lichtbestimmung/ Colorist	2	3,2%
	Beratung	1	1,6%
Gesamt	62	100,0%	
kein zeitlicher Schwerpunkt	kein zeitlicher Schwerpunkt	30	100,0%
	Gesamt	30	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n_{miss}=5

Tabelle 2: Geschlecht, nach Schwerpunkttätigkeit

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beleuchtung	4	11,8%	30	88,2%	34	100,0%
Drehbuch	16	53,3%	14	46,7%	30	100,0%
Kamera	14	31,1%	31	68,9%	45	100,0%
Maskenbild	25	89,3%	3	10,7%	28	100,0%
Musik/Ton*					23	100,0%
Produktion/Aufnahme	25	65,8%	13	34,2%	38	100,0%
Regie	21	70,0%	9	30,0%	30	100,0%
Schauspiel	35	59,3%	24	40,7%	59	100,0%
Montage	21	55,3%	17	44,7%	38	100,0%
Szenenbild	16	51,6%	15	48,4%	31	100,0%
Andere berufliche Tätigkeiten	36	60,0%	24	40,0%	60	100,0%
kein zeitlicher Schwerpunkt	10	34,5%	19	65,5%	29	100,0%
Gesamt	228	51,2%	217	48,8%	445	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss=11; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 3: Altersgruppen, nach Schwerpunkttätigkeit

	Bis 35 Jahre		36 bis 50 Jahre		51 Jahre und älter		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beleuchtung	15	44,1%	14	41,2%	5	14,7%	34	100,0%
Drehbuch	2	6,7%	16	53,3%	12	40,0%	30	100,0%
Kamera	11	24,4%	25	55,6%	9	20,0%	45	100,0%
Maskenbild	5	18,5%	17	63,0%	5	18,5%	27	100,0%
Musik/Ton*							22	100,0%
Produktion/Aufnahme	14	37,8%	17	45,9%	6	16,2%	37	100,0%
Regie	4	12,9%	17	54,8%	10	32,3%	31	100,0%
Schauspiel	22	37,3%	14	23,7%	23	39,0%	59	100,0%
Montage	15	39,5%	17	44,7%	6	15,8%	38	100,0%
Szenenbild	5	16,1%	16	51,6%	10	32,3%	31	100,0%
Andere berufliche Tätigkeiten	14	23,0%	26	42,6%	21	34,4%	61	100,0%
kein zeitlicher Schwerpunkt	8	27,6%	11	37,9%	10	34,5%	29	100,0%
Gesamt	123	27,7%	199	44,8%	122	27,5%	444	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss=12; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 4: Funktion in Schwerpunkttätigkeit, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Funktion in Schwerpunkttätigkeit											
		Leitungs-, Führungs- funktion		Fachkraft		Hilfskraft		Prakti- kant/in/ Vo- luntär/in		Sonstiges		Gesamt	
		An- zahl	Anteil	An- zahl	Anteil	An- zahl	Anteil	An- zahl	Anteil	An- zahl	Anteil	An- zahl	Anteil
Ge- schlecht	Weiblich	81	38,8%	113	54,1%	6	2,9%	3	1,4%	6	2,9%	209	100%
	Männlich	99	46,5%	107	50,2%	2	0,9%			5	2,3%	213	100%
	Gesamt	180	42,7%	220	52,1%	8	1,9%	3	0,7%	11	2,6%	422	100%
Alter	Bis 35 Jahre	27	23,3%	76	65,5%	7	6,0%	3	2,6%	3	2,6%	116	100%
	36 bis 50 Jahre	88	46,3%	95	50,0%	1	0,5%			6	3,2%	190	100%
	51 Jahre und älter	68	58,6%	46	39,7%					2	1,7%	116	100%
	Gesamt	183	43,4%	217	51,4%	8	1,9%	3	0,7%	11	2,6%	422	100%
Schwer- punkttä- tigkeit	Beleuchtung	12	36,4%	21	63,6%							33	100%
	Drehbuch	14	50,0%	12	42,9%					2	7,1%	28	100%
	Kamera	14	31,1%	28	62,2%	3	6,7%					45	100%
	Maskenbild	9	33,3%	18	66,7%							27	100%
	Musik/Ton*											22	100%
	Produktion/Aufnahme	17	45,9%	12	32,4%	3	8,1%	1	2,7%	4	10,8%	37	100%
	Regie	23	76,7%	7	23,3%							30	100%
	Schauspiel	8	16,3%	40	81,6%	1	2,0%					49	100%
	Montage	7	18,9%	29	78,4%					1	2,7%	37	100%
	Szenenbild	17	56,7%	12	40,0%	1	3,3%					30	100%
	Andere berufliche Tätigkeiten	31	51,7%	25	41,7%	1	1,7%	2	3,3%	1	1,7%	60	100%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	19	70,4%	6	22,2%					2	7,4%	27	100%
Gesamt	181	42,6%	221	52,0%	9	2,1%	3	0,7%	11	2,6%	425	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=34, Schwerpunkttätigkeit: n miss=31; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 5: Etablierung im Filmbereich, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Etablierung im Filmbereich							
		Gut etabliert		Eher etabliert		Wenig / nicht etabliert		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	77	34,4%	100	44,6%	47	21,0%	224	100,0%
	Männlich	94	43,5%	82	38,0%	40	18,5%	216	100,0%
	Gesamt	171	38,9%	182	41,4%	87	19,8%	440	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	31	25,6%	48	39,7%	42	34,7%	121	100,0%
	36 bis 50 Jahre	79	39,5%	92	46,0%	29	14,5%	200	100,0%
	51 Jahre und älter	61	51,3%	42	35,3%	16	13,4%	119	100,0%
	Gesamt	171	38,9%	182	41,4%	87	19,8%	440	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	18	52,9%	13	38,2%	3	8,8%	34	100,0%
	Drehbuch	7	24,1%	18	62,1%	4	13,8%	29	100,0%
	Kamera	23	50,0%	13	28,3%	10	21,7%	46	100,0%
	Maskenbild	15	55,6%	10	37,0%	2	7,4%	27	100,0%
	Musik/Ton*							23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	16	42,1%	16	42,1%	6	15,8%	38	100,0%
	Regie	11	35,5%	15	48,4%	5	16,1%	31	100,0%
	Schauspiel	6	10,5%	24	42,1%	27	47,4%	57	100,0%
	Montage	12	31,6%	17	44,7%	9	23,7%	38	100,0%
	Szenenbild	14	45,2%	12	38,7%	5	16,1%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	30	49,2%	26	42,6%	5	8,2%	61	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	9	31,0%	11	37,9%	9	31,0%	29	100,0%
Gesamt	173	39,0%	183	41,2%	88	19,8%	444	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=16, Schwerpunkttätigkeit: n miss=12; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 6: Assistenz­­tätigkeit in Schwerpunkttätigkeit, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Assistenz­­tätigkeit in Schwerpunkttätigkeit					
		Assistenz­­tätigkeit		keine Assistenz­­tätigkeit		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	35	15,4%	193	84,6%	228	100,0%
	Männlich	17	7,8%	200	92,2%	217	100,0%
	Gesamt	52	11,7%	393	88,3%	445	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	22	17,9%	101	82,1%	123	100,0%
	36 bis 50 Jahre	26	13,1%	173	86,9%	199	100,0%
	51 Jahre und älter	4	3,3%	118	96,7%	122	100,0%
	Gesamt	52	11,7%	392	88,3%	444	100,0%
Schwerpunkt­­tätigkeit	Beleuchtung			34	100,0%	34	100,0%
	Drehbuch			31	100,0%	31	100,0%
	Kamera	21	45,7%	25	54,3%	46	100,0%
	Maskenbild			28	100,0%	28	100,0%
	Musik/Ton*					23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	12	31,6%	26	68,4%	38	100,0%
	Regie	8	25,8%	23	74,2%	31	100,0%
	Schauspiel	1	1,7%	58	98,3%	59	100,0%
	Montage	6	15,8%	32	84,2%	38	100,0%
	Szenenbild	1	3,2%	30	96,8%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	4	6,5%	58	93,5%	62	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt			30	100,0%	30	100,0%
	Gesamt	53	11,8%	398	88,2%	451	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht: n miss=11, Alter: n miss=12, Schwerpunkttätigkeit: n miss=5; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 7: Laufende Ausbildung, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		in laufender Ausbildung					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	25	11,0%	202	89,0%	227	100,0%
	Männlich	19	8,9%	194	91,1%	213	100,0%
	Gesamt	44	10,0%	396	90,0%	440	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	29	23,6%	94	76,4%	123	100,0%
	36 bis 50 Jahre	10	5,1%	185	94,9%	195	100,0%
	51 Jahre und älter	5	4,1%	118	95,9%	123	100,0%
	Gesamt	44	10,0%	397	90,0%	441	100,0%
Schwerpunkt­­tätigkeit	Beleuchtung	3	8,8%	31	91,2%	34	100,0%
	Drehbuch	1	3,3%	29	96,7%	30	100,0%
	Kamera	4	9,1%	40	90,9%	44	100,0%
	Maskenbild	2	7,1%	26	92,9%	28	100,0%
	Musik/Ton*					23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	3	8,1%	34	91,9%	37	100,0%
	Regie	2	6,7%	28	93,3%	30	100,0%
	Schauspiel	8	13,6%	51	86,4%	59	100,0%
	Montage	7	18,4%	31	81,6%	38	100,0%
	Szenenbild			31	100,0%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	4	6,8%	55	93,2%	59	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	6	20,7%	23	79,3%	29	100,0%
	Gesamt	44	10,0%	398	90,0%	442	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht: n miss=16, Alter: n miss=15, Schwerpunkttätigkeit: n miss=14; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 8: Laufender Pensionsbezug, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Pensionsbezug					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	36	16,2%	186	83,8%	222	100,0%
	Männlich	12	5,7%	200	94,3%	212	100,0%
	Gesamt	48	11,1%	386	88,9%	434	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	12	10,4%	103	89,6%	115	100,0%
	36 bis 50 Jahre	7	3,6%	189	96,4%	196	100,0%
	51 Jahre und älter	29	23,6%	94	76,4%	123	100,0%
	Gesamt	48	11,1%	386	88,9%	434	100,0%
Schwerpunkt-tätigkeit	Beleuchtung	1	3,2%	30	96,8%	31	100,0%
	Drehbuch	3	9,7%	28	90,3%	31	100,0%
	Kamera	5	11,1%	40	88,9%	45	100,0%
	Maskenbild			28	100,0%	28	100,0%
	Musik/Ton*					22	100,0%
	Produktion/Aufnahme	3	8,6%	32	91,4%	35	100,0%
	Regie	2	6,7%	28	93,3%	30	100,0%
	Schauspiel	14	24,1%	44	75,9%	58	100,0%
	Montage	6	16,2%	31	83,8%	37	100,0%
	Szenenbild	2	6,5%	29	93,5%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	6	10,2%	53	89,8%	59	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	3	10,3%	26	89,7%	29	100,0%
	Gesamt	46	10,6%	390	89,4%	436	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=22, Schwerpunkttätigkeit: n miss=20; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 9: Migrationshintergrund, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Migrationshintergrund (1. und 2. Generation)					
		Migrationshintergrund		kein Migrationshintergrund		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	44	19,5%	182	80,5%	226	100,0%
	Männlich	43	20,2%	170	79,8%	213	100,0%
	Gesamt	87	19,8%	352	80,2%	439	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	28	23,3%	92	76,7%	120	100,0%
	36 bis 50 Jahre	32	16,4%	163	83,6%	195	100,0%
	51 Jahre und älter	27	21,8%	97	78,2%	124	100,0%
	Gesamt	87	19,8%	352	80,2%	439	100,0%
Schwerpunkt-tätigkeit	Beleuchtung	9	27,3%	24	72,7%	33	100,0%
	Drehbuch	7	24,1%	22	75,9%	29	100,0%
	Kamera	9	19,6%	37	80,4%	46	100,0%
	Maskenbild	4	14,8%	23	85,2%	27	100,0%
	Musik/Ton*					23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	8	22,2%	28	77,8%	36	100,0%
	Regie	7	22,6%	24	77,4%	31	100,0%
	Schauspiel	19	32,2%	40	67,8%	59	100,0%
	Montage	6	15,8%	32	84,2%	38	100,0%
	Szenenbild	3	9,7%	28	90,3%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	8	13,3%	52	86,7%	60	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	3	11,1%	24	88,9%	27	100,0%
	Gesamt	87	19,8%	353	80,2%	440	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=17, Schwerpunkttätigkeit: n miss=16; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 10: Österreichische Staatsbürgerschaft, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		österreichische Staatsbürgerschaft					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	194	84,7%	35	15,3%	229	100,0%
	Männlich	189	87,5%	27	12,5%	216	100,0%
	Gesamt	383	86,1%	62	13,9%	445	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	97	79,5%	25	20,5%	122	100,0%
	36 bis 50 Jahre	182	91,5%	17	8,5%	199	100,0%
	51 Jahre und älter	104	83,9%	20	16,1%	124	100,0%
	Gesamt	383	86,1%	62	13,9%	445	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	28	82,4%	6	17,6%	34	100,0%
	Drehbuch	25	83,3%	5	16,7%	30	100,0%
	Kamera	40	87,0%	6	13,0%	46	100,0%
	Maskenbild	24	85,7%	4	14,3%	28	100,0%
	Musik/Ton*					23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	32	84,2%	6	15,8%	38	100,0%
	Regie	28	90,3%	3	9,7%	31	100,0%
	Schauspiel	46	78,0%	13	22,0%	59	100,0%
	Montage	34	89,5%	4	10,5%	38	100,0%
	Szenenbild	28	90,3%	3	9,7%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	53	89,8%	6	10,2%	59	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	27	93,1%	2	6,9%	29	100,0%
	Gesamt	384	86,1%	62	13,9%	446	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=11, Schwerpunkttätigkeit: n miss=10; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 11: Hauptsächlicher Arbeitsort, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		hauptsächlicher Arbeitsort									
		Wien		anderes Bundesland		Arbeitsort wechselt häufig		Außerhalb Österreichs		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	170	74,6%	2	2,6%	43	18,9%	9	3,9%	228	100,0%
	Männlich	145	67,1%	16	7,4%	47	21,8%	8	3,7%	216	100,0%
	Gesamt	315	70,9%	22	5,0%	90	20,3%	17	3,8%	444	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	99	81,1%	8	6,6%	12	9,8%	3	2,5%	122	100,0%
	36 bis 50 Jahre	142	71,4%	6	3,0%	46	23,1%	5	2,5%	199	100,0%
	51 Jahre und älter	75	61,0%	8	6,5%	31	25,2%	9	7,3%	123	100,0%
	Gesamt	316	71,2%	22	5,0%	89	20,0%	17	3,8%	444	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	22	66,7%	4	12,1%	7	21,2%			33	100,0%
	Drehbuch	24	80,0%	3	10,0%	2	6,7%	1	3,3%	30	100,0%
	Kamera	31	67,4%	3	6,5%	11	23,9%	1	2,2%	46	100,0%
	Maskenbild	16	57,1%	0	0,0%	11	39,3%	1	3,6%	28	100,0%
	Musik/Ton*									23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	29	76,3%	3	7,9%	6	15,8%			38	100,0%
	Regie	22	71,0%	2	6,5%	7	22,6%			31	100,0%
	Schauspiel	33	57,9%	2	3,5%	13	22,8%	9	15,8%	57	100,0%
	Montage	37	97,4%	1	2,6%					38	100,0%
	Szenenbild	23	74,2%	1	3,2%	6	19,4%	1	3,2%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	38	63,3%	0	0,0%	20	33,3%	2	3,3%	60	100,0%
kein zeitlicher Schwerpunkt	20	66,7%	3	10,0%	5	16,7%	2	6,7%	30	100,0%	
Gesamt	314	70,6%	23	5,2%	91	20,4%	17	3,8%	445	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=12, Schwerpunkttätigkeit: n miss=11; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 12: Wohnsituation nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Wohnsituation															
		Alleinwohnend		Wohngemeinschaft		Gemeinsamer Haushalt mit Partner/in		Gemeinsamer Haushalt mit Partner/in und Kind/ern		Gemeinsamer Haushalt mit Kind/ern		Bei den Eltern		Sonstiges		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	81	35,5%	15	6,6%	70	30,7%	42	18,4%	18	7,9%	1	0,4%	1	0,4%	228	100,0%
	Männlich	59	27,1%	19	8,7%	77	35,3%	53	24,3%	8	3,7%	1	0,5%	1	0,5%	218	100,0%
	Gesamt	140	31,4%	34	7,6%	147	33,0%	95	21,3%	26	5,8%	2	0,4%	2	0,4%	446	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	35	28,5%	23	18,7%	45	36,6%	16	13,0%	2	1,6%	2	1,6%			123	100,0%
	36 bis 50 Jahre	57	28,6%	11	5,5%	60	30,2%	53	26,6%	17	8,5%			1	0,5%	199	100,0%
	51 Jahre und älter	47	37,9%			41	33,1%	28	22,6%	7	5,6%			1	0,8%	124	100,0%
	Gesamt	139	31,2%	34	7,6%	146	32,7%	97	21,7%	26	5,8%	2	0,4%	2	0,4%	446	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	9	26,5%	5	14,7%	10	29,4%	7	20,6%	3	8,8%					34	100,0%
	Drehbuch	10	33,3%			8	26,7%	10	33,3%	1	3,3%			1	3,3%	30	100,0%
	Kamera	11	23,9%	6	13,0%	19	41,3%	7	15,2%	2	4,3%			1	2,2%	46	100,0%
	Maskenbild	7	25,0%	2	7,1%	7	25,0%	10	35,7%	2	7,1%					28	100,0%
	Musik/Ton*															23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	12	31,6%	7	18,4%	10	26,3%	4	10,5%	4	10,5%	1	2,6%			38	100,0%
	Regie	10	32,3%			13	41,9%	6	19,4%	2	6,5%					31	100,0%
	Schauspiel	24	40,7%	4	6,8%	15	25,4%	13	22,0%	3	5,1%					59	100,0%
	Montage	11	29,7%	1	2,7%	17	45,9%	6	16,2%	2	5,4%					37	100,0%
	Szenenbild	11	35,5%	1	3,2%	11	35,5%	7	22,6%	1	3,2%					31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	22	36,7%	5	8,3%	15	25,0%	13	21,7%	4	6,7%	1	1,7%			60	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	10	33,3%	3	10,0%	12	40,0%	4	13,3%	1	3,3%					30	100,0%
		Gesamt	142	31,8%	35	7,8%	144	32,2%	96	21,5%	26	5,8%	2	0,4%	2	0,4%	447

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=10, Schwerpunkttätigkeit: n miss=9; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 13: Kinder im Haushalt, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Kinder im Haushalt					
		Ja, Kinder im Haushalt		Nein, keine Kinder im Haushalt		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	60	26,3%	168	73,7%	228	100,0%
	Männlich	61	28,0%	157	72,0%	218	100,0%
	Gesamt	121	27,1%	325	72,9%	446	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	18	14,6%	105	85,4%	123	100,0%
	36 bis 50 Jahre	70	35,2%	129	64,8%	199	100,0%
	51 Jahre und älter	35	28,2%	89	71,8%	124	100,0%
	Gesamt	123	27,6%	323	72,4%	446	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	10	29,4%	24	70,6%	34	100,0%
	Drehbuch	11	36,7%	19	63,3%	30	100,0%
	Kamera	9	19,6%	37	80,4%	46	100,0%
	Maskenbild	12	42,9%	16	57,1%	28	100,0%
	Musik/Ton*					23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	8	21,1%	30	78,9%	38	100,0%
	Regie	8	25,8%	23	74,2%	31	100,0%
	Schauspiel	16	27,1%	43	72,9%	59	100,0%
	Montage	8	21,6%	29	78,4%	37	100,0%
	Szenenbild	8	25,8%	23	74,2%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	17	28,3%	43	71,7%	60	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	5	16,7%	25	83,3%	30	100,0%
	Gesamt	122	27,3%	325	72,7%	447	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=10, Schwerpunkttätigkeit: n miss=9; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 14: Familienstand, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Familienstand					
		Single		In Partnerschaft(en)		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	77	35,2%	142	64,8%	219	100,0%
	Männlich	48	22,7%	163	77,3%	211	100,0%
	Gesamt	125	29,1%	305	70,9%	430	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	36	30,0%	84	70,0%	120	100,0%
	36 bis 50 Jahre	57	30,0%	133	70,0%	190	100,0%
	51 Jahre und älter	33	27,5%	87	72,5%	120	100,0%
	Gesamt	126	29,3%	304	70,7%	430	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	6	20,0%	24	80,0%	30	100,0%
	Drehbuch	10	33,3%	20	66,7%	30	100,0%
	Kamera	13	29,5%	31	70,5%	44	100,0%
	Maskenbild	6	23,1%	20	76,9%	26	100,0%
	Musik/Ton*					23	100,0%
	Produktion/Aufnahme	15	40,5%	22	59,5%	37	100,0%
	Regie	8	25,8%	23	74,2%	31	100,0%
	Schauspiel	21	36,2%	37	63,8%	58	100,0%
	Montage	8	22,9%	27	77,1%	35	100,0%
	Szenenbild	8	26,7%	22	73,3%	30	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	23	38,3%	37	61,7%	60	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	6	22,2%	21	77,8%	27	100,0%
	Gesamt	128	29,7%	303	70,3%	431	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=26, Schwerpunkttätigkeit: n miss=25; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 15: Persönliche Jahresnettoeinkommen 2018 insgesamt, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Persönliche Jahresnettoeinkommen 2018 insgesamt								Gesamt	
		bis 10.000 Euro	10.000 bis zu 15.000 Euro	15.000 bis zu 20.000 Euro	20.000 bis zu 25.000 Euro	25.000 bis zu 30.000 Euro	30.000 bis zu 40.000 Euro	40.000 Euro und mehr	Anteil	Fälle	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle	
Geschlecht	Weiblich	17,1%	14,7%	16,1%	14,7%	14,3%	15,7%	7,4%	100%	217	
	Männlich	7,6%	8,6%	12,4%	27,6%	17,1%	14,3%	12,4%	100%	210	
	Gesamt	12,4%	11,7%	14,3%	21,1%	15,7%	15,0%	9,8%	100%	427	
Alter	Bis 35 Jahre	18,2%	15,7%	16,5%	24,0%	9,9%	11,6%	4,1%	100%	121	
	36 bis 50 Jahre	6,8%	10,5%	15,7%	21,5%	20,9%	14,1%	10,5%	100%	191	
	51 Jahre und älter	16,5%	9,6%	9,6%	13,9%	13,9%	20,9%	15,7%	100%	115	
	Gesamt	12,6%	11,7%	14,3%	20,1%	15,9%	15,2%	10,1%	100%	427	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung		6,1%	12,1%	39,4%	27,3%	12,1%	3,0%	100%	33	
	Drehbuch	10,0%	36,7%	20,0%	3,3%	10,0%	10,0%	10,0%	100%	30	
	Kamera	11,1%	13,3%	15,6%	22,2%	17,8%	11,1%	8,9%	100%	45	
	Maskenbild*								100%	23	
	Musik/Ton*								100%	23	
	Produktion/Aufnahme	10,8%	8,1%	5,4%	16,2%	27,0%	24,3%	8,1%	100%	37	
	Regie	10,3%	24,1%	20,7%	10,3%	10,3%	17,2%	6,9%	100%	29	
	Schauspiel	27,8%	16,7%	20,4%	13,0%	3,7%	3,7%	14,8%	100%	54	
	Montage	16,2%	8,1%	13,5%	32,4%	5,4%	13,5%	10,8%	100%	37	
	Szenenbild		3,2%	6,5%	22,6%	25,8%	35,5%	6,5%	100%	31	
	Andere berufliche Tätigkeiten	13,8%	5,2%	19,0%	19,0%	15,5%	20,7%	6,9%	100%	58	
	kein zeitlicher Schwerpunkt	17,2%	6,9%	13,8%	31,0%	10,3%	6,9%	13,8%	100%	29	
Gesamt	12,8%	11,9%	14,2%	20,7%	15,6%	15,2%	9,6%	100%	429		
Assistenz-tätigkeit als Schwerpunkt	Assistenz-tätigkeit	20,0%	4,0%	24,0%	22,0%	14,0%	12,0%	4,0%	100%	50	
	keine Assistenz-tätigkeit	11,9%	12,9%	12,9%	20,6%	15,8%	15,6%	10,3%	100%	379	
	Gesamt	12,8%	11,9%	14,2%	20,7%	15,6%	15,2%	9,6%	100%	429	
Charakterisierung der Funktion der haupt-sächlichen Tätigkeit	Leistungs-, Füh-rungsfunktion	9,2%	10,9%	13,8%	16,1%	17,8%	20,7%	11,5%	100%	174	
	Fachkraft	11,8%	10,0%	14,7%	26,1%	15,2%	13,3%	9,0%	100%	211	
	Hilfskraft, Prakti-kant/in / Volun-tär/in, Sonstiges*								100%	23	
	Gesamt	12,7%	10,5%	14,2%	20,8%	15,9%	15,7%	10,0%	100%	408	
Beschäfti-gungs-form/en in filmschaf-fender Tä-tigkeit	Selbstständige Be-schäftigung	20,3%	16,7%	11,6%	20,3%	13,0%	8,0%	10,1%	100%	138	
	Unselbstständige Beschäftigung	6,5%	5,5%	13,4%	20,9%	19,9%	23,4%	10,4%	100%	201	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	11,4%	17,7%	20,3%	24,1%	7,6%	8,9%	10,1%	100%	79	
	Praktikum / Volon-tariat*								100%	2	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volon-tariat*								100%	3	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volon-tariat*								100%	6	
Gesamt	12,8%	11,7%	14,2%	20,7%	15,4%	15,2%	10,0%	100%	429		

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss zwischen 27 und 48; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 16: Höhe des Jahreseinkommens 2018 typisch für die letzten drei Jahre, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Höhe des Jahreseinkommens 2018 für die letzten drei Jahre typisch									
		Ja, Einkommen ist typisch		Nein, Einkommen ist höher		Nein, Einkommen ist niedriger		Nein, Einkommen schwankt stark		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	109	50,5%	27	12,5%	31	14,4%	49	22,7%	216	100,0%
	Männlich	127	58,8%	26	12,0%	22	10,2%	41	19,0%	216	100,0%
	Gesamt	236	54,6%	53	12,3%	53	12,3%	90	20,8%	432	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	67	56,3%	19	16,0%	12	10,1%	21	17,6%	119	100,0%
	36 bis 50 Jahre	105	54,4%	22	11,4%	22	11,4%	44	22,8%	193	100,0%
	51 Jahre und älter	66	55,0%	12	10,0%	16	13,3%	26	21,7%	120	100,0%
	Gesamt	238	55,1%	53	12,3%	50	11,6%	91	21,1%	432	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	21	61,8%	1	2,9%	5	14,7%	7	20,6%	34	100,0%
	Drehbuch	13	44,8%	5	17,2%	7	24,1%	4	13,8%	29	100,0%
	Kamera	29	63,0%	1	2,2%	5	10,9%	11	23,9%	46	100,0%
	Maskenbild*									22	100,0%
	Musik/Ton*									22	100,0%
	Produktion/Aufnahme	21	58,3%	8	22,2%	3	8,3%	4	11,1%	36	100,0%
	Regie	16	51,6%	5	16,1%	1	3,2%	9	29,0%	31	100,0%
	Schauspiel	31	56,4%	4	7,3%	8	14,5%	12	21,8%	55	100,0%
	Montage	20	52,6%	7	18,4%	4	10,5%	7	18,4%	38	100,0%
	Szenenbild	20	64,5%	4	12,9%	3	9,7%	4	12,9%	31	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	25	41,7%	9	15,0%	11	18,3%	15	25,0%	60	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	16	55,2%	4	13,8%	3	10,3%	6	20,7%	29	100,0%
	Gesamt	236	54,5%	53	12,2%	53	12,2%	91	21,0%	433	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Alter: n miss=24, Schwerpunkttätigkeit: n miss=23; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 17: Religionszugehörigkeit, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		Religion							
		Christentum		Andere Religion		Keine Religion		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	50	25,9%	15	7,8%	128	66,3%	193	100,0%
	Männlich	53	26,8%	3	1,5%	142	71,7%	198	100,0%
	Gesamt	103	26,3%	18	4,6%	270	69,1%	391	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	25	21,4%	3	2,6%	89	76,1%	117	100,0%
	36 bis 50 Jahre	41	24,1%	5	2,9%	124	72,9%	170	100,0%
	51 Jahre und älter	37	35,9%	10	9,7%	56	54,4%	103	100,0%
	Gesamt	103	26,4%	18	4,6%	269	69,0%	390	100,0%
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	4	13,8%	1	3,4%	24	82,8%	29	100,0%
	Drehbuch	7	28,0%	1	4,0%	17	68,0%	25	100,0%
	Kamera	7	17,5%	1	2,5%	32	80,0%	40	100,0%
	Maskenbild*							22	100,0%
	Musik/Ton*							20	100,0%
	Produktion/Aufnahme	11	31,4%	1	2,9%	23	65,7%	35	100,0%
	Regie	4	13,3%	4	13,3%	22	73,3%	30	100,0%
	Schauspiel	20	37,0%	7	13,0%	27	50,0%	54	100,0%
	Montage	9	27,3%	1	3,0%	23	69,7%	33	100,0%
	Szenenbild	9	36,0%			16	64,0%	25	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	8	16,0%	1	2,0%	41	82,0%	50	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	9	32,1%			19	67,9%	28	100,0%
	Gesamt	104	26,6%	18	4,6%	269	68,8%	391	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht und Schwerpunkttätigkeit: n miss=65, Alter: n miss=66; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 18: Sexuelle Orientierung, nach Geschlecht, Altersgruppen und Schwerpunkttätigkeit

		sexuelle Orientierung							
		Heterosexuell		Homosexuell		Bisexuell		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	167	87,9%	8	4,2%	15	7,9%	190	100,0%
	Männlich	174	90,6%	10	5,2%	8	4,2%	192	100,0%
	Gesamt	341	89,3%	18	4,7%	23	6,0%	382	100,0%
Alter	Bis 35 Jahre	90	81,8%	10	9,1%	10	9,1%	110	100,0%
	36 bis 50 Jahre	152	89,9%	7	4,1%	10	5,9%	169	100,0%
	51 Jahre und älter	100	95,2%	1	1,0%	4	3,8%	105	100,0%
	Gesamt	342	89,1%	18	4,7%	24	6,3%	384	100,0%
Schwerpunkt-tätigkeit	Beleuchtung	27	90,0%	1	3,3%	2	6,7%	30	100,0%
	Drehbuch	23	88,5%	2	7,7%	1	3,8%	26	100,0%
	Kamera	35	87,5%	3	7,5%	2	5,0%	40	100,0%
	Maskenbild							22	100,0%
	Musik/Ton							19	100,0%
	Produktion/Aufnahme	28	82,4%	4	11,8%	2	5,9%	34	100,0%
	Regie	27	96,4%			1	3,6%	28	100,0%
	Schauspiel	46	90,2%	4	7,8%	1	2,0%	51	100,0%
	Montage	30	90,9%			3	9,1%	33	100,0%
	Szenenbild	26	92,9%			2	7,1%	28	100,0%
	Andere berufliche Tätigkeiten	43	91,5%	2	4,3%	2	4,3%	47	100,0%
	kein zeitlicher Schwerpunkt	20	76,9%	1	3,8%	5	19,2%	26	100,0%
	Gesamt	342	89,1%	18	4,7%	24	6,3%	384	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, Geschlecht: n miss=74, Alter und Schwerpunkttätigkeit: n miss=72; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 19: Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018 (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Unselbstständige Beschäftigung	155	69,2%	146	66,7%	301	67,9%
Selbstständige Beschäftigung	102	45,5%	122	55,7%	224	50,6%
Praktikant/in / Volontär/in	9	4,0%			9	2,0%
Gesamt	224	100,0%	219	100,0%	443	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss=13

Tabelle 20: Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit							Gesamt	
		Selbstständige Beschäftigung	Unselbstständige Beschäftigung	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	Praktikum / Volontariat	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	29,9%	51,3%	14,7%	0,9%	0,9%	2,2%	100,0%	224	
	Männlich	33,3%	44,3%	22,4%				100,0%	219	
	Gesamt	31,6%	47,9%	18,5%	0,5%	0,5%	1,1%	100,0%	443	
Alter	Bis 35 Jahre	17,2%	47,5%	27,9%	1,6%	1,6%	4,1%	100,0%	122	
	36 bis 50 Jahre	31,0%	51,0%	17,5%			0,5%	100,0%	200	
	51 bis 65 Jahre	44,2%	45,2%	10,6%				100,0%	104	
	66 Jahre und älter							100,0%	17	
	Gesamt	31,6%	47,6%	18,5%	0,5%	0,5%	1,4%	100,0%	443	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	8,8%	64,7%	26,5%				100,0%	34	
	Drehbuch	80,0%		20,0%				100,0%	30	
	Kamera	23,9%	45,7%	28,3%		2,2%		100,0%	46	
	Maskenbild	14,8%	70,4%	11,1%			3,7%	100,0%	27	
	Musik/Ton							100,0%	23	
	Produktion/Aufnahme	2,6%	94,7%		2,6%			100,0%	38	
	Regie	54,8%	25,8%	19,4%				100,0%	31	
	Schauspiel	29,3%	43,1%	25,9%		1,7%		100,0%	58	
	Montage	18,4%	52,6%	28,9%				100,0%	38	
	Szenenbild	19,4%	71,0%	3,2%			6,5%	100,0%	31	
	Andere berufliche Tätigkeiten	39,3%	49,2%	4,9%	1,6%		4,9%	100,0%	61	
	kein zeitlicher Schwerpunkt	66,7%	10,0%	23,3%				100,0%	30	
Gesamt	31,8%	47,7%	18,1%	0,4%	0,7%	1,3%	100,0%	447		
Assistenz-tätigkeit als Schwerpunkt	Assistenz-tätigkeit	5,7%	75,5%	9,4%	3,8%	1,9%	3,8%	100,0%	53	
	keine Assistenz-tätigkeit	35,3%	43,9%	19,3%		0,5%	1,0%	100,0%	394	
	Gesamt	31,8%	47,7%	18,1%	0,4%	0,7%	1,3%	100,0%	447	
Charakterisierung der Funktion der hauptsächlichsten Tätigkeit	Leitungs-, Führungs-funktion	42,0%	39,2%	18,8%				100,0%	181	
	Fachkraft	23,6%	56,4%	17,3%		0,9%	1,8%	100,0%	220	
	Hilfskraft, Praktikant/in / Volontär/in, Sonstiges							100,0%	23	
	Gesamt	31,6%	48,1%	17,7%	0,5%	0,7%	1,4%	100,0%	424	
gesamtes PERSÖNLICHES JAHR-REISEINKOMMEN (netto) im Jahr 2018	bis 10.000 Euro	50,9%	23,6%	16,4%	3,6%	1,8%	3,6%	100,0%	55	
	10.000 bis zu 15.000 Euro	46,0%	22,0%	28,0%		2,0%	2,0%	100,0%	50	
	15.000 bis zu 20.000 Euro	26,2%	44,3%	26,2%		1,6%	1,6%	100,0%	61	
	20.000 bis zu 25.000 Euro	31,5%	47,2%	21,3%				100,0%	89	
	25.000 bis zu 30.000 Euro	27,3%	60,6%	9,1%			3,0%	100,0%	66	
	30.000 bis zu 40.000 Euro	16,9%	72,3%	10,8%				100,0%	65	
	40.000 Euro und mehr	32,6%	48,8%	18,6%				100,0%	43	
	Gesamt	32,2%	46,9%	18,4%	0,5%	0,7%	1,4%	100,0%	429	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 9 und 32. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 21: Art/en der unselbstständigen Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich)

		Reguläre Beschäftigung	Freier Dienstvertrag, geringfügiger freier Dienstvertrag	Geringfügige Beschäftigung	Überlassung, Leiharbeit	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	79,2%	20,1%	12,3%	1,3%	100,0%	154
	Männlich	80,1%	20,5%	17,1%	2,1%	100,0%	146
	Gesamt	79,7%	20,3%	14,7%	1,7%	100,0%	300
Alter	36 bis 50 Jahre	79,0%	22,5%	15,2%	1,4%	100,0%	138
	Bis 35 Jahre	82,8%	18,2%	20,2%	1,0%	100,0%	99
	51 bis 65 Jahre	78,9%	15,8%	3,5%	3,5%	100,0%	57
	66 Jahre und älter					100,0%	6
	Gesamt	79,7%	20,7%	14,3%	1,7%	100,0%	300
Schwerpunkt-tätigkeit	Schauspiel	68,3%	36,6%	7,3%		100,0%	41
	Andere berufliche Tätigkeiten	86,1%	11,1%	11,1%	2,8%	100,0%	36
	Produktion/Aufnahme	77,8%	19,4%	8,3%		100,0%	36
	Kamera	85,7%	17,1%	22,9%	2,9%	100,0%	35
	Montage	83,9%	16,1%	6,5%	3,2%	100,0%	31
	Beleuchtung	80,6%	22,6%	38,7%		100,0%	31
	Szenenbild	96,0%	4,0%			100,0%	25
	Maskenbild					100,0%	22
	Musik/Ton					100,0%	15
	Regie					100,0%	14
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	10
	Drehbuch					100,0%	6
	Gesamt	79,8%	20,2%	14,6%	1,7%	100,0%	302
Assistenz-tätigkeit als Schwerpunkt	keine Assistenz-tätigkeit	78,0%	22,4%	13,8%	2,0%	100,0%	254
	Assistenz-tätigkeit	89,6%	8,3%	18,8%		100,0%	48
	Gesamt	79,8%	20,2%	14,6%	1,7%	100,0%	302
Charakterisierung der Funktion der hauptsächlichen Tätigkeit	Fachkraft	83,8%	17,4%	19,2%	1,2%	100,0%	167
	Leitungs-, Führungsfunktion	74,3%	27,6%	6,7%	1,9%	100,0%	105
	Hilfskraft, Praktikant/in / Voluntär/in, Sonstiges					100,0%	15
	Gesamt	79,8%	21,3%	14,6%	1,4%	100,0%	287

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=305, n miss zwischen 3 und 18. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 22: Zeitliche Befristung der unselbstständigen Beschäftigung/en, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		zeitliche Befristung der unselbstständigen Beschäftigung/en				
		Ja, alle	Manchmal	Nein, keine	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	86,2%	3,9%	9,9%	100,0%	152
	Männlich	89,4%	2,8%	7,7%	100,0%	142
	Gesamt	87,8%	3,4%	8,8%	100,0%	294
Alter	Bis 35 Jahre	86,5%	6,3%	7,3%	100,0%	96
	36 bis 50 Jahre	90,5%	2,2%	7,3%	100,0%	137
	51 bis 65 Jahre	81,8%	1,8%	16,4%	100,0%	55
	66 Jahre und älter				100,0%	6
	Gesamt	87,8%	3,4%	8,8%	100,0%	294
	Gesamt	87,8%	3,4%	8,8%	100,0%	294
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	100,0%			100,0%	31
	Drehbuch				100,0%	5
	Kamera	85,7%	11,4%	2,9%	100,0%	35
	Maskenbild				100,0%	21
	Musik/Ton				100,0%	15
	Produktion/Aufnahme	82,9%	2,9%	14,3%	100,0%	35
	Regie				100,0%	14
	Schauspiel	90,0%	7,5%	2,5%	100,0%	40
	Montage	90,0%		10,0%	100,0%	30
	Szenenbild	100,0%			100,0%	25
	Andere berufliche Tätigkeiten	71,4%		28,6%	100,0%	35
	kein zeitlicher Schwerpunkt				100,0%	10
	Gesamt	87,5%	3,4%	9,1%	100,0%	296
Assistentztätigkeit als Schwerpunkt	Assistentztätigkeit	89,4%	6,4%	4,3%	100,0%	47
	keine Assistentztätigkeit	87,1%	2,8%	10,0%	100,0%	249
	Gesamt	87,5%	3,4%	9,1%	100,0%	296
Charakterisierung der Funktion der hauptsächlichen Tätigkeit	Leitungs-, Führungsfunktion	85,3%	2,9%	11,8%	100,0%	102
	Fachkraft	90,9%	3,0%	6,1%	100,0%	165
	Hilfskraft, Praktikant/in / Voluntär/in, Sonstiges				100,0%	14
	Gesamt	88,6%	3,2%	8,2%	100,0%	281

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=305, n miss zwischen 9 und 24. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 23: Art/en der selbstständigen Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen (Mehrfachnennung möglich)

		Neue Selbstständigkeit	Gewerblich selbstständige Erwerbstätigkeit	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Männlich	45,0%	59,2%	100,0%	120
	Weiblich	66,7%	37,4%	100,0%	99
	Gesamt	54,8%	49,3%	100,0%	219
Alter	36 bis 50 Jahre	59,4%	46,9%	100,0%	96
	51 bis 65 Jahre	42,6%	63,0%	100,0%	54
	Bis 35 Jahre	61,4%	38,6%	100,0%	57
	66 Jahre und älter			100,0%	12
	Gesamt	54,8%	49,3%	100,0%	219
Schwerpunkttätigkeit	Schauspiel	97,0%	6,1%	100,0%	33
	Drehbuch	79,3%	34,5%	100,0%	29
	kein zeitlicher Schwerpunkt	40,7%	66,7%	100,0%	27
	Andere berufliche Tätigkeiten	33,3%	66,7%	100,0%	27
	Kamera	36,0%	64,0%	100,0%	25
	Regie			100,0%	22
	Montage			100,0%	18
	Musik/Ton			100,0%	16
	Beleuchtung			100,0%	12
	Szenenbild			100,0%	6
	Maskenbild			100,0%	6
	Produktion/Aufnahme			100,0%	1
	Gesamt	55,4%	49,1%	100,0%	222
Assistentztätigkeit als Schwerpunkt	keine Assistentztätigkeit	54,9%	49,8%	100,0%	213
	Assistentztätigkeit			100,0%	9
	Gesamt	55,4%	49,1%	100,0%	222
Charakterisierung der Funktion der hauptsächlichen Tätigkeit	Leistungs-, Führungsfunktion	43,4%	65,1%	100,0%	106
	Fachkraft	64,1%	35,9%	100,0%	92
	Hilfskraft, Praktikant/in / Voluntär/in, Sonstiges			100,0%	10
	Gesamt	54,3%	50,0%	100,0%	208

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=229, n miss zwischen 7 und 21. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 24: Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und / oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Bezug von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und / oder Bedarfsorientierte Mindestsicherung im Jahr 2018			
		Ja	Nein	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	51,1%	48,9%	100,0%	223
	Männlich	40,7%	59,3%	100,0%	216
	Gesamt	46,0%	54,0%	100,0%	439
Alter	Bis 35 Jahre	47,1%	52,9%	100,0%	121
	36 bis 50 Jahre	55,1%	44,9%	100,0%	196
	51 bis 65 Jahre	35,6%	64,4%	100,0%	104
	66 Jahre und älter			100,0%	18
	Gesamt	46,0%	54,0%	100,0%	439
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	58,8%	41,2%	100,0%	34
	Drehbuch	10,0%	90,0%	100,0%	30
	Kamera	51,1%	48,9%	100,0%	45
	Maskenbild	76,9%	23,1%	100,0%	26
	Musik/Ton			100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	68,4%	31,6%	100,0%	38
	Regie	30,0%	70,0%	100,0%	30
	Schauspiel	39,3%	60,7%	100,0%	56
	Montage	50,0%	50,0%	100,0%	38
	Szenenbild	77,4%	22,6%	100,0%	31
	Andere berufliche Tätigkeiten	37,7%	62,3%	100,0%	61
	kein zeitlicher Schwerpunkt	17,2%	82,8%	100,0%	29
Gesamt	46,0%	54,0%	100,0%	441	
Beschäftigungsform/en in film-schaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	13,1%	86,9%	100,0%	137
	Unselbstständige Beschäftigung	72,0%	28,0%	100,0%	211
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	29,3%	70,7%	100,0%	82
	Praktikum / Volontariat			100,0%	2
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat			100,0%	3
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat			100,0%	6
Gesamt	45,8%	54,2%	100,0%	441	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 15 und 36. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 25: Stehzeiten (2 oder mehrere Monate keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen) im Jahr 2018, ach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Stehzeiten			
		Ja	Nein	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	44,3%	55,7%	100,0%	219
	Männlich	50,2%	49,8%	100,0%	211
	Gesamt	47,2%	52,8%	100,0%	430
Alter	Bis 35 Jahre	46,3%	53,7%	100,0%	123
	36 bis 50 Jahre	50,8%	49,2%	100,0%	193
	51 bis 65 Jahre	43,3%	56,7%	100,0%	97
	66 Jahre und älter			100,0%	17
	Gesamt	46,7%	53,3%	100,0%	430
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	47,1%	52,9%	100,0%	34
	Drehbuch	35,7%	64,3%	100,0%	28
	Kamera	41,9%	58,1%	100,0%	43
	Maskenbild	50,0%	50,0%	100,0%	28
	Musik/Ton			100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	48,6%	51,4%	100,0%	37
	Regie	57,1%	42,9%	100,0%	28
	Schauspiel	54,4%	45,6%	100,0%	57
	Montage	40,5%	59,5%	100,0%	37
	Szenenbild	53,3%	46,7%	100,0%	30
	Andere berufliche Tätigkeiten	40,0%	60,0%	100,0%	60
	kein zeitlicher Schwerpunkt	40,0%	60,0%	100,0%	30
	Gesamt	47,1%	52,9%	100,0%	435
Beschäftigungsform/en in film-schaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	41,9%	58,1%	100,0%	136
	Unselbstständige Beschäftigung	47,6%	52,4%	100,0%	206
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	53,1%	46,9%	100,0%	81
	Praktikum / Volontariat			100,0%	2
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat			100,0%	3
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat			100,0%	6
Gesamt	47,0%	53,0%	100,0%	434	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 21 und 26. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 26: Aufstocker/innen (Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Sozialhilfe parallel zu einem Erwerbseinkommen) im Jahr 2018, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Aufstocker/innen			
		Ja	Nein	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	3,5%	96,5%	100,0%	226
	Männlich	3,7%	96,3%	100,0%	214
	Gesamt	3,6%	96,4%	100,0%	440
Alter	Bis 35 Jahre	6,5%	93,5%	100,0%	123
	36 bis 50 Jahre	3,6%	96,4%	100,0%	195
	51 bis 65 Jahre		100,0%	100,0%	104
	66 Jahre und älter			100,0%	18
	Gesamt	3,6%	96,4%	100,0%	440
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	3,0%	97,0%	100,0%	33
	Drehbuch		100,0%	100,0%	30
	Kamera	4,5%	95,5%	100,0%	44
	Maskenbild		100,0%	100,0%	28
	Musik/Ton			100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	2,6%	97,4%	100,0%	38
	Regie		100,0%	100,0%	30
	Schauspiel	12,1%	87,9%	100,0%	58
	Montage	5,4%	94,6%	100,0%	37
	Szenenbild		100,0%	100,0%	31
	Andere berufliche Tätigkeiten	3,3%	96,7%	100,0%	61
	kein zeitlicher Schwerpunkt		100,0%	100,0%	29
	Gesamt	3,6%	96,4%	100,0%	442
	Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	6,5%	93,5%	100,0%
Unselbstständige Beschäftigung		2,4%	97,6%	100,0%	209
(Un-)Selbstständige Beschäftigung		2,4%	97,6%	100,0%	82
Praktikum / Volontariat				100,0%	2
(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat				100,0%	3
Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat				100,0%	6
Gesamt		3,6%	96,4%	100,0%	441

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 14 und 16. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 27: Ausmaß Betroffenheit durch Schwierigkeiten in der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten drei Jahren, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Schwierigkeiten / Benachteiligungen im Arbeitsleben				
		keine / geringe Betroffenheit	mittlere Betroffenheit	hohe Betroffenheit	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	32,0%	56,6%	11,4%	100,0%	228
	Männlich	35,6%	58,4%	5,9%	100,0%	219
	Gesamt	33,8%	57,5%	8,7%	100,0%	447
Alter	Bis 35 Jahre	31,7%	57,7%	10,6%	100,0%	123
	36 bis 50 Jahre	29,1%	59,8%	11,1%	100,0%	199
	51 Jahre und älter	43,2%	54,4%	2,4%	100,0%	125
	Gesamt	33,8%	57,7%	8,5%	100,0%	447
gesundheitliche Beeinträchtigung	gesundheitliche Beeinträchtigung	22,5%	64,8%	12,7%	100,0%	71
	keine gesundheitliche Beeinträchtigung	35,6%	56,8%	7,6%	100,0%	368
	Gesamt	33,5%	58,1%	8,4%	100,0%	439
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	23,5%	70,6%	5,9%	100,0%	34
	Drehbuch	58,1%	32,3%	9,7%	100,0%	31
	Kamera	26,1%	67,4%	6,5%	100,0%	46
	Maskenbild	25,0%	60,7%	14,3%	100,0%	28
	Musik/Ton				100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	28,9%	57,9%	13,2%	100,0%	38
	Regie	26,7%	60,0%	13,3%	100,0%	30
	Schauspiel	35,6%	54,2%	10,2%	100,0%	59
	Montage	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%	38
	Szenenbild	38,7%	54,8%	6,5%	100,0%	31
	Andere berufliche Tätigkeiten	35,5%	58,1%	6,5%	100,0%	62
	kein zeitlicher Schwerpunkt	40,0%	46,7%	13,3%	100,0%	30
Gesamt	33,3%	57,8%	8,9%	100,0%	450	
Assistentztätigkeit in Schwerpunkttätigkeit	Assistentztätigkeit	30,2%	58,5%	11,3%	100,0%	53
	keine Assistentztätigkeit	33,8%	57,7%	8,6%	100,0%	397
	Gesamt	33,3%	57,8%	8,9%	100,0%	450
Funktion in Schwerpunkttätigkeit	Leitungs-, Führungsfunktion	33,3%	59,0%	7,7%	100,0%	183
	Fachkraft	32,1%	57,9%	10,0%	100,0%	221
	Hilfskraft, Praktikant/in / Volontär/in, Sonstiges				100,0%	23
	Gesamt	32,3%	58,5%	9,1%	100,0%	427
Position im Feld der filmschaffenden Tätigkeit	Gut etabliert	32,2%	62,6%	5,2%	100,0%	174
	Eher etabliert	33,2%	56,5%	10,3%	100,0%	184
	Wenig / nicht etabliert	34,1%	52,3%	13,6%	100,0%	88
	Gesamt	33,0%	58,1%	9,0%	100,0%	446
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	45,8%	47,2%	7,0%	100,0%	142
	Unselbstständige Beschäftigung	30,0%	62,0%	8,0%	100,0%	213
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	20,5%	65,1%	14,5%	100,0%	83
	Praktikum / Volontariat				100,0%	2
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat				100,0%	3
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat				100,0%	6
Gesamt	33,4%	57,7%	8,9%	100,0%	449	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen n=6 und n=71. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 28: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Intensität & Vereinbarkeit Beruf und Privates', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Intensität & Vereinbarkeit Beruf und Privates				
		gering	mittel	hoch	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	21,1%	32,6%	46,3%	100,0%	227
	Männlich	25,1%	36,3%	38,6%	100,0%	215
	Gesamt	23,1%	34,4%	42,5%	100,0%	442
Alter	Bis 35 Jahre	21,1%	36,6%	42,3%	100,0%	123
	36 bis 50 Jahre	21,3%	30,5%	48,2%	100,0%	197
	51 Jahre und älter	27,9%	38,5%	33,6%	100,0%	122
	Gesamt	23,1%	34,4%	42,5%	100,0%	442
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	2,9%	32,4%	64,7%	100,0%	34
	Drehbuch	42,9%	32,1%	25,0%	100,0%	28
	Kamera	17,4%	32,6%	50,0%	100,0%	46
	Maskenbild	7,1%	32,1%	60,7%	100,0%	28
	Musik/Ton				100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	21,1%	28,9%	50,0%	100,0%	38
	Regie	20,0%	33,3%	46,7%	100,0%	30
	Schauspiel	43,1%	39,7%	17,2%	100,0%	58
	Montage	24,3%	40,5%	35,1%	100,0%	37
	Szenenbild	6,5%	25,8%	67,7%	100,0%	31
	Andere berufliche Tätigkeiten	21,0%	33,9%	45,2%	100,0%	62
	kein zeitlicher Schwerpunkt	36,7%	30,0%	33,3%	100,0%	30
	Gesamt	22,7%	34,4%	42,9%	100,0%	445

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 11 und 14. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 29: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich 'Berufliche Entwicklung & Einbindung', nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Berufliche Entwicklung & Einbindung				
		gering	mittel	hoch	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	52,7%	32,0%	15,3%	100,0%	222
	Männlich	66,4%	27,5%	6,2%	100,0%	211
	Gesamt	59,4%	29,8%	10,9%	100,0%	433
Alter	Bis 35 Jahre	57,1%	27,7%	15,1%	100,0%	119
	36 bis 50 Jahre	55,4%	32,6%	11,9%	100,0%	193
	51 Jahre und älter	69,4%	27,3%	3,3%	100,0%	121
	Gesamt	59,8%	29,8%	10,4%	100,0%	433
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	67,6%	29,4%	2,9%	100,0%	34
	Drehbuch	55,2%	34,5%	10,3%	100,0%	29
	Kamera	58,1%	34,9%	7,0%	100,0%	43
	Maskenbild	50,0%	42,9%	7,1%	100,0%	28
	Musik/Ton				100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	37,1%	34,3%	28,6%	100,0%	35
	Regie	57,1%	21,4%	21,4%	100,0%	28
	Schauspiel	50,8%	37,3%	11,9%	100,0%	59
	Montage	59,5%	27,0%	13,5%	100,0%	37
	Szenenbild	86,7%	10,0%	3,3%	100,0%	30
	Andere berufliche Tätigkeiten	60,0%	31,7%	8,3%	100,0%	60
	kein zeitlicher Schwerpunkt	60,0%	26,7%	13,3%	100,0%	30
	Gesamt	58,9%	30,0%	11,0%	100,0%	436

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 20 und 23. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 30: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Beruflicher Zugang & Teilhabe‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Zugang & Teilhabe				
		gering	mittel	hoch	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	56,3%	31,9%	11,7%	100,0%	213
	Männlich	64,4%	27,9%	7,7%	100,0%	208
	Gesamt	60,3%	29,9%	9,7%	100,0%	421
Alter	Bis 35 Jahre	59,6%	28,1%	12,3%	100,0%	114
	36 bis 50 Jahre	56,7%	34,2%	9,1%	100,0%	187
	51 Jahre und älter	66,7%	25,0%	8,3%	100,0%	120
	Gesamt	60,3%	29,9%	9,7%	100,0%	421
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	71,0%	25,8%	3,2%	100,0%	31
	Drehbuch	70,0%	16,7%	13,3%	100,0%	30
	Kamera	65,9%	29,5%	4,5%	100,0%	44
	Maskenbild	74,1%	18,5%	7,4%	100,0%	27
	Musik/Ton				100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	61,1%	36,1%	2,8%	100,0%	36
	Regie	50,0%	39,3%	10,7%	100,0%	28
	Schauspiel	24,5%	37,7%	37,7%	100,0%	53
	Montage	76,5%	20,6%	2,9%	100,0%	34
	Szenenbild	63,3%	36,7%		100,0%	30
	Andere berufliche Tätigkeiten	62,7%	30,5%	6,8%	100,0%	59
	kein zeitlicher Schwerpunkt	51,7%	34,5%	13,8%	100,0%	29
	Gesamt	59,9%	30,2%	9,9%	100,0%	424

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 32 und 35. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 31: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Konditionen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Konditionen				
		gering	mittel	hoch	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	50,2%	35,9%	13,9%	100,0%	223
	Männlich	47,9%	41,9%	10,2%	100,0%	215
	Gesamt	49,1%	38,8%	12,1%	100,0%	438
Alter	Bis 35 Jahre	49,6%	34,7%	15,7%	100,0%	121
	36 bis 50 Jahre	47,7%	40,0%	12,3%	100,0%	195
	51 Jahre und älter	52,5%	39,3%	8,2%	100,0%	122
	Gesamt	49,5%	38,4%	12,1%	100,0%	438
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	41,2%	44,1%	14,7%	100,0%	34
	Drehbuch	62,1%	31,0%	6,9%	100,0%	29
	Kamera	45,7%	41,3%	13,0%	100,0%	46
	Maskenbild	35,7%	46,4%	17,9%	100,0%	28
	Musik/Ton				100,0%	23
	Produktion/Aufnahme	44,7%	39,5%	15,8%	100,0%	38
	Regie	48,3%	37,9%	13,8%	100,0%	29
	Schauspiel	56,1%	36,8%	7,0%	100,0%	57
	Montage	55,3%	42,1%	2,6%	100,0%	38
	Szenenbild	51,7%	34,5%	13,8%	100,0%	29
	Andere berufliche Tätigkeiten	49,2%	37,7%	13,1%	100,0%	61
	kein zeitlicher Schwerpunkt	51,7%	37,9%	10,3%	100,0%	29
	Gesamt	49,2%	38,8%	12,0%	100,0%	441

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, n miss zwischen 15 und 18. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 32: Benachteiligungen im Arbeitsleben auf Grund persönlicher Merkmale: Art der persönlichen Merkmale, nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich)

	Alter							
	Bis 35 Jahre		36 bis 50 Jahre		51 Jahre und älter		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	41	61,2%	59	59,6%	33	54,1%	133	58,6%
Alter	39	58,2%	42	42,4%	33	54,1%	114	50,2%
nationale Herkunft/ Abstammung	9	13,4%	11	11,1%	12	19,7%	32	14,1%
Religion					1	1,6%	1	0,4%
gesundheitliche Beeinträchtigung	3	4,5%	9	9,1%	6	9,8%	18	7,9%
Betreuungsverpflichtungen	4	6,0%	26	26,3%	8	13,1%	38	16,7%
sexuelle Orientierung	3	4,5%	1	1,0%	3	4,9%	7	3,1%
soziale Herkunft	4	6,0%	12	12,1%	4	6,6%	20	8,8%
politische Überzeugung	3	4,5%	11	11,1%	6	9,8%	20	8,8%
sonstige persönliche Merkmale	16	23,9%	29	29,3%	13	21,3%	58	25,6%
Gesamt	67	100,0%	99	100,0%	61	100,0%	227	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=228, nmiss=1.

Tabelle 33: Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben, nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich)

	Anteil	Alter			
		Bis 35 Jahre	36 bis 50 Jahre	51 Jahre und älter	Gesamt
Grübeln über die Situation	Anteil	89,0%	73,4%	70,5%	77,0%
Niedergeschlagenheit oder Depression	Anteil	44,9%	39,9%	30,4%	38,8%
Schlafstörungen und/oder Alpträume	Anteil	36,4%	37,8%	39,3%	37,8%
Erhöhte Krankheitsanfälligkeit, häufiger Krankenstand	Anteil	14,4%	11,2%	6,3%	10,8%
Angeschlagenes Selbstwertgefühl, Gefühl von Erniedrigung	Anteil	44,1%	43,1%	37,5%	41,9%
Angstanfälle/ Panikattacken	Anteil	11,0%	10,1%	12,5%	11,0%
Probleme im Umgang mit Anderen	Anteil	11,9%	14,9%	14,3%	13,9%
Sexuelle Probleme	Anteil	5,1%	6,4%	1,8%	4,8%
Scham- und/oder Schuldgefühle	Anteil	19,5%	9,6%	8,0%	12,0%
Ärger und/oder Rachegefühle	Anteil	27,1%	25,0%	32,1%	27,5%
Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderte Leistungsfähigkeit	Anteil	37,3%	31,4%	21,4%	30,4%
Selbstmordgedanken	Anteil	3,4%	1,1%	0,9%	1,7%
Selbstverletzung	Anteil		0,5%		0,2%
Essstörungen	Anteil	8,5%	3,7%	1,8%	4,5%
Alkoholkonsum	Anteil	18,6%	21,8%	17,0%	19,6%
Drogenkonsum	Anteil	8,5%	5,9%	2,7%	5,7%
Andere Auswirkungen	Anteil	4,2%	6,9%	7,1%	6,2%
Keine Auswirkungen bemerkbar	Anteil	3,4%	10,6%	7,1%	7,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	118	188	112	418

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=432, miss=14.

Tabelle 34: Auswirkungen von Schwierigkeiten im Arbeitsleben, nach Etablierung im Filmbereich (Mehrfachnennungen möglich)

		Position im Feld der filmschaffenden Tätigkeit			
		Gut etabliert	Eher etabliert	Wenig / nicht etabliert	Gesamt
Grübeln über die Situation	Anteil	72,7%	80,8%	79,8%	77,5%
Niedergeschlagenheit oder Depression	Anteil	32,3%	39,5%	48,8%	38,6%
Schlafstörungen und/oder Alpträume	Anteil	34,8%	41,3%	40,5%	38,6%
Erhöhte Krankheitsanfälligkeit, häufiger Krankenstand	Anteil	7,5%	12,2%	14,3%	10,8%
Angeschlagenes Selbstwertgefühl, Gefühl von Erniedrigung	Anteil	29,2%	43,6%	60,7%	41,5%
Angstanfälle/ Panikattacken	Anteil	6,8%	14,0%	13,1%	11,0%
Probleme im Umgang mit Anderen	Anteil	11,2%	15,7%	16,7%	14,1%
Sexuelle Probleme	Anteil	3,7%	5,8%	6,0%	5,0%
Scham- und/oder Schuldgefühle	Anteil	6,2%	14,0%	17,9%	11,8%
Ärger und/oder Rachegefühle	Anteil	29,2%	25,6%	26,2%	27,1%
Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderte Leistungsfähigkeit	Anteil	28,6%	28,5%	38,1%	30,5%
Selbstmordgedanken	Anteil	0,6%	2,9%	1,2%	1,7%
Selbstverletzung	Anteil		0,6%		0,2%
Essstörungen	Anteil	4,3%	4,7%	4,8%	4,6%
Alkoholkonsum	Anteil	20,5%	22,7%	13,1%	19,9%
Drogenkonsum	Anteil	5,0%	7,6%	4,8%	6,0%
Andere Auswirkungen	Anteil	5,6%	5,2%	8,3%	6,0%
Keine Auswirkungen bemerkbar	Anteil	8,1%	8,7%	4,8%	7,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	161	172	84	417

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=432, miss=15.

Tabelle 35: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Arbeitsorganisation und Leistungsdruck‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Arbeitsorganisation und Leistungsdruck					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Offt			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	12,1%	7,0%	31,7%	49,2%	100,0%	199	
	Männlich	17,2%	13,2%	26,4%	43,1%	100,0%	174	
	Gesamt	14,5%	9,9%	29,2%	46,4%	100,0%	373	
Alter	Bis 35 Jahre	14,1%	8,1%	33,3%	44,4%	100,0%	99	
	36 bis 50 Jahre	13,8%	10,9%	27,0%	48,3%	100,0%	174	
	51 Jahre und älter	17,2%	10,1%	27,3%	45,5%	100,0%	99	
	Gesamt	14,8%	9,9%	28,8%	46,5%	100,0%	372	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	7,4%	7,4%	37,0%	48,1%	100,0%	27	
	Drehbuch	30,8%		26,9%	42,3%	100,0%	26	
	Kamera	10,5%	21,1%	21,1%	47,4%	100,0%	38	
	Maskenbild	8,0%		24,0%	68,0%	100,0%	25	
	Musik/Ton					100,0%	21	
	Produktion/Aufnahme	6,2%	15,6%	28,1%	50,0%	100,0%	32	
	Regie					100,0%	24	
	Schauspiel	37,0%	10,9%	26,1%	26,1%	100,0%	46	
	Montage	15,2%	9,1%	39,4%	36,4%	100,0%	33	
	Szenenbild	6,9%	3,4%	31,0%	58,6%	100,0%	29	
	Andere berufliche Tätigkeiten	3,9%	15,7%	23,5%	56,9%	100,0%	51	
	kein zeitlicher Schwerpunkt	28,0%	8,0%	24,0%	40,0%	100,0%	25	
	Gesamt	14,6%	10,1%	28,9%	46,4%	100,0%	377	
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	23,0%	7,1%	23,9%	46,0%	100,0%	113	
	Unselbstständige Beschäftigung	9,1%	14,4%	31,0%	45,5%	100,0%	187	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	17,1%	4,3%	32,9%	45,7%	100,0%	70	
	Praktikum / Volontariat					100,0%	1	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	4	
	Gesamt	14,6%	10,1%	29,2%	46,2%	100,0%	377	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 79 und 84. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 36: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Arbeitszeit‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Arbeitszeit					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Offt			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	14,2%	10,4%	24,0%	51,4%	100,0%	183	
	Männlich	14,4%	12,2%	22,1%	51,4%	100,0%	181	
	Gesamt	14,3%	11,3%	23,1%	51,4%	100,0%	364	
Alter	Bis 35 Jahre	10,4%	11,3%	24,5%	53,8%	100,0%	106	
	36 bis 50 Jahre	15,1%	9,3%	22,1%	53,5%	100,0%	172	
	51 Jahre und älter	17,0%	17,0%	23,9%	42,0%	100,0%	88	
	Gesamt	14,2%	11,7%	23,2%	50,8%	100,0%	366	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	3,0%	3,0%	21,2%	72,7%	100,0%	33	
	Drehbuch					100,0%	16	
	Kamera	4,5%	13,6%	27,3%	54,5%	100,0%	44	
	Maskenbild		8,0%	16,0%	76,0%	100,0%	25	
	Musik/Ton					100,0%	19	
	Produktion/Aufnahme	2,9%	20,0%	28,6%	48,6%	100,0%	35	
	Regie					100,0%	24	
	Schauspiel	41,9%	20,9%	16,3%	20,9%	100,0%	43	
	Montage	26,7%	20,0%	20,0%	33,3%	100,0%	30	
	Szenenbild	3,3%		26,7%	70,0%	100,0%	30	
	Andere berufliche Tätigkeiten	19,6%	9,8%	7,8%	62,7%	100,0%	51	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	19	
	Gesamt	14,4%	11,7%	23,0%	50,9%	100,0%	369	
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	19,8%	14,3%	23,1%	42,9%	100,0%	91	
	Unselbstständige Beschäftigung	13,9%	10,8%	19,1%	56,2%	100,0%	194	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	11,1%	8,3%	33,3%	47,2%	100,0%	72	
	Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	3	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	6	
	Gesamt	14,4%	11,7%	22,6%	51,4%	100,0%	368	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 87 und 90. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 37: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	28,8%	18,2%	35,9%	17,1%	100,0%	170	
	Männlich	39,5%	15,4%	29,0%	16,0%	100,0%	162	
	Gesamt	34,0%	16,9%	32,5%	16,6%	100,0%	332	
Alter	Bis 35 Jahre	35,7%	19,4%	27,6%	17,3%	100,0%	98	
	36 bis 50 Jahre	27,6%	19,7%	36,2%	16,4%	100,0%	152	
	51 Jahre und älter	46,3%	7,3%	32,9%	13,4%	100,0%	82	
	Gesamt	34,6%	16,6%	32,8%	16,0%	100,0%	332	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	6,5%	19,4%	45,2%	29,0%	100,0%	31	
	Drehbuch					100,0%	16	
	Kamera	25,0%	19,4%	44,4%	11,1%	100,0%	36	
	Maskenbild					100,0%	21	
	Musik/Ton					100,0%	18	
	Produktion/Aufnahme	22,6%	32,3%	29,0%	16,1%	100,0%	31	
	Regie					100,0%	19	
	Schauspiel	58,7%	23,9%	13,0%	4,3%	100,0%	46	
	Montage	40,6%	6,2%	28,1%	25,0%	100,0%	32	
	Szenenbild					100,0%	24	
	Andere berufliche Tätigkeiten	31,8%	13,6%	31,8%	22,7%	100,0%	44	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18	
	Gesamt	33,9%	17,0%	32,4%	16,7%	100,0%	336	
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	51,8%	15,3%	23,5%	9,4%	100,0%	85	
	Unselbstständige Beschäftigung	24,9%	17,5%	38,4%	19,2%	100,0%	177	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	36,8%	16,2%	27,9%	19,1%	100,0%	68	
	Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	3	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	3	
	Gesamt	34,3%	16,9%	32,2%	16,6%	100,0%	338	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 118 und 124. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 38: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Vereinbarkeit Beruf & Privates‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Vereinbarkeit Beruf & Privates					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	16,3%	11,2%	29,8%	42,7%	100,0%	178	
	Männlich	25,2%	13,5%	28,8%	32,5%	100,0%	163	
	Gesamt	20,5%	12,3%	29,3%	37,8%	100,0%	341	
Familienstand	Single	23,1%	11,0%	22,0%	44,0%	100,0%	91	
	In Partnerschaft(en)	19,1%	11,2%	33,2%	36,5%	100,0%	241	
	Gesamt	20,2%	11,1%	30,1%	38,6%	100,0%	332	
Wohnsituation	Alleinwohnend	22,5%	8,8%	26,5%	42,2%	100,0%	102	
	Wohngemeinschaft					100,0%	22	
	Gemeinsamer Haushalt mit Partner/in	19,8%	14,4%	36,9%	28,8%	100,0%	111	
	Gemeinsamer Haushalt mit Partner/in und Kind/ern	15,5%	8,3%	29,8%	46,4%	100,0%	84	
	Gemeinsamer Haushalt mit Kind/ern					100,0%	22	
	Bei den Eltern					100,0%	1	
	Sonstiges					100,0%	2	
	Gesamt	20,3%	12,2%	29,1%	38,4%	100,0%	344	
Kind/er	Ja, Kinder im Haushalt	17,9%	10,4%	24,5%	47,2%	100,0%	106	
	Nein, keine Kinder im Haushalt	21,4%	13,0%	31,1%	34,5%	100,0%	238	
	Gesamt	20,3%	12,2%	29,1%	38,4%	100,0%	344	
Alter	Bis 35 Jahre	21,8%	14,9%	36,8%	26,4%	100,0%	87	
	36 bis 50 Jahre	18,2%	10,7%	24,5%	46,5%	100,0%	159	
	51 Jahre und älter	22,1%	12,6%	29,5%	35,8%	100,0%	95	
	Gesamt	20,2%	12,3%	29,0%	38,4%	100,0%	341	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	7,7%	15,4%	42,3%	34,6%	100,0%	26	
	Drehbuch					100,0%	20	
	Kamera	32,5%	7,5%	27,5%	32,5%	100,0%	40	
	Maskenbild					100,0%	23	
	Musik/Ton					100,0%	20	
	Produktion/Aufnahme	24,1%	3,4%	27,6%	44,8%	100,0%	29	
	Regie					100,0%	23	
	Schauspiel	34,1%	17,1%	26,8%	22,0%	100,0%	41	
	Montage	17,9%	21,4%	21,4%	39,3%	100,0%	28	
	Szenenbild	7,7%	7,7%	19,2%	65,4%	100,0%	26	
	Andere berufliche Tätigkeiten	14,9%	10,6%	34,0%	40,4%	100,0%	47	
	kein zeitlicher Schwerpunkt	20,0%	5,0%	40,0%	35,0%	100,0%	20	
	Gesamt	20,1%	12,0%	29,4%	38,5%	100,0%	343	
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	18,6%	15,5%	29,9%	36,1%	100,0%	97	
	Unselbstständige Beschäftigung	24,4%	7,6%	26,2%	41,9%	100,0%	172	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	11,9%	17,9%	37,3%	32,8%	100,0%	67	
	Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	3	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	Gesamt	20,4%	12,0%	29,4%	38,2%	100,0%	343	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 113 und 124. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 39: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsorganisation und Leistungsdruck, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Kurzfristigkeit (Einladungen, Infos, Zu-, Absagen, etc.), Nicht-Planbarkeit	Anteil	36,6%	22,2%	30,1%
Zeitmangel	Anteil	28,0%	25,0%	26,6%
Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation von Projekten	Anteil	24,0%	17,4%	21,0%
Leistungsdruck, Stress	Anteil	16,6%	16,0%	16,3%
mangelndes Projektmanagement, Planung, Organisation	Anteil	16,0%	11,8%	14,1%
Personalmangel	Anteil	1,7%	4,9%	3,1%
Sonstiges (bspw. techn. Ausstattung, Überstunden)	Anteil	10,3%	13,2%	11,6%
keine Angabe	Anteil	30,9%	34,0%	32,3%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	175	144	319

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=324; n miss=5

Tabelle 40: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitszeit, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
AZ - 12h / 60h, und mehr	Anteil	48,4%	48,1%	48,2%
lange Arbeitstage, onB	Anteil	8,9%	5,8%	7,4%
Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit	Anteil	11,5%	9,1%	10,3%
Ruhestandsverletzungen	Anteil	12,7%	16,9%	14,8%
Sonstiges (bspw. Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation von Projekten, schlechte Planung, Übernahme zusätzlicher Arbeit von Kollegen/innen)	Anteil	15,9%	14,9%	15,4%
keine Angabe	Anteil	29,9%	29,2%	29,6%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	157	154	311

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=317; n miss=6

Tabelle 41: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Mangelnde Ausstattung der Arbeitsplätze, Drehorte (kein WC, Platzmangel, veraltete Technik etc.), mangelnde Verpflegung	Anteil	30,6%	32,7%	31,5%
zu lange Arbeitszeiten, mangelnde Regenerationsphasen	Anteil	21,5%	18,4%	20,1%
Umwelteinflüsse (extreme Temperaturen, Lärm, Dämpfe, Abgase, Chemikalien, (Zigaretten-)Rauch, etc.)	Anteil	12,4%	9,2%	11,0%
Unfallgefahr	Anteil	8,3%	6,1%	7,3%
Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation von Projekten	Anteil	6,6%	7,1%	6,8%
Sonstiges (bspw. mangelnde Barrierefreiheit, Arbeitsplatz zu Hause)	Anteil	5,8%	9,2%	7,3%
keine Angabe	Anteil	28,9%	29,6%	29,2%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	121	98	219

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=222; n miss=3

Tabelle 42: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf & Privates, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Zeitmangel	Anteil	27,5%	33,6%	30,3%
Belastung für soziale Beziehungen (Partnerschaft, Freunde, Familie)	Anteil	12,1%	19,7%	15,5%
Kinder(-betreuung)	Anteil	13,4%	9,0%	11,4%
Arbeit trotz Krankheit	Anteil	12,1%	9,0%	10,7%
Kurzfristigkeit (Einladungen, Infos, Zu-, Absagen, Verschiebungen), Nicht-Planbarkeit	Anteil	8,7%	12,3%	10,3%
mangelnde Freizeit, Urlaub, Erholungszeit	Anteil	4,7%	5,7%	5,2%
Sonstiges (bspw. Auslandsaufenthalte, Privates & Berufliches nicht trennbar)	Anteil	12,1%	9,0%	10,7%
keine Angabe	Anteil	36,2%	36,1%	36,2%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	149	122	271

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=276; nmiss=5

Tabelle 43: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Arbeitsklima‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams					
		Nie	Selten	Manchmal	Oft	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	36,5%	25,3%	25,9%	12,4%	100,0%	170
	Männlich	52,8%	21,5%	22,1%	3,7%	100,0%	163
	Gesamt	44,4%	23,4%	24,0%	8,1%	100,0%	333
Alter	Bis 35 Jahre	45,1%	22,0%	26,4%	6,6%	100,0%	91
	36 bis 50 Jahre	42,4%	24,1%	23,4%	10,1%	100,0%	158
	51 Jahre und älter	50,6%	23,5%	21,2%	4,7%	100,0%	85
	Gesamt	45,2%	23,4%	23,7%	7,8%	100,0%	334
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	59,3%	11,1%	25,9%	3,7%	100,0%	27
	Drehbuch					100,0%	24
	Kamera	50,0%	22,2%	22,2%	5,6%	100,0%	36
	Maskenbild					100,0%	21
	Musik/Ton					100,0%	19
	Produktion/Aufnahme	25,0%	28,1%	31,2%	15,6%	100,0%	32
	Regie					100,0%	21
	Schauspiel	73,3%	15,6%	8,9%	2,2%	100,0%	45
	Montage	28,6%	28,6%	39,3%	3,6%	100,0%	28
	Szenenbild					100,0%	21
	Andere berufliche Tätigkeiten	35,6%	31,1%	24,4%	8,9%	100,0%	45
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	19
	Gesamt	44,4%	23,4%	24,0%	8,3%	100,0%	338

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 118 und 123. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 44: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Fort- und Weiterbildung‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Fort- und Weiterbildung					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	55,4%	10,8%	19,2%	14,6%	100,0%	130	
	Männlich	76,6%	4,0%	11,3%	8,1%	100,0%	124	
	Gesamt	65,7%	7,5%	15,4%	11,4%	100,0%	254	
Alter	Bis 35 Jahre	58,0%	2,9%	27,5%	11,6%	100,0%	69	
	36 bis 50 Jahre	60,3%	10,7%	13,2%	15,7%	100,0%	121	
	51 Jahre und älter	85,7%	4,8%	6,3%	3,2%	100,0%	63	
	Gesamt	66,0%	7,1%	15,4%	11,5%	100,0%	253	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	17	
	Drehbuch					100,0%	18	
	Kamera	76,0%		16,0%	8,0%	100,0%	25	
	Maskenbild					100,0%	19	
	Musik/Ton					100,0%	12	
	Produktion/Aufnahme					100,0%	23	
	Regie					100,0%	16	
	Schauspiel	66,7%	2,8%	19,4%	11,1%	100,0%	36	
	Montage	68,0%	8,0%	16,0%	8,0%	100,0%	25	
	Szenenbild					100,0%	11	
	Andere berufliche Tätigkeiten	72,2%	2,8%	13,9%	11,1%	100,0%	36	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18	
	Gesamt	65,2%	7,4%	15,6%	11,7%	100,0%	256	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 200 und 203. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 45: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Karrieremöglichkeiten‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Karrieremöglichkeiten					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	32,2%	14,7%	29,4%	23,8%	100,0%	143	
	Männlich	54,6%	13,1%	16,9%	15,4%	100,0%	130	
	Gesamt	42,9%	13,9%	23,4%	19,8%	100,0%	273	
Alter	Bis 35 Jahre	35,6%	16,4%	20,5%	27,4%	100,0%	73	
	36 bis 50 Jahre	43,4%	13,2%	22,1%	21,3%	100,0%	136	
	51 Jahre und älter	48,4%	14,1%	28,1%	9,4%	100,0%	64	
	Gesamt	42,5%	14,3%	23,1%	20,1%	100,0%	273	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	44,0%	32,0%	20,0%	4,0%	100,0%	25	
	Drehbuch					100,0%	18	
	Kamera	60,6%	6,1%	24,2%	9,1%	100,0%	33	
	Maskenbild					100,0%	14	
	Musik/Ton					100,0%	13	
	Produktion/Aufnahme	28,6%	25,0%	21,4%	25,0%	100,0%	28	
	Regie					100,0%	19	
	Schauspiel	21,6%	10,8%	37,8%	29,7%	100,0%	37	
	Montage					100,0%	19	
	Szenenbild					100,0%	15	
	Andere berufliche Tätigkeiten	44,7%	10,5%	21,1%	23,7%	100,0%	38	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18	
	Gesamt	42,2%	14,1%	23,5%	20,2%	100,0%	277	
gesamtes PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) im Jahr 2018	bis 10.000 Euro	13,2%	10,5%	36,8%	39,5%	100,0%	38	
	10.000 bis zu 15.000 Euro	29,0%	16,1%	32,3%	22,6%	100,0%	31	
	15.000 bis zu 20.000 Euro	33,3%	16,7%	23,8%	26,2%	100,0%	42	
	20.000 bis zu 25.000 Euro	47,9%	8,3%	22,9%	20,8%	100,0%	48	
	25.000 bis zu 30.000 Euro	50,0%	12,5%	22,5%	15,0%	100,0%	40	
	30.000 bis zu 40.000 Euro	59,0%	17,9%	5,1%	17,9%	100,0%	39	
	40.000 Euro und mehr	59,3%	18,5%	22,2%		100,0%	27	
	Gesamt	41,5%	14,0%	23,4%	21,1%	100,0%	265	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 179 und 191. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 46: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Feedback und persönliche Weiterentwicklung‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Feedback und persönliche Weiterentwicklung					Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	38,1%	16,1%	25,8%	20,0%	100,0%	155
	Männlich	54,3%	15,9%	20,3%	9,4%	100,0%	138
	Gesamt	45,7%	16,0%	23,2%	15,0%	100,0%	293
Alter	Bis 35 Jahre	41,5%	18,3%	23,2%	17,1%	100,0%	82
	36 bis 50 Jahre	46,3%	15,7%	23,9%	14,2%	100,0%	134
	51 Jahre und älter	53,2%	13,0%	20,8%	13,0%	100,0%	77
	Gesamt	46,8%	15,7%	22,9%	14,7%	100,0%	293
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	20
	Drehbuch					100,0%	21
	Kamera	51,6%	16,1%	16,1%	16,1%	100,0%	31
	Maskenbild					100,0%	19
	Musik/Ton					100,0%	17
	Produktion/Aufnahme	40,0%	6,7%	30,0%	23,3%	100,0%	30
	Regie					100,0%	18
	Schauspiel	38,3%	12,8%	29,8%	19,1%	100,0%	47
	Montage	52,0%	8,0%	24,0%	16,0%	100,0%	25
	Szenenbild					100,0%	12
	Andere berufliche Tätigkeiten	43,6%	28,2%	17,9%	10,3%	100,0%	39
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18
Gesamt	46,1%	15,8%	22,9%	15,2%	100,0%	297	
gesamtes PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) im Jahr 2018	bis 10.000 Euro	26,8%	14,6%	24,4%	34,1%	100,0%	41
	10.000 bis zu 15.000 Euro	42,9%	11,4%	28,6%	17,1%	100,0%	35
	15.000 bis zu 20.000 Euro	32,6%	26,1%	30,4%	10,9%	100,0%	46
	20.000 bis zu 25.000 Euro	41,7%	12,5%	31,2%	14,6%	100,0%	48
	25.000 bis zu 30.000 Euro	54,8%	19,0%	23,8%	2,4%	100,0%	42
	30.000 bis zu 40.000 Euro	61,7%	10,6%	12,8%	14,9%	100,0%	47
	40.000 Euro und mehr	65,4%	15,4%	7,7%	11,5%	100,0%	26
Gesamt	45,6%	15,8%	23,5%	15,1%	100,0%	285	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 159 und 171. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 47: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Karrieremöglichkeiten, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
schwierigerer Zugang zu Jobs, Positionen, Förderungen, Einladungen	Anteil	16,5%	6,8%	12,8%
Persönliche Merkmale	Anteil	12,4%	3,4%	9,0%
Nepotismus	Anteil	4,1%	8,5%	5,8%
Mangelnde Unterstützung persönl. Weiterentwicklung	Anteil	3,1%	8,5%	5,1%
Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation von Projekten	Anteil	5,2%	5,1%	5,1%
Vernetzung - Kontakte, Mundpropaganda	Anteil	3,1%	3,4%	3,2%
Sonstiges (bspw. zu wenig Informationen, selbstständige Tätigkeit)	Anteil	21,6%	20,3%	21,2%
keine Angabe	Anteil	52,6%	50,8%	51,9%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	97	59	156

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=160; n miss=4

Tabelle 48: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Unprofessionalität, mangelnde Führungs-, Sozialkompetenz (Beleidigung, Streit, Mobbing usw.)	Anteil	45,4%	18,2%	34,1%
Persönliche Merkmale	Anteil	9,3%	5,2%	7,6%
Sonstiges (bspw. Intransparenz, Nepotismus)	Anteil	23,1%	22,1%	22,7%
keine Angabe	Anteil	38,0%	57,1%	45,9%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	108	77	185

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=188; nmiss=3

Tabelle 49: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Arbeitsklima - Zusammenarbeit und Einbindung in Teams, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
mangelndes Feedback	Anteil	29,2%	34,9%	31,4%
mangelnde Anerkennung, Wertschätzung der Arbeit	Anteil	14,6%	11,1%	13,2%
mangelnde Unterstützung persönl. Weiterentwicklung	Anteil	8,3%	4,8%	6,9%
mangelnde soziale, fachliche Kompetenz, schwierige Arbeitsatmosphäre	Anteil	5,2%	6,3%	5,7%
Sonstiges (bspw. ‚unsichtbare‘ Arbeit, nach Produktion unterschiedlich)	Anteil	15,6%	11,1%	13,8%
keine Angabe	Anteil	38,5%	36,5%	37,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	96	63	159

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=160; nmiss=1

Tabelle 50: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Fort- und Weiterbildung, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
mangelnde finanzielle Unterstützung	Anteil	36,2%	34,5%	35,6%
keine / zu wenige Angebote	Anteil	19,0%	41,4%	26,4%
Zeitmangel	Anteil	10,3%	3,4%	8,0%
Sonstiges (bspw. laufende Weiterbildung im Rahmen von Projektrealisierungen; Verschiebungen von Weiterbildungsversprechen)	Anteil	13,8%	13,8%	13,8%
keine Angabe	Anteil	27,6%	20,7%	25,3%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	58	29	87

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=89; nmiss=2

Tabelle 51: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Erwerbseinkommen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Erwerbseinkommen					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	22,3%	14,9%	30,3%	32,6%	100,0%	175	
	Männlich	23,6%	19,8%	32,4%	24,2%	100,0%	182	
	Gesamt	23,0%	17,4%	31,4%	28,3%	100,0%	357	
Alter	Bis 35 Jahre	14,7%	20,6%	34,3%	30,4%	100,0%	102	
	36 bis 50 Jahre	23,7%	17,8%	30,2%	28,4%	100,0%	169	
	51 Jahre und älter	33,3%	13,8%	29,9%	23,0%	100,0%	87	
	Gesamt	23,5%	17,6%	31,3%	27,7%	100,0%	358	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung	10,3%	27,6%	51,7%	10,3%	100,0%	29	
	Drehbuch					100,0%	20	
	Kamera	14,6%	31,7%	24,4%	29,3%	100,0%	41	
	Maskenbild					100,0%	22	
	Musik/Ton					100,0%	22	
	Produktion/Aufnahme	31,2%	21,9%	21,9%	25,0%	100,0%	32	
	Regie	11,5%	15,4%	38,5%	34,6%	100,0%	26	
	Schauspiel	22,2%	13,3%	33,3%	31,1%	100,0%	45	
	Montage	26,7%	13,3%	36,7%	23,3%	100,0%	30	
	Szenenbild	36,0%	4,0%	20,0%	40,0%	100,0%	25	
	Andere berufliche Tätigkeiten	34,7%	14,3%	24,5%	26,5%	100,0%	49	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	20	
Gesamt	23,3%	17,5%	31,0%	28,3%	100,0%	361		
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	22,4%	13,1%	28,0%	36,4%	100,0%	107	
	Unselbstständige Beschäftigung	30,9%	20,0%	29,7%	19,4%	100,0%	175	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	11,1%	16,7%	37,5%	34,7%	100,0%	72	
	Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	4	
Gesamt	23,8%	17,4%	30,9%	27,9%	100,0%	362		
Familienstand	Single	15,5%	19,6%	24,7%	40,2%	100,0%	97	
	In Partnerschaft(en)	27,4%	16,7%	32,9%	23,0%	100,0%	252	
	Gesamt	24,1%	17,5%	30,7%	27,8%	100,0%	349	
Wohnsituation	Alleinwohnend	18,7%	19,6%	29,9%	31,8%	100,0%	107	
	Wohngemeinschaft	10,7%	10,7%	21,4%	57,1%	100,0%	28	
	Gemeinsamer Haushalt mit Partner/in	22,0%	18,7%	33,3%	26,0%	100,0%	123	
	Gemeinsamer Haushalt mit Partner/in und Kind/ern	34,2%	12,7%	36,7%	16,5%	100,0%	79	
	Gemeinsamer Haushalt mit Kind/ern					100,0%	19	
	Bei den Eltern					100,0%	2	
	Sonstiges					100,0%	2	
Gesamt	23,6%	17,5%	30,8%	28,1%	100,0%	360		
Kind/er	Ja, Kinder im Haushalt	34,7%	14,3%	31,6%	19,4%	100,0%	98	
	Nein, keine Kinder im Haushalt	19,5%	18,7%	30,5%	31,3%	100,0%	262	
	Gesamt	23,6%	17,5%	30,8%	28,1%	100,0%	360	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 95 und 99. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 52: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚ausgeübte Tätigkeiten‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		ausgeübte Tätigkeiten					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	60,4%	14,4%	18,0%	7,2%	100,0%	139	
	Männlich	70,5%	9,4%	15,1%	5,0%	100,0%	139	
	Gesamt	65,5%	11,9%	16,5%	6,1%	100,0%	278	
Alter	Bis 35 Jahre	57,4%	11,8%	22,1%	8,8%	100,0%	68	
	36 bis 50 Jahre	66,9%	12,0%	15,8%	5,3%	100,0%	133	
	51 Jahre und älter	71,4%	11,7%	11,7%	5,2%	100,0%	77	
	Gesamt	65,8%	11,9%	16,2%	6,1%	100,0%	278	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	19	
	Drehbuch					100,0%	18	
	Kamera	70,0%	3,3%	20,0%	6,7%	100,0%	30	
	Maskenbild					100,0%	18	
	Musik/Ton					100,0%	20	
	Produktion/Aufnahme	53,6%	21,4%	14,3%	10,7%	100,0%	28	
	Regie					100,0%	16	
	Schauspiel	74,3%	17,1%	8,6%		100,0%	35	
	Montage					100,0%	23	
	Szenenbild					100,0%	16	
	Andere berufliche Tätigkeiten	57,5%	15,0%	25,0%	2,5%	100,0%	40	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18	
Gesamt	65,1%	11,7%	16,7%	6,4%	100,0%	281		
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	60,8%	11,4%	20,3%	7,6%	100,0%	79	
	Unselbstständige Beschäftigung	70,2%	10,6%	12,1%	7,1%	100,0%	141	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	63,2%	15,8%	19,3%	1,8%	100,0%	57	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	2	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	3	
	Gesamt	65,6%	11,7%	16,7%	6,0%	100,0%	282	
gesamtes PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) im Jahr 2018	bis 10.000 Euro	35,5%	16,1%	35,5%	12,9%	100,0%	31	
	10.000 bis zu 15.000 Euro	50,0%	25,0%	18,8%	6,2%	100,0%	32	
	15.000 bis zu 20.000 Euro	66,7%	12,8%	17,9%	2,6%	100,0%	39	
	20.000 bis zu 25.000 Euro	65,3%	10,2%	16,3%	8,2%	100,0%	49	
	25.000 bis zu 30.000 Euro	64,4%	11,1%	17,8%	6,7%	100,0%	45	
	30.000 bis zu 40.000 Euro	75,0%	6,2%	10,4%	8,3%	100,0%	48	
	40.000 Euro und mehr	96,2%	3,8%			100,0%	26	
	Gesamt	64,8%	11,9%	16,7%	6,7%	100,0%	270	
Höhe des Jahreseinkommens 2018 für die letzten drei Jahre typisch	Ja, Einkommen ist typisch	65,7%	12,9%	12,1%	9,3%	100,0%	140	
	Nein, Einkommen ist höher	61,8%	8,8%	20,6%	8,8%	100,0%	34	
	Nein, Einkommen ist niedriger	61,8%	23,5%	14,7%		100,0%	34	
	Nein, Einkommen schwankt stark	67,2%	4,9%	26,2%	1,6%	100,0%	61	
	Gesamt	65,1%	11,9%	16,7%	6,3%	100,0%	269	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 175 und 187. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 53: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Vertragliches‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Vertragliches					Gesamt	Fälle
		Nie	Selten	Manchmal	Oft			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil		
Geschlecht	Weiblich	31,1%	21,7%	30,4%	16,8%	100,0%	161	
	Männlich	38,2%	13,8%	30,3%	17,8%	100,0%	152	
	Gesamt	34,5%	17,9%	30,4%	17,3%	100,0%	313	
Alter	Bis 35 Jahre	35,3%	17,6%	31,8%	15,3%	100,0%	85	
	36 bis 50 Jahre	32,6%	16,7%	31,9%	18,8%	100,0%	138	
	51 Jahre und älter	35,6%	21,1%	26,7%	16,7%	100,0%	90	
	Gesamt	34,2%	18,2%	30,4%	17,3%	100,0%	313	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	24	
	Drehbuch					100,0%	18	
	Kamera	17,1%	20,0%	40,0%	22,9%	100,0%	35	
	Maskenbild					100,0%	23	
	Musik/Ton					100,0%	19	
	Produktion/Aufnahme	29,6%	11,1%	33,3%	25,9%	100,0%	27	
	Regie					100,0%	21	
	Schauspiel	53,8%	17,9%	23,1%	5,1%	100,0%	39	
	Montage	46,2%	26,9%	19,2%	7,7%	100,0%	26	
	Szenenbild					100,0%	19	
	Andere berufliche Tätigkeiten	34,9%	18,6%	27,9%	18,6%	100,0%	43	
kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	21		
Gesamt	34,9%	18,1%	30,2%	16,8%	100,0%	315		
Beschäftigungsform/en in filmschaffender Tätigkeit	Selbstständige Beschäftigung	42,4%	22,4%	21,2%	14,1%	100,0%	85	
	Unselbstständige Beschäftigung	33,7%	16,6%	30,1%	19,6%	100,0%	163	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	31,1%	16,4%	39,3%	13,1%	100,0%	61	
	Praktikum / Volontariat					100,0%	1	
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	3	
	Unselbstständige Beschäftigung & Praktikum / Volontariat					100,0%	4	
	Gesamt	35,0%	18,0%	30,3%	16,7%	100,0%	317	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 141 und 143. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 54: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Erwerbseinkommen, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
(Mindest-)Entgelt unter KV; geringe Honorare, Lohndumping	Anteil	35,3%	26,5%	30,9%
Keine korrekte Abgeltung Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit	Anteil	13,7%	20,6%	17,1%
Gratisarbeit, unbezahlte (Vor-)Leistungen	Anteil	9,4%	19,9%	14,5%
Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation von Projekten	Anteil	9,4%	8,8%	9,1%
keine (korrekte) SV-Meldung	Anteil	4,3%	5,1%	4,7%
Pauschal-, All-inclusive Verträge	Anteil	3,6%	4,4%	4,0%
Sonstiges (bspw. kein KV Schauspiel, verspätete Auszahlungen, Unerfahrenheit in Gehaltsverhandlungen)	Anteil	15,1%	16,2%	15,6%
keine Angabe	Anteil	25,9%	23,5%	24,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	139	136	275

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=277; n miss=2

Tabelle 55: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich Vertragliches, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Nicht-Einhaltung KV, Arbeitsrecht	Anteil	22,5%	25,5%	23,9%
keine schriftlichen / verspätet ausgehändigte Verträge	Anteil	10,8%	5,3%	8,3%
Nicht-Einhaltung Verträge	Anteil	6,3%	6,4%	6,3%
Urheber-, Nutzungsrechte	Anteil	6,3%	6,4%	6,3%
unklare, mangelhafte Verträge	Anteil	3,6%	7,4%	5,4%
keine (korrekte) SV-Meldung, Scheinselbstständigkeit	Anteil	4,5%	2,1%	3,4%
Sonstiges (bspw. Komplexität Verträge, Agenturen als wichtige Unterstützung, Verhandlungsgeschick)	Anteil	16,2%	13,8%	15,1%
keine Angabe	Anteil	31,5%	34,0%	32,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	111	94	205

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=207; n miss=2

Tabelle 56: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ausgeübte Tätigkeiten, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Weiblich	Männlich	Gesamt
Durchführung artfremder Tätigkeiten	Anteil	32,7%	24,4%	29,2%
Durchführung von nicht-legalen Tätigkeiten (ohne Gewerbeberechtigung)	Anteil		7,3%	3,1%
Budget-, Finanzierungs-, Fördersituation von Projekten	Anteil	5,5%		3,1%
eigene Bereitstellung von Arbeitsmitteln	Anteil	3,6%		2,1%
Einsatz von Praktikanten/innen, nicht-qualifiziertes Personal	Anteil	1,8%	2,4%	2,1%
Sonstiges (bspw. Überqualifikation für AMS-Jobangebote, Uneinigkeit über Ziele, Aufgaben)	Anteil	9,1%	17,1%	12,5%
keine Angabe	Anteil	47,3%	48,8%	47,9%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	55	41	96

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=98; n miss=2

Tabelle 57: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Erwerbseinkommen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen					
		Nie	Selten	Manchmal	Offt	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	22,7%	16,7%	38,7%	22,0%	100,0%	150
	Männlich	32,7%	15,7%	32,7%	19,0%	100,0%	153
	Gesamt	27,7%	16,2%	35,6%	20,5%	100,0%	303
Alter	Bis 35 Jahre	26,6%	19,0%	26,6%	27,8%	100,0%	79
	36 bis 50 Jahre	29,1%	16,3%	34,8%	19,9%	100,0%	141
	51 Jahre und älter	25,3%	14,5%	45,8%	14,5%	100,0%	83
	Gesamt	27,4%	16,5%	35,6%	20,5%	100,0%	303
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	23
	Drehbuch					100,0%	19
	Kamera	37,5%	21,9%	25,0%	15,6%	100,0%	32
	Maskenbild					100,0%	16
	Musik/Ton					100,0%	18
	Produktion/Aufnahme	43,3%	20,0%	26,7%	10,0%	100,0%	30
	Regie					100,0%	18
	Schauspiel	8,7%	6,5%	39,1%	45,7%	100,0%	46
	Montage					100,0%	19
	Szenenbild					100,0%	21
	Andere berufliche Tätigkeiten	32,6%	17,4%	41,3%	8,7%	100,0%	46
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	19
Position im Feld der film-schaffenden Tätigkeit	Gesamt	27,7%	16,3%	35,2%	20,8%	100,0%	307
	Gut etabliert	42,1%	23,0%	29,4%	5,6%	100,0%	126
	Eher etabliert	20,0%	14,2%	39,2%	26,7%	100,0%	120
	Wenig / nicht etabliert	11,9%	5,1%	40,7%	42,4%	100,0%	59
Gesamt	27,5%	16,1%	35,4%	21,0%	100,0%	305	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 149 und 153. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 58: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Erwerbseinkommen‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings					
		Nie	Selten	Manchmal	Offt	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	37,8%	24,4%	24,4%	13,4%	100,0%	127
	Männlich	50,8%	12,7%	27,8%	8,7%	100,0%	126
	Gesamt	44,3%	18,6%	26,1%	11,1%	100,0%	253
Alter	Bis 35 Jahre	41,9%	20,3%	27,0%	10,8%	100,0%	74
	36 bis 50 Jahre	43,4%	18,6%	25,7%	12,4%	100,0%	113
	51 Jahre und älter	47,7%	16,9%	27,7%	7,7%	100,0%	65
	Gesamt	44,0%	18,7%	26,6%	10,7%	100,0%	252
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	17
	Drehbuch					100,0%	19
	Kamera	51,7%	13,8%	31,0%	3,4%	100,0%	29
	Maskenbild					100,0%	14
	Musik/Ton					100,0%	13
	Produktion/Aufnahme	55,6%	22,2%	22,2%		100,0%	27
	Regie					100,0%	14
	Schauspiel	7,1%	14,3%	45,2%	33,3%	100,0%	42
	Montage					100,0%	16
	Szenenbild					100,0%	15
	Andere berufliche Tätigkeiten	50,0%	21,9%	15,6%	12,5%	100,0%	32
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18
Gesamt	43,4%	19,1%	26,2%	11,3%	100,0%	256	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 200 und 203. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 59: Ausmaß der Betroffenheit durch Schwierigkeiten im Bereich ‚Einbindung in berufliche Netzwerke‘, nach ausgewählten Sozial- und Beschäftigungsmerkmalen

		Einbindung in berufliche Netzwerke						
		Nie	Selten	Manchmal	Oft	Gesamt		
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle	
Geschlecht	Weiblich	49,2%	15,9%	25,0%	9,8%	100,0%	132	
	Männlich	62,0%	13,4%	22,5%	2,1%	100,0%	142	
	Gesamt	55,8%	14,6%	23,7%	5,8%	100,0%	274	
Alter	Bis 35 Jahre	47,4%	19,7%	26,3%	6,6%	100,0%	76	
	36 bis 50 Jahre	55,7%	15,3%	25,2%	3,8%	100,0%	131	
	51 Jahre und älter	64,7%	10,3%	17,6%	7,4%	100,0%	68	
	Gesamt	55,6%	15,3%	23,6%	5,5%	100,0%	275	
Schwerpunkttätigkeit	Beleuchtung					100,0%	22	
	Drehbuch					100,0%	21	
	Kamera	65,4%	19,2%	11,5%	3,8%	100,0%	26	
	Maskenbild					100,0%	16	
	Musik/Ton					100,0%	16	
	Produktion/Aufnahme					100,0%	23	
	Regie					100,0%	20	
	Schauspiel	25,7%	17,1%	37,1%	20,0%	100,0%	35	
	Montage					100,0%	21	
	Szenenbild					100,0%	21	
	Andere berufliche Tätigkeiten	50,0%	15,8%	31,6%	2,6%	100,0%	38	
	kein zeitlicher Schwerpunkt					100,0%	18	
Gesamt	55,6%	15,2%	23,5%	5,8%	100,0%	277		
Position im Feld der film-schaffenden Tätigkeit	Gut etabliert	72,3%	9,2%	15,1%	3,4%	100,0%	119	
	Eher etabliert	47,6%	20,4%	28,2%	3,9%	100,0%	103	
	Wenig / nicht etabliert	34,5%	18,2%	32,7%	14,5%	100,0%	55	
	Gesamt	55,6%	15,2%	23,5%	5,8%	100,0%	277	

L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020, n=456, nicht zutreffend / keine Angabe zwischen 179 und 184. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 60: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ‚Informationen, Einladungen zu geplanten Filmprojekten bzw. offenen Stellen‘, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Persönliche Merkmale	Anteil	12,9%	20,4%	16,4%
Intransparenz	Anteil	19,0%	9,7%	14,6%
Vernetzung - Kontakte, Mundpropaganda	Anteil	15,5%	9,7%	12,8%
Kurzfristigkeit (Einladungen, Infos, Zu-, Absagen, Verschiebungen), Nicht-Planbarkeit	Anteil	13,8%	11,7%	12,8%
Nepotismus	Anteil	11,2%	8,7%	10,0%
Lohn-, Preisdumping, (Mindest-)Entgelt unter KV; geringe Honorare,	Anteil	3,4%	4,9%	4,1%
Bekanntheit	Anteil	5,2%	2,9%	4,1%
Sonstiges (bspw. mangelnde Unterstützung gesellschaftskrit. Themen, Schwierigkeiten ohne nähere Benennung)	Anteil	11,2%	18,4%	14,6%
keine Angabe	Anteil	33,6%	32,0%	32,9%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	116	103	219

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=223; n miss=4

Tabelle 61: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ‚Bewerbungsgespräche, Vergabeverfahren, Castings‘, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Persönliche Merkmale	Anteil	20,3%	24,2%	22,0%
Nepotismus	Anteil	7,6%	11,3%	9,2%
Lohn-, Preisdumping, (Mindest-)Entgelt unter KV; geringe Honorare,	Anteil	6,3%	8,1%	7,1%
Ablehnung ohne / mit fadenscheinigen Begründungen	Anteil	7,6%	4,8%	6,4%
Intransparenz	Anteil	3,8%	9,7%	6,4%
Vernetzung - Kontakte, Mundpropaganda	Anteil	8,9%		5,0%
Bekanntheit	Anteil	7,6%	1,6%	5,0%
Kurzfristigkeit (Einladungen, Infos, Zu-, Absagen, Verschiebungen),	Anteil	5,1%	3,2%	4,3%
Nicht-Planbarkeit				
Sonstiges (bspw. mangelnde Unterstützung gesellschaftskrit. Themen,	Anteil	17,7%	14,5%	16,3%
Schwierigkeiten ohne nähere Benennung)				
keine Angabe	Anteil	27,8%	29,0%	28,4%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	79	62	141

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=145; nmiss=4

Tabelle 62: Betroffenheit durch Schwierigkeiten in den letzten drei Jahren: Inhaltliche Dimensionen im Bereich ‚Berufliche Netzwerke‘, nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

		Geschlecht		
		Weiblich	Männlich	Gesamt
Selektivität (formal, informell) der Netzwerke	Anteil	28,4%	14,8%	22,3%
Persönliche Merkmale	Anteil	10,4%	7,4%	9,1%
Sonstiges (bspw. über/durch social media, Neid)	Anteil	19,4%	22,2%	20,7%
keine Angabe	Anteil	47,8%	57,4%	52,1%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	67	54	121

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=123; nmiss=2

Tabelle 63: Krankheit/en bzw. Gesundheitsproblem/e in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennung möglich) nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nein, keine davon	93	42,5%	81	40,7%
Chronische Kreuz- oder Nackenschmerzen oder ein anderes chronisches Rücken- oder Nackenproblem	71	32,4%	64	32,2%
Allergien, wie allergischer Schnupfen, Heuschnupfen, allergische Reaktionen der Augen oder Haut (Dermatitis), Lebensmittelallergie oder andere Allergien (ausgenommen allergisches Asthma)	58	26,5%	54	27,1%
Bluthochdruck (Hypertonie)	18	8,2%	27	13,6%
Arthrose (Gelenksabnutzung, Gelenksschäden) - Nicht gemeint ist Arthritis (Gelenksentzündung)	22	10,0%	20	10,1%
Chronische Kopfschmerzen	26	11,9%	7	3,5%
Magen- oder Darmgeschwür	8	3,7%	5	2,5%
Krebserkrankung/en	5	2,3%	2	1,0%
Diabetes (Zuckerkrankheit)	1	0,5%	5	2,5%
Chronische Nierenprobleme oder Nierenversagen	3	1,4%	1	0,5%
Koronare Herzkrankheit (Erkrankung der Herzgefäße) oder Angina pectoris (plötzlich auftretende Schmerzen im Brustbereich)			3	1,5%
Schlaganfall (Gehirnblutung, zerebrales Blutgerinnsel) oder chronische Beschwerden infolge eines Schlaganfalls			1	0,5%
Gesamt	219	100,0%	199	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=10; Männer: n=219, n miss=20

Tabelle 64: Krankheit/en bzw. Gesundheitsproblem/e in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennung möglich) nach Alter

	Bis 35 Jahre		36 bis 50 Jahre		51 Jahre und älter		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nein, keine davon	53	46,1%	83	44,6%	39	33,6%	175	42,0%
Chronische Kreuz- oder Nackenschmerzen oder ein anderes chronisches Rücken- oder Nackenproblem	29	25,2%	58	31,2%	45	38,8%	132	31,7%
Allergien, wie allergischer Schnupfen, Heuschnupfen, allergische Reaktionen der Augen oder Haut (Dermatitis), Lebensmittelallergie oder andere Allergien (ausgenommen allergisches Asthma)	31	27,0%	60	32,3%	21	18,1%	112	26,9%
Bluthochdruck (Hypertonie)	6	5,2%	15	8,1%	24	20,7%	45	10,8%
Arthrose (Gelenksabnutzung, Gelenksschäden) - Nicht gemeint ist Arthritis (Gelenksentzündung)	5	4,3%	13	7,0%	23	19,8%	41	9,8%
Chronische Kopfschmerzen	6	5,2%	17	9,1%	9	7,8%	32	7,7%
Magen- oder Darmgeschwür	5	4,3%	7	3,8%	1	0,9%	13	3,1%
Krebserkrankung/en			2	1,1%	5	4,3%	7	1,7%
Diabetes (Zuckerkrankheit)	1	0,9%	3	1,6%	2	1,7%	6	1,4%
Chronische Nierenprobleme oder Nierenversagen			2	1,1%	2	1,7%	4	1,0%
Koronare Herzkrankheit (Erkrankung der Herzgefäße) oder Angina pectoris (plötzlich auftretende Schmerzen im Brustbereich)	1	0,9%			2	1,7%	3	0,7%
Schlaganfall (Gehirnblutung, zerebrales Blutgerinnsel) oder chronische Beschwerden infolge eines Schlaganfalls					1	0,9%	1	0,2%
Gesamt	115	100,0%	186	100,0%	116	100,0%	417	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss=39

Tabelle 65: Auswirkung/en der erlebten Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen insgesamt (Mehrfachnennung möglich) nach Gesundheitszustand

	allgemeiner Gesundheitszustand							
	Sehr gut		Eher gut		Mittelmäßig bis (sehr) schlecht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Grübeln über die Situation	29	63,0%	60	61,2%	40	78,4%	129	66,2%
Angeschlagenes Selbstwertgefühl, Gefühl von Erniedrigung	20	43,5%	48	49,0%	32	62,7%	100	51,3%
Ärger und/oder Rachegefühle	19	41,3%	52	53,1%	28	54,9%	99	50,8%
Schlafstörungen und/oder Alpträume	8	17,4%	29	29,6%	20	39,2%	57	29,2%
Niedergeschlagenheit oder Depression	7	15,2%	27	27,6%	22	43,1%	56	28,7%
Probleme im Umgang mit Anderen	8	17,4%	19	19,4%	11	21,6%	38	19,5%
Scham- und/oder Schuldgefühle	7	15,2%	17	17,3%	8	15,7%	32	16,4%
Antriebslosigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, verminderte Leistungsfähigkeit	2	4,3%	14	14,3%	15	29,4%	31	15,9%
Alkoholkonsum			11	11,2%	15	29,4%	26	13,3%
Keine Auswirkungen bemerkbar	8	17,4%	12	12,2%	6	11,8%	26	13,3%
Angstanfälle/ Panikattacken	2	4,3%	9	9,2%	10	19,6%	21	10,8%
Erhöhte Krankheitsanfälligkeit, häufiger Krankenstand			7	7,1%	3	5,9%	10	5,1%
Drogenkonsum	1	2,2%	3	3,1%	3	5,9%	7	3,6%
Sexuelle Probleme	1	2,2%	2	2,0%	3	5,9%	6	3,1%
Anderere Auswirkungen	2	4,3%	4	4,1%			6	3,1%
Essstörungen			3	3,1%	2	3,9%	5	2,6%
Selbstmordgedanken			2	2,0%			2	1,0%
Gesamt	46	100,0%	98	100,0%	51	100,0%	195	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=200, n miss=5

Tabelle 66: Drogenkonsum in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht

		Weiblich		Männlich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rezeptpflichtige Schlaf- oder Beruhigungsmittel	Ja	23	10,9%	18	9,3%
	Nein, nicht in den letzten 12 Monaten	41	19,4%	27	13,9%
	Nein, noch nie konsumiert	147	69,7%	149	76,8%
	Gesamt	211	100,0%	194	100,0%
Drogen wie bspw. Kokain, Heroin, Crystal Meth	Ja	10	5,1%	22	11,6%
	Nein, nicht in den letzten 12 Monaten	22	11,1%	29	15,3%
	Nein, noch nie konsumiert	166	83,8%	138	73,0%
	Gesamt	198	100,0%	189	100,0%
Cannabis (Haschisch oder Marihuana)	Ja	33	16,7%	64	34,8%
	Nein, nicht in den letzten 12 Monaten	99	50,0%	64	34,8%
	Nein, noch nie konsumiert	66	33,3%	56	30,4%
	Gesamt	198	100,0%	184	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=18 und 31; Männer: n=219, n miss zwischen 25 und 35

Tabelle 67: Drogenkonsum in den letzten 12 Monaten nach Alter

		Alter							
		Bis 35 Jahre		36 bis 50 Jahre		51 Jahre und älter		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rezeptpflichtige Schlaf- oder Beruhigungsmittel	Ja	10	8,5%	13	7,4%	19	17,1%	42	10,4%
	Nein, nicht in den letzten 12 Monaten	14	11,9%	37	21,1%	18	16,2%	69	17,1%
	Nein, noch nie konsumiert	94	79,7%	125	71,4%	74	66,7%	293	72,5%
	Gesamt	118	100,0%	175	100,0%	111	100,0%	404	100,0%
Drogen wie bspw. Kokain, Heroin, Crystal Meth	Ja	16	13,9%	16	9,4%			32	8,3%
	Nein, nicht in den letzten 12 Monaten	15	13,0%	23	13,5%	12	12,0%	50	13,0%
	Nein, noch nie konsumiert	84	73,0%	131	77,1%	88	88,0%	303	78,7%
	Gesamt	115	100,0%	170	100,0%	100	100,0%	385	100,0%
Cannabis (Haschisch oder Marihuana)	Ja	43	37,4%	42	25,8%	13	12,7%	98	25,8%
	Nein, nicht in den letzten 12 Monaten	47	40,9%	65	39,9%	49	48,0%	161	42,4%
	Nein, noch nie konsumiert	25	21,7%	56	34,4%	40	39,2%	121	31,8%
	Gesamt	115	100,0%	163	100,0%	102	100,0%	380	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss zwischen 52 und 76

Tabelle 68: Alkoholkonsum nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
(fast) täglich	17	7,7%	29	13,9%
mehrmals pro Woche	77	34,8%	105	50,2%
weniger als 1x pro Monat	24	10,9%	12	5,7%
1-3x pro Monat	82	37,1%	53	25,4%
Nicht in den letzten 12 Monaten	11	5,0%	4	1,9%
Noch nie im Leben bzw. nur wenige Schlucke	10	4,5%	6	2,9%
Gesamt	221	100,0%	209	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; Frauen: n=229, n miss=8; Männer: n=219, n miss=10

Tabelle 69: Alkoholkonsum nach allgemeinem Gesundheitszustand

	Sehr gut		Eher gut		Mittelmäßig bis (sehr) schlecht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
(fast) täglich	11	9,6%	16	7,5%	19	17,8%	46	10,6%
mehrmals pro Woche	39	33,9%	101	47,4%	44	41,1%	184	42,3%
weniger als 1x pro Monat	8	7,0%	21	9,9%	8	7,5%	37	8,5%
1-3x pro Monat	46	40,0%	62	29,1%	29	27,1%	137	31,5%
Nicht in den letzten 12 Monaten	3	2,6%	9	4,2%	3	2,8%	15	3,4%
Noch nie im Leben bzw. nur wenige Schlucke	8	7,0%	4	1,9%	4	3,7%	16	3,7%
Gesamt	115	100,0%	213	100,0%	107	100,0%	435	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich', 2020; n=456, n miss=21

Teil II

Tabelle 70: Berufsobergruppe ‚Rundfunk, Film und Fernsehen‘: Bestand Arbeitslose, nach ausgewählten Berufsgruppen, 2013 - 2019 sowie März 2019 und März 2020

BIS-Rundfunk, Film und Fernsehen	entsprechende 6-Steller	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	März 2019	März 2020	Veränderung März 2019/2020
Cutter/in	344101 Filmkleber/in	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0,0%
	660602 Cutter/in	40	56	55	52	56	46	43	46	53	15,2%
	660606 Bildmischer/in	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0,0%
	660608 Film- und Videoeditor/in	33	31	27	28	21	16	16	38	53	39,5%
	871109 Trailer-Producer/in	1	2	1	2	1	1	0	1	0	/0
Gesamt	75	90	84	83	78	63	60	87	108	24%	
Filmaufnahmeleiter/in	871103 Aufnahmeleiter/in	32	34	35	34	34	32	32	34	54	58,8%
	871105 Produktionsassistent/in (Film)	81	89	99	103	98	86	69	85	125	47,1%
	Gesamt	112	123	134	137	132	117	102	119	179	50%
Kameramann/-frau	343301 Kameraassistent/in	53	50	56	54	49	45	42	54	83	53,7%
	343302 Kameramann/-frau	56	63	59	62	56	44	43	61	82	34,4%
	871110 Video-Producer/in	14	14	11	13	11	9	8	14	21	50,0%
	Gesamt	123	127	126	128	116	98	93	129	186	44%
Kostümbildner/in	864106 Kostümbildner/in / Gesamt	32	39	37	37	34	36	31	42	59	40%
Maskenbildner/in	570105 Maskenbildner/in	35	35	35	36	37	35	31	33	52	57,6%
	571113 Visagist/in	53	55	43	42	41	35	30	57	83	45,6%
	Gesamt	88	89	78	79	78	70	60	90	135	50%
Regisseur/in	871101 Regieassistent/in	43	51	65	70	64	58	53	43	77	79,1%
	871102 Regisseur/in	57	54	51	45	53	45	47	59	72	22,0%
	Gesamt	100	105	116	115	117	104	100	102	149	46%
Schauspieler/in	872102 Schauspieler/in	317	335	342	347	357	351	337	320	487	52,2%
	872103 Souffleur/Souffleuse	2	2	2	3	2	2	1	3	4	33,3%
	878801 Kompars(e)in	1	1	1	2	2	1	2	1	4	300,0%
	878802 Statist/in	6	6	7	6	6	8	6	5	9	80,0%
	Gesamt	326	343	352	358	367	362	346	329	504	53%
Studiotechniker/in	627117 Elektrotechniker/in - Ton-technik (DI)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	/0
	627510 Tontechniker/in	93	109	108	100	105	93	87	99	139	40,4%
	627516 Elektrotechniker/in - Ton-technik (Ing)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	/0
	627810 Tonmeister/in	11	13	11	13	15	11	10	13	18	38,5%
	660607 Bildtechniker/in	3	3	3	4	4	4	2	4	5	25,0%
	660610 Studiotechniker/in	1	1	2	1	2	2	2	0	3	/0
	660611 Toncutter/in	5	4	6	5	6	4	4	6	4	-33,3%
Gesamt	114	132	129	125	133	114	105	122	169	39%	
Veranstaltungstechniker/in	660601 Beleuchter/in	71	80	92	90	88	85	80	70	102	45,7%
	660603 Bühnentechniker/in	74	85	85	79	82	72	64	77	113	46,8%
	660605 Veranstaltungstechniker/in	88	91	90	91	89	86	69	89	201	125,8%
	870110 Produzent/in	15	13	12	12	10	10	8	13	18	38,5%
	871106 Inspizient/in	4	6	7	5	4	3	4	6	7	16,7%
Gesamt	252	276	285	275	274	255	224	255	441	73%	

Quelle: AMS Sonderauswertung, April 2020

Tabelle 71: Zugehörigkeit zu der Covid-19 Risikogruppe, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	10,7%	89,3%	100,0%	253
Männlich	12,2%	87,8%	100,0%	360
Gesamt	11,6%	88,4%	100,0%	613

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=23

Tabelle 72: Zugehörigkeit zu der Covid-19 Risikogruppe, nach Altersgruppen

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Bis 35 Jahre	0,6%	99,4%	100,0%	174
36 bis 50 Jahre	6,6%	93,4%	100,0%	259
51 bis 65 Jahre	18,1%	81,9%	100,0%	155
66 Jahre und älter	96,2%	3,8%	100,0%	26
Gesamt	11,6%	88,4%	100,0%	614

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=24

Tabelle 73: Covid-19 Infektionen im persönlichen Umfeld, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	14,8%	85,2%	100,0%	256
Männlich	17,4%	82,6%	100,0%	363
Gesamt	16,3%	83,7%	100,0%	619

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=17

Tabelle 74: Covid-19 Infektionen im persönlichen Umfeld, nach Altersgruppen

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Bis 35 Jahre	20,7%	79,3%	100,0%	174
36 bis 50 Jahre	17,4%	82,6%	100,0%	258
51 bis 65 Jahre	12,3%	87,7%	100,0%	162
66 Jahre und älter		100,0%	100,0%	27
Gesamt	16,3%	83,7%	100,0%	621

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=15

Tabelle 75: Anwesenheit in einem Covid-19 Risikogebiet zwischen Februar und Mitte März 2020, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	5,0%	95,0%	100,0%	260
Männlich	7,6%	92,4%	100,0%	369
Gesamt	6,5%	93,5%	100,0%	629

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=7

Tabelle 76: Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Selbstständige Beschäftigung	65	24,8%	153	41,4%	218	34,5%
Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	97	37,0%	78	21,1%	175	27,7%
(Un-)Selbstständige Beschäftigung	42	16,0%	68	18,4%	110	17,4%
Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	54	20,6%	64	17,3%	118	18,7%
Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung			1	0,3%	1	0,2%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	11	4,2%	44	11,9%	55	8,7%
Pension	10	3,8%	17	4,6%	27	4,3%
k. A./keines gewählt	8	3,1%	11	3,0%	19	3,0%
Gesamt	262	100,0%	370	100,0%	632	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=4

Tabelle 77: Aktueller Erwerbstatus*, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
selbstständige Beschäftigung	90	34,4%	203	54,9%	293	46,4%
unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	26	9,9%	17	4,6%	43	6,8%
(un-)selbstständige Beschäftigung	17	6,5%	18	4,9%	35	5,5%
Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	126	48,1%	130	35,1%	256	40,5%
Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung	2	0,8%	3	0,8%	5	0,8%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	46	17,6%	74	20,0%	120	19,0%
Pension	10	3,8%	19	5,1%	29	4,6%
k. A./ keines gewählt	1	0,4%	1	0,3%	2	0,3%
Gesamt	262	100,0%	370	100,0%	632	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=4; *zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens

Tabelle 78: ALVG-Leistungsbezüge Mitte April, nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bezug Arbeitslosengeld	96	76,2%	90	69,2%	186	72,7%
Bezug Notstandshilfe	30	23,8%	40	30,8%	70	27,3%
Gesamt	126	100,0%	130	100,0%	256	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=256

Tabelle 79: Filmschaffende Tätigkeit: Erwerbsstatus von Frauen und Männern am 15.3, nach aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)

		Aktueller Erwerbsstatus								
		selbstständige Beschäftigung	unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	(un-)selbstständige Beschäftigung	Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung	Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	Pension	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Erwerbsstatus 15.3.	Selbstständige Beschäftigung	99,5%		0,5%	15,5%	1,4%	22,4%	5,9%	100,0%	219
	Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)		24,0%		65,7%	0,6%	10,3%	1,1%	100,0%	175
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	69,4%		30,6%	24,3%	0,9%	14,4%	3,6%	100,0%	111
	Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	25,2%	1,7%	2,5%	96,6%				100,0%	119
	Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung								100,0%	1
	Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	36,4%	5,5%		14,5%	1,8%	67,3%		100,0%	55
	Pension	55,6%	3,7%					100,0%	100,0%	27
Gesamt	47,3%	7,1%	5,6%	41,2%	0,8%	17,5%	4,6%	100,0%	624	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=12. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 80: Filmschaffende Tätigkeit: Erwerbsstatus von Frauen am 15.3, nach aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)

		Aktueller Erwerbsstatus								
		selbstständige Beschäftigung	unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	(un-)selbstständige Beschäftigung	Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung	Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	Pension	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Erwerbsstatus 15.3.	Selbstständige Beschäftigung	98,5%		1,5%	20,0%	1,5%	24,6%	7,7%	100,0%	65
	Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)		26,8%		64,9%	1,0%	9,3%		100,0%	97
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	61,9%		38,1%	28,6%		14,3%		100,0%	42
	Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	18,5%	1,9%	3,7%	98,1%				100,0%	54
	Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen								100,0%	11
	Pension								100,0%	10
	Gesamt	35,3%	10,2%	6,7%	49,4%	0,8%	15,3%	3,9%	100,0%	255

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=262, n miss=7. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 81: Filmschaffende Tätigkeit: Erwerbsstatus von Männer am 15.3, nach aktueller Erwerbsstatus (Mehrfachnennung möglich)

		Aktueller Erwerbsstatus								
		selbstständige Beschäftigung	unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	(un-)selbstständige Beschäftigung	Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung	Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	Pension	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Erwerbsstatus 15.3.	Selbstständige Beschäftigung	100,0%			13,7%	1,3%	21,6%	5,2%	100,0%	153
	Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)		19,5%		67,5%		11,7%	2,6%	100,0%	77
	(Un-)Selbstständige Beschäftigung	73,5%		26,5%	22,1%	1,5%	14,7%	5,9%	100,0%	68
	Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	31,2%	1,6%	1,6%	95,3%				100,0%	64
	Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung								100,0%	1
	Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	38,6%	6,8%		15,9%	2,3%	65,9%		100,0%	44
	Pension								100,0%	17
Gesamt	55,6%	4,7%	4,9%	35,6%	0,8%	19,2%	5,2%	100,0%	365	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=370, n miss=5. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 82: Ab dem 16.3: Abbruch laufender Produktionen und Verschiebung geplanter Produktionen, nach Geschlecht

				ABBRUCH laufender Produktionen					
				Ja		Nein		Gesamt	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG geplanter Produktionen	Ja	155	63,5%	38	15,6%	193	79,1%
			Nein	25	10,2%	26	10,7%	51	20,9%
			Gesamt	180	73,8%	64	26,2%	244	100,0%
	Männlich	ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG geplanter Produktionen	Ja	264	75,2%	51	14,5%	315	89,7%
			Nein	8	2,3%	28	8,0%	36	10,3%
			Gesamt	272	77,5%	79	22,5%	351	100,0%
	Gesamt	ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG geplanter Produktionen	Ja	419	70,4%	89	15,0%	508	85,4%
			Nein	33	5,5%	54	9,1%	87	14,6%
			Gesamt	452	76,0%	143	24,0%	595	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=41

Tabelle 83: Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen, nach Abbruch laufender Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

		Ab dem 16.3.: ABBRUCH laufender Produktionen						
		Ja		Nein		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	Selbstständige Beschäftigung	49	75,4%	16	24,6%	65	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	81	85,3%	14	14,7%	95	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	38	90,5%	4	9,5%	42	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	21	39,6%	32	60,4%	53	100,0%
		Stezeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen					10	100,0%
		Pension					10	100,0%
		Gesamt	184	73,3%	67	26,7%	251	100,0%
	Männlich	Selbstständige Beschäftigung	119	78,3%	33	21,7%	152	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	68	87,2%	10	12,8%	78	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	61	89,7%	7	10,3%	68	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	44	68,8%	20	31,2%	64	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stezeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	27	64,3%	15	35,7%	42	100,0%
		Pension					17	100,0%
	Gesamt	282	77,7%	81	22,3%	363	100,0%	
	Gesamt	Selbstständige Beschäftigung	168	77,4%	49	22,6%	217	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	149	86,1%	24	13,9%	173	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	99	90,0%	11	10,0%	110	100,0%
Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe		65	55,6%	52	44,4%	117	100,0%	
Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung						1	100,0%	
Stezeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		34	65,4%	18	34,6%	52	100,0%	
Pension		15	55,6%	12	44,4%	27	100,0%	
Gesamt	466	75,9%	148	24,1%	614	100,0%		

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=22.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 84: Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen, nach Absagen / Verschiebungen geplanter Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

		Ab dem 16.3.: ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG geplanter Produktionen						
		Ja		Nein		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	Selbstständige Beschäftigung	50	80,6%	12	19,4%	62	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	72	80,9%	17	19,1%	89	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	32	78,0%	9	22,0%	41	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	41	80,4%	10	19,6%	51	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen					10	100,0%
		Pension					10	100,0%
	Gesamt	190	79,2%	50	20,8%	240	100,0%	
	Männlich	Selbstständige Beschäftigung	127	87,0%	19	13,0%	146	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	70	94,6%	4	5,4%	74	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	57	87,7%	8	12,3%	65	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	55	90,2%	6	9,8%	61	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	39	95,1%	2	4,9%	41	100,0%
	Gesamt	314	90,0%	35	10,0%	349	100,0%	
	Gesamt	Selbstständige Beschäftigung	177	85,1%	31	14,9%	208	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	142	87,1%	21	12,9%	163	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	89	84,0%	17	16,0%	106	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	96	85,7%	16	14,3%	112	100,0%
Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung						1	100,0%	
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		47	92,2%	4	7,8%	51	100,0%	
Gesamt		16	59,3%	11	40,7%	27	100,0%	
Gesamt	504	85,6%	85	14,4%	589	100,0%		

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=47. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 85: Erwerbsstatus aktuell, nach Verschiebungen geplanter Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

		Ab dem 16.3.: ABSAGE und/oder VERSCHIEBUNG geplanter Produktionen						
		Ja		Nein		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	71	81,6%	16	18,4%	87	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	15	60,0%	10	40,0%	25	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					16	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	99	84,6%	18	15,4%	117	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					2	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	39	92,9%	3	7,1%	42	100,0%
		Pension					10	100,0%
	Gesamt	196	79,4%	51	20,6%	247	100,0%	
	Männlich	selbstständige Beschäftigung	170	88,1%	23	11,9%	193	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)					16	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					18	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	115	92,7%	9	7,3%	124	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					3	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	60	89,6%	7	10,4%	67	100,0%
		Pension					19	100,0%
	Gesamt	316	89,8%	36	10,2%	352	100,0%	
	Gesamt	selbstständige Beschäftigung	241	86,1%	39	13,9%	280	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	30	73,2%	11	26,8%	41	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung	25	73,5%	9	26,5%	34	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	214	88,8%	27	11,2%	241	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					5	100,0%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		99	90,8%	10	9,2%	109	100,0%	
Pension		17	58,6%	12	41,4%	29	100,0%	
Gesamt	512	85,5%	87	14,5%	599	100,0%		

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=37.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 86: Erwerbsstatus aktuell, nach Abbruch geplanter Produktionen und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

		Ab dem 16.3.: ABRUCH laufender Produktionen						
		Ja		Nein		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	72	80,0%	18	20,0%	90	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	17	68,0%	8	32,0%	25	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					17	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	86	69,4%	38	30,6%	124	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					2	100,0%
		Stezeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	36	80,0%	9	20,0%	45	100,0%
		Pension					10	100,0%
		Gesamt	187	72,5%	71	27,5%	258	100,0%
		Männlich	selbstständige Beschäftigung	167	82,7%	35	17,3%	202
	unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)						17	100,0%
	(un-)selbstständige Beschäftigung						18	100,0%
	Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe		99	76,2%	31	23,8%	130	100,0%
	Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung						3	100,0%
	Stezeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		57	79,2%	15	20,8%	72	100,0%
	Pension						19	100,0%
	Gesamt		283	77,3%	83	22,7%	366	100,0%
	Gesamt		selbstständige Beschäftigung	239	81,8%	53	18,2%	292
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	30	71,4%	12	28,6%	42	100,0%
(un-)selbstständige Beschäftigung		28	80,0%	7	20,0%	35	100,0%	
Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe		185	72,8%	69	27,2%	254	100,0%	
Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung						5	100,0%	
Stezeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		93	79,5%	24	20,5%	117	100,0%	
Pension		16	55,2%	13	44,8%	29	100,0%	
Gesamt		470	75,3%	154	24,7%	624	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=12.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 87: Wenn Abbruch ab dem 16.3 und Covid-19 Risikogruppe: Freiwillige Absage ab diesem Zeitraum, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich			100,0%	19
Männlich	12,1%	87,9%	100,0%	33
Gesamt	9,6%	90,4%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=54, n miss=2.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 88: Wenn Abbruch ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Geschlecht

	eine Produktion	mehrere Produktionen	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	55,7%	44,3%	100,0%	183
Männlich	36,1%	63,9%	100,0%	280
Gesamt	43,8%	56,2%	100,0%	463

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=473, n miss=10

Tabelle 89: Wenn Abbruch ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach aktueller Erwerbsstatus und Geschlecht

			Anzahl der abgebrochenen laufenden Produktionen					
			eine Produktion		mehrere Produktionen		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	25	35,7%	45	64,3%	70	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)					16	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					14	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	55	64,0%	31	36,0%	86	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					2	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	17	47,2%	19	52,8%	36	100,0%
		Pension					4	100,0%
		Gesamt	102	55,7%	81	44,3%	183	100,0%
	Männlich	selbstständige Beschäftigung	42	25,6%	122	74,4%	164	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)					13	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					13	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	54	54,5%	45	45,5%	99	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					2	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	17	30,4%	39	69,6%	56	100,0%
		Pension					12	100,0%
		Gesamt	100	35,8%	179	64,2%	279	100,0%
	Gesamt	selbstständige Beschäftigung	67	28,6%	167	71,4%	234	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	18	62,1%	11	37,9%	29	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung	9	33,3%	18	66,7%	27	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	109	58,9%	76	41,1%	185	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					4	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	34	37,0%	58	63,0%	92	100,0%
		Pension					16	100,0%
		Gesamt	202	43,7%	260	56,3%	462	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=473, n miss=11. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 90: Wenn Abbruch ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen und Geschlecht

		Anzahl der abgebrochenen laufenden Produktionen						
		eine Produktion		mehrere Produktionen		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	Selbstständige Beschäftigung	17	36,2%	30	63,8%	47	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	59	73,8%	21	26,2%	80	100,0%
		(Un-)Selbständige Beschäftigung	15	40,5%	22	59,5%	37	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe						100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen						100,0%
		Pension					4	100,0%
		Gesamt	101	56,1%	79	43,9%	180	100,0%
	Männlich	Selbstständige Beschäftigung	29	24,6%	89	75,4%	118	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	41	60,3%	27	39,7%	68	100,0%
		(Un-)Selbständige Beschäftigung	15	25,4%	44	74,6%	59	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	17	38,6%	27	61,4%	44	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	10	38,5%	16	61,5%	26	100,0%
		Pension					11	100,0%
	Gesamt	101	36,3%	177	63,7%	278	100,0%	
	Gesamt	Selbstständige Beschäftigung	46	27,9%	119	72,1%	165	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	100	67,6%	48	32,4%	148	100,0%
		(Un-)Selbständige Beschäftigung	30	31,2%	66	68,8%	96	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	26	40,0%	39	60,0%	65	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	14	43,8%	18	56,2%	32	100,0%
Pension						15	100,0%	
Gesamt	202	44,1%	256	55,9%	458	100,0%		

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=473, n miss=15. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 91: Wenn Abbruch ab dem 16.3: Schriftliche Bestätigung für laufende Produktionen, nach Geschlecht

	Ja, für alle	Ja, für manche	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	55,1%	20,2%	24,7%	100,0%	178
Männlich	43,4%	26,1%	30,5%	100,0%	272
Gesamt	48,0%	23,8%	28,2%	100,0%	450

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=473, n miss=23

Tabelle 92: Wenn Abbruch laufender Produktion/en ab dem 16.3: Folge für (un-)selbstständige Beschäftigungsverhältnisse, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
gar nicht begonnen	53	29,3%	148	53,2%	201	43,8%
durch Arbeitgeber/in gekündigt	30	16,6%	19	6,8%	49	10,7%
einvernehmlich aufgelöst	42	23,2%	33	11,9%	75	16,3%
im Rahmen einer Probezeit aufgelöst	2	1,1%	5	1,8%	7	1,5%
in Kurzarbeit gestellt	24	13,3%	15	5,4%	39	8,5%
Kurzarbeit wurde nicht bewilligt	2	1,1%	3	1,1%	5	1,1%
durch Urlaub oder Zeitausgleich ‚unterbrochen‘	1	0,6%	5	1,8%	6	1,3%
ein Auftrag / Werkvertrag storniert	14	7,7%	50	18,0%	64	13,9%
ein Auftrag / Werkvertrag verschoben	43	23,8%	88	31,7%	131	28,5%
Sonstiges (bspw. zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens noch unklar; Zeitablauf)	8	4,4%	15	5,4%	23	5,0%
Gesamt	181	100,0%	278	100,0%	459	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=473, n miss=14

Tabelle 93: Wenn einvernehmliche Auflösung: Druck zur Zustimmung, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	55,9%	44,1%	100,0%	34
Männlich	45,2%	54,8%	100,0%	31
Gesamt	50,8%	49,2%	100,0%	65

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=75, n miss=10

Tabelle 94: Wenn einvernehmliche Auflösung: Zustimmung aufgrund Angst vor künftigen Jobverlusten, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	51,4%	29,7%	18,9%	100,0%	37
Männlich	42,4%	36,4%	21,2%	100,0%	33
Gesamt	47,1%	32,9%	20,0%	100,0%	70

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=75, n miss=5

Tabelle 95: Wenn durch AG gekündigt: Einhaltung gesetzlicher Kündigungsfristen und finanzieller Rahmenbedingungen, nach Geschlecht

	Ja	Teilweise	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	3,6%		82,1%	14,3%	100,0%	28
Männlich					100,0%	17
Gesamt	2,2%	4,4%	84,4%	8,9%	100,0%	45

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=49, n miss=4.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 96: Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Geplanter Beginn Beschäftigungsverhältnisses, nach Geschlecht

		Beginn des geplanten Beschäftigungsverhältnisses: Monat					
		März	April	Mai	Juni oder später	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Geschlecht	Weiblich	38,2%	34,2%	16,4%	11,2%	100,0%	152
	Männlich	45,0%	37,4%	10,1%	7,6%	100,0%	238
	Gesamt	42,3%	36,2%	12,6%	9,0%	100,0%	390

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=516, n miss=126

Tabelle 97: Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Geschlecht

	eine Produktion	mehrere Produktionen	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	45,9%	54,1%	100,0%	194
Männlich	27,9%	72,1%	100,0%	315
Gesamt	34,8%	65,2%	100,0%	509

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=516, n miss=7

Tabelle 98: Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach Erwerbsstatus am 15.3 vor Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen und Geschlecht

			Anzahl abgesagter und/oder verschobener Produktionen					
			eine Produktion		mehrere Produktionen		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	Selbstständige Beschäftigung	14	28,6%	35	71,4%	49	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	43	59,7%	29	40,3%	72	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	9	29,0%	22	71,0%	31	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	20	48,8%	21	51,2%	41	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen					8	100,0%
		Pension					3	100,0%
		Gesamt	87	46,3%	101	53,7%	188	100,0%
	Männlich	Selbstständige Beschäftigung	33	26,0%	94	74,0%	127	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	24	34,3%	46	65,7%	70	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	8	14,0%	49	86,0%	57	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	18	32,7%	37	67,3%	55	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	14	36,8%	24	63,2%	38	100,0%
		Pension					13	100,0%
	Gesamt	88	28,1%	225	71,9%	313	100,0%	
	Gesamt	Selbstständige Beschäftigung	47	26,7%	129	73,3%	176	100,0%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	67	47,2%	75	52,8%	142	100,0%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	17	19,3%	71	80,7%	88	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	38	39,6%	58	60,4%	96	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	18	39,1%	28	60,9%	46	100,0%
		Pension					16	100,0%
	Gesamt	175	34,9%	326	65,1%	501	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=516, n miss=15.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 99: Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Anzahl der Produktionen, nach aktuellem Erwerbsstatus und Geschlecht

		Anzahl abgesagter und/oder verschobener Produktionen						
		eine Produktion		mehrere Produktionen		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	18	26,1%	51	73,9%	69	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)					15	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					11	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	56	56,6%	43	43,4%	99	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					1	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	18	46,2%	21	53,8%	39	100,0%
		Pension					3	100,0%
		Gesamt	89	45,9%	105	54,1%	194	100,0%
	Männlich	selbstständige Beschäftigung	39	22,9%	131	77,1%	170	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)					15	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung					14	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	40	34,8%	75	65,2%	115	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					3	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	15	25,9%	43	74,1%	58	100,0%
		Pension					14	100,0%
		Gesamt	88	28,0%	226	72,0%	314	100,0%
	Gesamt	selbstständige Beschäftigung	57	23,8%	182	76,2%	239	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	10	33,3%	20	66,7%	30	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung	7	28,0%	18	72,0%	25	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	96	44,9%	118	55,1%	214	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung					4	100,0%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		33	34,0%	64	66,0%	97	100,0%	
Pension						17	100,0%	
Gesamt		177	34,8%	331	65,2%	508	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=516, n miss=8. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 100: Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Schriftliche Bestätigung für geplante Produktionen, nach Geschlecht

	Ja, für alle	Ja, für manche	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	31,4%	21,8%	46,8%	100,0%	188
Männlich	25,3%	32,6%	42,1%	100,0%	304
Gesamt	27,6%	28,5%	43,9%	100,0%	492

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=516, n miss=24

Tabelle 101: Wenn Absage oder Verschiebung geplanter Projekte ab dem 16.3: Kollision mit anderen Filmen/Produktionen, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	31,6%	8,4%	60,0%	100,0%	190
Männlich	29,0%	9,4%	61,6%	100,0%	310
Gesamt	30,0%	9,0%	61,0%	100,0%	500

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=516, n miss=16

Tabelle 102: Erwerbstätigkeit ab dem 16.3, nach Geschlecht

	Ja, selbstständige Beschäftigung	Ja, unselbstständige Beschäftigung	Ja, (un-)selbstständige Beschäftigungen	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	12,1%	19,8%	3,6%	64,5%	100,0%	248
Männlich	26,7%	12,5%	4,2%	56,5%	100,0%	359
Gesamt	20,8%	15,5%	4,0%	59,8%	100,0%	607

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=29

Tabelle 103: Aktueller Erwerbsstatus: Erwerbstätigkeit ab dem 16.3., nach Geschlecht

			Erwerbstätigkeit ab dem 16.3								Gesamt	
			Ja, selbstständige Beschäftigung		Ja, unselbstständige Beschäftigung		Ja, (un-)selbstständige Beschäftigungen		Nein			
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Ge- schlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	28	32,9%	4	4,7%	2	2,4%	51	60,0%	85	100%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)									24	100%
		(un-)selbstständige Beschäftigung									13	100%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	4	3,3%	24	19,7%			94	77,0%	122	100%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung									2	100%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	5	11,6%	2	4,7%			36	83,7%	43	100%
		Pension									10	100%
		Gesamt	30	12,1%	49	19,8%	9	3,6%	160	64,5%	248	100%
	Männlich	selbstständige Beschäftigung	96	48,2%	7	3,5%	11	5,5%	85	42,7%	199	100%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)									15	100%
		(un-)selbstständige Beschäftigung									18	100%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	11	8,7%	23	18,1%	2	1,6%	91	71,7%	127	100%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung									3	100%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	16	23,2%			2	2,9%	51	73,9%	69	100%
		Pension									18	100%
		Gesamt	96	26,8%	45	12,6%	15	4,2%	202	56,4%	358	100%
	Gesamt	selbstständige Beschäftigung	124	43,7%	11	3,9%	13	4,6%	136	47,9%	284	100%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)			29	74,4%			10	25,6%	39	100%
		(un-)selbstständige Beschäftigung	2	6,5%	13	41,9%	11	35,5%	5	16,1%	31	100%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	15	6,0%	47	18,9%	2	0,8%	185	74,3%	249	100%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung									5	100%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		21	18,8%	2	1,8%	2	1,8%	87	77,7%	112	100%	
Pension		4	14,3%	1	3,6%	3	10,7%	20	71,4%	28	100%	
Gesamt		126	20,8%	94	15,5%	24	4,0%	362	59,7%	606	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=30.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 104: Erwerbsstatus am 15.3.: Erwerbstätigkeit ab dem 16.3., nach Geschlecht

			Erwerbstätigkeit ab dem 16.3									
			Ja, selbstständige Beschäftigung		Ja, unselbstständige Beschäftigung		Ja, (un-)selbstständige Beschäftigungen		Nein		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	Selbstständige Beschäftigung	21	34,4%					40	65,6%	61	100%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)			42	45,2%			51	54,8%	93	100%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	9	24,3%	7	18,9%	9	24,3%	12	32,4%	37	100%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	1	1,9%	3	5,7%	1	1,9%	48	90,6%	53	100%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen									11	100%
		Pension									10	100%
		Gesamt	30	12,4%	49	20,2%	9	3,7%	154	63,6%	242	100%
	Männlich	Selbstständige Beschäftigung	84	55,6%					67	44,4%	151	100%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)			28	38,4%			45	61,6%	73	100%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	12	18,2%	17	25,8%	15	22,7%	22	33,3%	66	100%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	7	11,3%	4	6,5%	1	1,6%	50	80,6%	62	100%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung									1	100%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	4	9,5%			2	4,8%	36	85,7%	42	100%
		Pension									16	100%
	Gesamt	96	27,0%	45	12,7%	15	4,2%	199	56,1%	355	100%	
	Gesamt	Selbstständige Beschäftigung	105	49,5%					107	50,5%	212	100%
		Unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)			70	42,2%			96	57,8%	166	100%
		(Un-)Selbstständige Beschäftigung	21	20,4%	24	23,3%	24	23,3%	34	33,0%	103	100%
		Bezug Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	8	7,0%	7	6,1%	2	1,7%	98	85,2%	115	100%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung									1	100%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	5	9,4%			2	3,8%	46	86,8%	53	100%
		Pension	3	11,5%	1	3,8%	3	11,5%	19	73,1%	26	100%
	Gesamt	126	21,1%	94	15,7%	24	4,0%	353	59,1%	597	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=39. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 105: Wenn Erwerbstätigkeit ab 16.3: Filmische Formatbereich/e, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
fiktional	68	43,6%	47	53,4%	115	47,1%
dokumentarisch	53	34,0%	20	22,7%	73	29,9%
Sonstiges	49	31,4%	22	25,0%	71	29,1%
Werbung	18	11,5%	8	9,1%	26	10,7%
Aktueller Dienst	13	8,3%	4	4,5%	17	7,0%
Streaming	7	4,5%	2	2,3%	9	3,7%
Gesamt	156	100,0%	88	100,0%	244	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=246, n miss=2

Tabelle 106: Wenn Erwerbstätigkeit ab dem 16.3: Einhaltung des Sicherheitsabstandes nach Geschlecht

	Ja, immer	Ja, meistens	Nein	War aus meiner Sicht nicht notwendig	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	36,6%	24,4%	32,9%	6,1%	100,0%	82
Männlich	44,1%	29,7%	20,7%	5,5%	100,0%	145
Gesamt	41,4%	27,8%	25,1%	5,7%	100,0%	227

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=246, n miss=19

Tabelle 107: Wenn Erwerbstätigkeit ab dem 16.3: Einhaltung des Sicherheitsabstandes, nach filmische Formatbereiche (Mehrfachnennung möglich)

	Ja, immer		Ja, meistens		Nein		War aus meiner Sicht nicht notwendig		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
fiktional	39	35,1%	29	26,1%	36	32,4%	7	6,3%	111	100,0%
dokumentarisch	30	44,8%	27	40,3%	8	11,9%	2	3,0%	67	100,0%
Werbung	10	40,0%	7	28,0%	7	28,0%	1	4,0%	25	100,0%
Aktueller Dienst									17	100,0%
Streaming									9	100,0%
Sonstiges	28	44,4%	11	17,5%	20	31,7%	4	6,3%	63	100,0%
Gesamt	95	41,5%	63	27,5%	58	25,3%	13	5,7%	229	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=246, n miss=17.
Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 108: Wenn Erwerbstätigkeit ab dem 16.3: Ausreichend Schutzmaßnahmen, Schutzbekleidung und Atemmasken, nach Geschlecht

	Ja, immer	Ja, teilweise	Nein	War aus meiner Sicht nicht notwendig	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	9,8%	9,8%	37,7%	42,6%	100,0%	61
Männlich	17,8%	22,2%	23,0%	37,0%	100,0%	135
Gesamt	15,3%	18,4%	27,6%	38,8%	100,0%	196

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=246, n miss=50

Tabelle 109: Wenn Kinder unter 14 Jahren: Einschränkung oder Aufgabe der Tätigkeit nachdem Kindergärten und Schulen geschlossen wurden, nach Geschlecht

	Ja, musste meine Tätigkeit einschränken	Ja, musste meine Tätigkeit aufgeben	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	39,5%	7,9%	52,6%	100,0%	38
Männlich	32,6%	6,3%	61,1%	100,0%	95
Gesamt	34,6%	6,8%	58,6%	100,0%	133

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=141, n miss=8

Tabelle 110: Wenn Kinder unter 14 Jahren: Aufforderung zur Arbeit vor Ort (Set oder Büro) durch AG nachdem Kindergärten und Schulen geschlossen wurden, nach Geschlecht

	Ja, war/ist aber kein Problem für mich	Ja, war/ist ein Problem für mich	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	10,0%	7,5%	82,5%	100,0%	40
Männlich	8,0%	6,9%	85,1%	100,0%	87
Gesamt	8,7%	7,1%	84,3%	100,0%	127

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=141, n miss=14

Tabelle 111: Wenn aktuell Arbeitslosengeldbezug: Bezugsende nach Geschlecht

	April	Mai	Juni	Juli	August	September und länger	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	6,0%	13,1%	14,3%	23,8%	17,9%	25,0%	100,0%	84
Männlich	11,8%	14,5%	23,7%	15,8%	9,2%	25,0%	100,0%	76
Gesamt	8,8%	13,8%	18,8%	20,0%	13,8%	25,0%	100,0%	160

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=187, n miss=27

Tabelle 112: Wenn aktuell kein Bezug einer AMS-Leistung: Erfüllung der Voraussetzungen, nach Geschlecht

	Ja, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN	Nein, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN NICHT	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	25,2%	58,3%	16,5%	100,0%	127
Männlich	16,2%	66,2%	17,5%	100,0%	228
Gesamt	19,4%	63,4%	17,2%	100,0%	355

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=379, n miss=24

Tabelle 113: Wenn aktuell kein Bezug einer AMS-Leistung: Erfüllung der Voraussetzungen ALVG-Bezug, nach aktuellem Erwerbsstatus und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

			Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer AMS-Leistung						Gesamt	
			Ja, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN		Nein, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN NICHT		Weiß nicht		Anzahl	Anteil
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	5	8,1%	45	72,6%	12	19,4%	62	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)							21	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung							16	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung							2	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	6	13,0%	31	67,4%	9	19,6%	46	100,0%
		Pension							8	100,0%
	Gesamt	32	25,2%	74	58,3%	21	16,5%	127	100,0%	
	Männlich	selbstständige Beschäftigung	16	10,0%	115	71,9%	29	18,1%	160	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)							16	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung							17	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung							2	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	9	12,2%	53	71,6%	12	16,2%	74	100,0%
		Pension							14	100,0%
	Gesamt	37	16,2%	151	66,2%	40	17,5%	228	100,0%	
	Gesamt	selbstständige Beschäftigung	21	9,5%	160	72,1%	41	18,5%	222	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	26	70,3%	7	18,9%	4	10,8%	37	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung	16	48,5%	6	18,2%	11	33,3%	33	100,0%
		Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung							4	100,0%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen		15	12,5%	84	70,0%	21	17,5%	120	100,0%	
Pension								22	100,0%	
Gesamt	69	19,4%	225	63,4%	61	17,2%	355	100,0%		

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=379, n miss=24. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 114: Wenn aktuell kein/e Sozialhilfe bzw. BMS: Erfüllung der Voraussetzungen nach Geschlecht

	Ja, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN	Nein, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN NICHT	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	14,4%	42,3%	43,2%	100,0%	222
Männlich	18,0%	41,1%	40,8%	100,0%	338
Gesamt	16,6%	41,6%	41,8%	100,0%	560

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=563, n miss=3

Tabelle 115: Wenn aktuell kein Bezug einer BMS-Leistung: Erfüllung der Voraussetzungen ALVG-Bezug, nach aktuellem Erwerbsstatus und Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

			Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Leistung der Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung						Gesamt	
			Ja, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN		Nein, ich ERFÜLLE aktuell die VORAUSSETZUNGEN NICHT		Weiß nicht			
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschlecht	Weiblich	selbstständige Beschäftigung	6	7,7%	45	57,7%	27	34,6%	78	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)							20	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung							16	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	23	22,8%	26	25,7%	52	51,5%	101	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen			23	51,1%	22	48,9%	45	100,0%
		Pension							8	100,0%
		Gesamt	32	14,4%	94	42,3%	96	43,2%	222	100,0%
	Männlich	selbstständige Beschäftigung	26	13,8%	95	50,5%	67	35,6%	188	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)							16	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung							16	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	31	27,4%	18	15,9%	64	56,6%	113	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	10	14,1%	38	53,5%	23	32,4%	71	100,0%
		Pension							14	100,0%
		Gesamt	60	17,8%	139	41,2%	138	40,9%	337	100,0%
	Gesamt	selbstständige Beschäftigung	32	12,0%	140	52,6%	94	35,3%	266	100,0%
		unselbstständige Beschäftigung (inkl. Karenzzeiten)	11	30,6%	12	33,3%	13	36,1%	36	100,0%
		(un-)selbstständige Beschäftigung	7	21,9%	8	25,0%	17	53,1%	32	100,0%
		Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	54	25,2%	44	20,6%	116	54,2%	214	100,0%
		Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	10	8,6%	61	52,6%	45	38,8%	116	100,0%
		Pension							22	100,0%
		Gesamt	92	16,5%	233	41,7%	234	41,9%	559	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=563, n miss=4. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 116: Wenn aktuell unselbstständige Beschäftigung: Dauer der Beschäftigung/en nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unbefristete Beschäftigung – allerdings besteht die Gefahr einer Auflösung/Kündigung	3	7,0%	4	11,8%	7	9,1%
unbefristete Beschäftigung – derzeit keine Gefahr einer Auflösung/Kündigung	10	23,3%	16	47,1%	26	33,8%
endet fix im April 2020	6	14,0%	4	11,8%	10	13,0%
endet fix im Mai 2020	4	9,3%	2	5,9%	6	7,8%
endet fix im Juni 2020	7	16,3%	2	5,9%	9	11,7%
endet fix im Zeitraum ab Juli 2020	3	7,0%	4	11,8%	7	9,1%
Weiß nicht	12	27,9%	2	5,9%	14	18,2%
Gesamt	43	100,0%	34	100,0%	77	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=78, n miss=1

Tabelle 117: Wenn aktuell keine Beschäftigung: Geplanter Beschäftigungsstart, nach Geschlecht

	im April 2020	im Mai 2020	im Juni 2020	im Zeitraum ab Juli 2020	Weiß ich noch nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	4,7%	12,5%	11,7%	10,9%	60,2%	100,0%	128
Männlich	3,0%	15,9%	12,9%	12,9%	55,3%	100,0%	132
Gesamt	3,8%	14,2%	12,3%	11,9%	57,7%	100,0%	260

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=262, n miss=2

Tabelle 118: Filmschaffende Frauen & Männer: Erwerbsstatus aktuell (Mehrfachnennung möglich), nach geplanter Beschäftigungsstart

	geplante nächste Beschäftigung										Gesamt	
	im April 2020		im Mai 2020		im Juni 2020		im Zeitraum ab Juli 2020		Weiß ich noch nicht		Anzahl	Anteil
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Bezug Arbeitslosengeld / Notstandshilfe	9	4,6%	35	18,0%	22	11,3%	27	13,9%	101	52,1%	194	100%
Bezug Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung											1	100%
Stehzeit, d.h. keine Beschäftigung und kein Einkommen oder Sozialleistungen	1	1,8%	1	1,8%	9	16,4%	2	3,6%	42	76,4%	55	100%
Pension											10	100%
Gesamt	10	3,8%	37	14,2%	32	12,3%	31	11,9%	150	57,7%	260	100%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=262, n miss=2. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 119: Einkommensverlust durch Covid-19, nach Geschlecht

	Geschlecht	Einkommensverluste durch Covid-19 Krise in filmschaffender Tätigkeit				Gesamt Fälle
		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Weiblich		83,3%	3,6%	13,0%	100,0%	192
Männlich		90,8%	2,8%	6,4%	100,0%	283
Gesamt		87,8%	3,2%	9,1%	100,0%	475

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n =636, n miss=161

Tabelle 120: Einkommensverlust durch Covid-19, nach persönl. Jahreseinkommen (netto) aus (un-)selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019 (gruppiert) und Geschlecht

		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Gesamt	Bis 4.999 Euro	69,2%	11,5%	19,2%	100,0%	26
	5.000 bis zu 9.999 Euro	81,4%	4,7%	14,0%	100,0%	43
	10.000 bis zu 14.999 Euro	94,3%		5,7%	100,0%	53
	15.000 bis zu 19.999 Euro	84,4%	3,1%	12,5%	100,0%	64
	20.000 bis zu 24.999 Euro	92,9%		7,1%	100,0%	56
	25.000 bis zu 29.999 Euro	92,1%	5,3%	2,6%	100,0%	38
	30.000 bis zu 39.999 Euro	90,4%	3,8%	5,8%	100,0%	52
	40.000 Euro und mehr	100,0%			100,0%	39
	Gesamt		88,9%	3,0%	8,1%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n =636, n miss=265

Tabelle 121: Verringerung des persönl. Jahreseinkommen (netto) aus film-schaffender Tätigkeit im Jahr 2020 in Relation zum Durchschnitt der letzten 3 Jahre, nach Geschlecht

	Mittelwert	Median	Min.	Max.	Anzahl
Weiblich	50	50	10	100	135
Männlich	46	50	2	100	240
Gesamt	47	50	2	100	375

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n =419, n miss=44

Tabelle 122: Erwarteter durchschnittlicher Einkommensverlust durch Covid-19, nach persönl. Jahreseinkommen (netto) aus (un-)selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019

	Mittelwert	Median	Min.	Max.	Anzahl
Bis 4.999 Euro	47	49	10	95	15
5.000 bis zu 9.999 Euro	47	40	20	90	30
10.000 bis zu 14.999 Euro	48	50	10	100	49
15.000 bis zu 19.999 Euro	47	50	15	90	50
20.000 bis zu 24.999 Euro	42	40	20	100	49
25.000 bis zu 29.999 Euro	46	50	20	85	35
30.000 bis zu 39.999 Euro	48	50	10	100	44
40.000 Euro und mehr	50	50	20	95	39
Gesamt	47	50	10	100	311

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n =419, n miss=108

Tabelle 123: Durchschnitt bereits nachweislicher finanzieller Einbußen in film-schaffender Tätigkeit, nach Geschlecht

	Mittelwert	Median	Min.	Max.	Anzahl
Weiblich	10.048	6.000	0	90.000	56
Männlich	14.321	6.000	0	200.000	148
Gesamt	13.148	6.000	0	200.000	204

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n =204, n miss=6

Tabelle 124: Möglichkeiten/en zur Überbrückung finanzieller Schwierigkeiten im laufenden Jahr, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rückgriff auf finanzielle Rücklagen (z.B. Sparverträge, Aktien, Bausparverträge, Vermögen)	182	68,4%	120	65,6%	302	67,3%
Unterstützung durch Eltern, Familienmitglieder	74	27,8%	49	26,8%	123	27,4%
Unterstützung durch Partner/in	60	22,6%	36	19,7%	96	21,4%
Aufnahme, Ausweitung einer Erwerbstätigkeit abseits des Filmbereichs	56	21,1%	40	21,9%	96	21,4%
Sonstiges (bspw. Unterstützungsfonds, keine Möglichkeiten, Banküberfall)	30	11,3%	11	6,0%	41	9,1%
Unterstützung durch Bekannte, Freunde/innen	17	6,4%	11	6,0%	28	6,2%
Gesamt	266	100,0%	183	100,0%	449	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=187

Tabelle 125: Wenn Partnerschaft: Erwartete Beschäftigungs-, Einkommensverlust durch Covid-19 bei Partner/in, nach Geschlecht

	Ja, ist bereits passiert	Ja, ist zu befürchten	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	52,7%	24,5%	22,7%	100,0%	110
Männlich	46,3%	22,3%	31,4%	100,0%	188
Gesamt	48,7%	23,2%	28,2%	100,0%	298

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n=419, n miss=121

Tabelle 126: Bereits nachweisliche finanzielle Einbußen in filmschaffender Tätigkeit (gruppiert), nach Geschlecht

	1 bis 4.499 Euro	5.000 bis 9.999 Euro	10.000 bis 14.999 Euro	15.000 bis 19.999 Euro	20.000 Euro und mehr	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	34,0%	35,8%	11,3%	5,7%	13,2%	100,0%	53
Männlich	39,3%	22,8%	11,0%	4,1%	22,8%	100,0%	145
Gesamt	37,9%	26,3%	11,1%	4,5%	20,2%	100,0%	198

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n =204, n miss=6

Tabelle 127: Antragsberechtigung beim KSVF, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	15,1%	42,9%	42,1%	100,0%	252
Männlich	16,3%	39,8%	43,9%	100,0%	362
Gesamt	15,8%	41,0%	43,2%	100,0%	614

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=22

Tabelle 128: Bezugsberechtigung bei Verwertungsgesellschaft als Urheber/in, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	35,7%	64,3%	100,0%	227
Männlich	41,9%	58,1%	100,0%	339
Gesamt	39,4%	60,6%	100,0%	566

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=66

Tabelle 129: Wenn bezugsberechtigt bei Verwertungsgesellschaft: Bekanntheit der SKE Fonds, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	44,3%	55,7%	100,0%	79
Männlich	49,2%	50,8%	100,0%	132
Gesamt	47,4%	52,6%	100,0%	211

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=224, n miss=13

Tabelle 130: Wenn bezugsberechtigt als Urheber/in: Bekanntheit der Covid-19-Notfallunterstützung der VdFS, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	59,7%	40,3%	100,0%	77
Männlich	52,9%	47,1%	100,0%	136
Gesamt	55,4%	44,6%	100,0%	213

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=224, n miss=11

Tabelle 131: Leistungsschutzberechtigung bei Verwertungsgesellschaft, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	33,2%	66,8%	100,0%	202
Männlich	35,2%	64,8%	100,0%	307
Gesamt	34,4%	65,6%	100,0%	509

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=127

Tabelle 132: Wenn Leistungsschutzberechtigung: Bekanntheit der SKE Fonds, nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	48,4%	51,6%	100,0%	64
Männlich	56,7%	43,3%	100,0%	97
Gesamt	53,4%	46,6%	100,0%	161

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=175, n miss=14

Tabelle 133: Informiertheit über film-, kunst-, kulturspezifische Covid-19 Unterstützungsmöglichkeiten (KSVF, Verwertungsgesellschaften), nach Geschlecht

	sehr / eher gut	weniger / gar nicht gut	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	48,6%	51,4%	100,0%	222
Männlich	46,4%	53,6%	100,0%	338
Gesamt	47,3%	52,7%	100,0%	560

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=76

Tabelle 134: Informiertheit über allgemeine Covid-19 Unterstützungsmöglichkeiten (bspw. Härtefallfonds für Ein-Personen- und Kleinstunternehmen; Hilfspaket/e der Bundesregierung; Kurzarbeit), nach Geschlecht

	sehr / eher gut	weniger / gar nicht gut	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	52,3%	47,7%	100,0%	214
Männlich	57,7%	42,3%	100,0%	333
Gesamt	55,6%	44,4%	100,0%	547

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=89

Tabelle 135: Durchschnittliche Anzahl Dienstverhältnisse und Aufträge/Werkverträge im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten 3 Jahren (2017-2019), nach Geschlecht

	Geschlecht								
	Weiblich			Männlich			Gesamt		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
Aufträge im Rahmen selbständiger Erwerbstätigkeit (gewerblich oder Neue Selbstständigkeit)	11	4	142	24	8	245	19	6	387
Dienstverhältnisse im Rahmen unselbständiger Erwerbstätigkeit	6	5	205	10	5	270	8	5	475

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, Aufträge n miss / nicht zutreffend =249; Dienstverhältnisse n miss / nicht zutreffend =161

Tabelle 136: Durchschnittliche Anzahl Aufträge im Rahmen der filmschaffenden Tätigkeit in den letzten 3 Jahren (2017-2019), nach Dauer und Geschlecht

	Geschlecht								
	Weiblich			Männlich			Gesamt		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
Aufträge mit Dauer 1 Tag	5	0	97	12	2	188	10	1	285
Aufträge mit Dauer von 2 bis 30 Tagen	10	4	98	15	6	195	13	5	293

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=388, Aufträge n miss / nicht zutreffend 1 Tag =103; Aufträge n miss / nicht zutreffend 2-30 Tag=92

Tabelle 137: Anteil der Aufträge/Werkverträge mit einer bestimmten Dauer an allen Aufträgen/Werkverträgen (gruppiert), nach Geschlecht

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Dauer 1 Tag	keine	52	53,6%	81	43,1%	133	46,7%
	bis zu 25%	9	9,3%	25	13,3%	34	11,9%
	25% bis unter 50%	10	10,3%	35	18,6%	45	15,8%
	50% bis unter 75%	12	12,4%	26	13,8%	38	13,3%
	75% bis unter 100%	5	5,2%	13	6,9%	18	6,3%
	ausschließlich	9	9,3%	8	4,3%	17	6,0%
	Gesamt	97	100,0%	188	100,0%	285	100,0%
Dauer von 2 bis 30 Tage	keine	11	11,2%	11	5,6%	22	7,5%
	bis zu 25%	4	4,1%	17	8,7%	21	7,2%
	25% bis unter 50%	12	12,2%	29	14,9%	41	14,0%
	50% bis unter 75%	14	14,3%	37	19,0%	51	17,4%
	75% bis unter 100%	11	11,2%	24	12,3%	35	11,9%
	ausschließlich	46	46,9%	77	39,5%	123	42,0%
	Gesamt	98	100,0%	195	100,0%	293	100,0%
Dauer bis 30 Tage insgesamt	keine	2	2,0%	2	1,0%	4	1,3%
	bis zu 25%			1	0,5%	1	0,3%
	25% bis unter 50%			5	2,5%	5	1,7%
	50% bis unter 75%	4	4,0%	12	6,1%	16	5,4%
	75% bis unter 100%	5	5,1%	13	6,6%	18	6,1%
	ausschließlich	88	88,9%	165	83,3%	253	85,2%
	Gesamt	99	100,0%	198	100,0%	297	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=388, n miss / nicht zutreffend zw. 95 u. 135

Tabelle 138: Durchschnittliche Anzahl Dienstverhältnisse im Rahmen der film-schaffenden Tätigkeit in den letzten 3 Jahren (2017-2019), nach Dauer und Geschlecht

	Geschlecht								
	Weiblich			Männlich			Gesamt		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
SV-Anmeldung für 1 Tag	1	0	148	3	0	193	2	0	341
SV-Anmeldung für 2 bis 30 Tage	5	4	158	7	4	207	6	4	365

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=477, n miss / nicht zutreffend 1 Tag =136; Aufträge n miss / nicht zutreffend 2-30 Tag=112

Tabelle 139: Durchschnittliche Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, nach Geschlecht

	Geschlecht								
	Weiblich			Männlich			Gesamt		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
geringfügige Beschäftigung/en mit SV-Anmeldung für 1 Tag	2	1	32	4	1	61	3	1	93
geringfügige Beschäftigung/en mit SV-Anmeldung für 2 bis 30 Tage	1	0	116	1	0	165	1	0	281

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; 1 Tag n=116, n miss / nicht zutreffend =23; 2-30 Tage n=350, n miss / nicht zutreffend =69

Tabelle 140: Anteil der Dienstverhältnisse mit einer bestimmten Dauer an allen Dienstverhältnissen (gruppiert), nach Geschlecht

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
SV-Anmeldung für 1 Tag	keine	109	73,6%	116	60,1%	225	66,0%
	bis zu 25%	11	7,4%	16	8,3%	27	7,9%
	25% bis unter 50%	17	11,5%	30	15,5%	47	13,8%
	50% bis unter 75%	8	5,4%	27	14,0%	35	10,3%
	75% bis unter 100%	2	1,4%	3	1,6%	5	1,5%
	ausschließlich	1	0,7%	1	0,5%	2	0,6%
	Gesamt	148	100,0%	193	100,0%	341	100,0%
SV-Anmeldung für 2 bis 30 Tage	keine	10	6,3%	6	2,9%	16	4,4%
	bis zu 25%	4	2,5%	5	2,4%	9	2,5%
	25% bis unter 50%	10	6,3%	16	7,7%	26	7,1%
	50% bis unter 75%	23	14,6%	46	22,2%	69	18,9%
	75% bis unter 100%	18	11,4%	23	11,1%	41	11,2%
	ausschließlich	93	58,9%	111	53,6%	204	55,9%
	Gesamt	158	100,0%	207	100,0%	365	100,0%
SV-Anmeldung bis 30 Tage insgesamt	keine	8	5,1%	5	2,4%	13	3,5%
	bis zu 25%	2	1,3%	3	1,4%	5	1,4%
	25% bis unter 50%	3	1,9%	2	1,0%	5	1,4%
	50% bis unter 75%	12	7,6%	10	4,8%	22	6,0%
	75% bis unter 100%	8	5,1%	13	6,2%	21	5,7%
	ausschließlich	125	79,1%	177	84,3%	302	82,1%
	Gesamt	158	100,0%	210	100,0%	368	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=477, n miss / nicht zutreffend zw. 136 u. 273

Tabelle 141: Anteil der geringfügigen Beschäftigungen an Dienstverhältnissen mit bestimmter Dauer und Dienstverhältnissen insgesamt (gruppiert), nach Geschlecht

		Geschlecht					
		Weiblich		Männlich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
geringfügige Beschäftigung/en mit SV-Anmeldung für 1 Tag an allen Dienstverhältnissen mit SV-Anmeldung für 1 Tag	keine	15	46,9%	23	37,7%	38	40,9%
	bis zu 25%			3	4,9%	3	3,2%
	25% bis unter 50%	1	3,1%	3	4,9%	4	4,3%
	50% bis unter 75%	5	15,6%	7	11,5%	12	12,9%
	75% bis unter 100%			3	4,9%	3	3,2%
	ausschließlich	11	34,4%	22	36,1%	33	35,5%
	Gesamt	32	100,0%	61	100,0%	93	100,0%
geringfügige Beschäftigung/en mit SV-Anmeldung für 2 bis 30 Tage an allen Dienstverhältnissen mit SV-Anmeldung für 2 bis 30 Tage	keine	93	80,2%	123	74,5%	216	76,9%
	bis zu 25%	9	7,8%	16	9,7%	25	8,9%
	25% bis unter 50%	7	6,0%	7	4,2%	14	5,0%
	50% bis unter 75%	3	2,6%	5	3,0%	8	2,8%
	75% bis unter 100%			1	0,6%	1	0,4%
	ausschließlich	4	3,4%	13	7,9%	17	6,0%
	Gesamt	116	100,0%	165	100,0%	281	100,0%
geringfügige Beschäftigung/en an allen Dienstverhältnissen insgesamt	keine	99	78,0%	114	67,9%	213	72,2%
	bis zu 25%	13	10,2%	20	11,9%	33	11,2%
	25% bis unter 50%	9	7,1%	15	8,9%	24	8,1%
	50% bis unter 75%	2	1,6%	7	4,2%	9	3,1%
	75% bis unter 100%			1	0,6%	1	0,3%
	ausschließlich	4	3,1%	11	6,5%	15	5,1%
	Gesamt	127	100,0%	168	100,0%	295	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; 1 Tag n=116, n miss / nicht zutreffend =23, 2-30 Tage n=350, n miss / nicht zutreffend =69, insgesamt n=477, n miss / nicht zutreffend =182

Tabelle 142: Persönliches Jahreseinkommen (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht

		Weiblich	Männlich	Gesamt
PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017/2018/2019)	Mittelwert	26.484	28 750	27 853
	Median	23.500	25 000	25 000
	Anzahl	180	275	455
PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) aus (un-)selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019	Mittelwert	21 859	24 398	23 490
	Median	18 000	20 000	19 500
	Anzahl	133	239	372
PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) ausschließlich aus un-selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019	Mittelwert	22.198	24.281	23.361
	Median	20.000	18.200	19.500
	Anzahl	72	91	163
PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) ausschließlich aus selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019	Mittelwert	16 208	27 194	24 113
	Median	14 000	22 500	19 600
	Anzahl	23	59	82
PERSÖNLICHES JAHRESEINKOMMEN (netto) aus un-selbst- und selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019	Mittelwert	26 005	23 120	23 958
	Median	17 750	20 000	19 800
	Anzahl	36	88	124

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; Gesamt: n=636, n miss=181; Filmschaffende Erwerbstätigkeit: n=636, n miss=264; UB: n=162; SB: n=82; UB+SB: n=124

Tabelle 143: Persönliches Jahreseinkommen (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht

		Weiblich	Männlich	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
PERSÖNLICHES JAHRES-EINKOMMEN (netto) im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017/2018/2019), gruppiert	Kein persönliches Einkommen	0,6%	0,4%	0,4%	2
	Bis 4.999 Euro	0,6%	1,8%	1,3%	6
	5.000 bis zu 9.999 Euro	8,3%	4,0%	5,7%	26
	10.000 bis zu 14.999 Euro	13,3%	7,6%	9,9%	45
	15.000 bis zu 19.999 Euro	13,9%	17,1%	15,8%	72
	20.000 bis zu 24.999 Euro	16,1%	17,5%	16,9%	77
	25.000 bis zu 29.999 Euro	12,8%	12,4%	12,5%	57
	30.000 bis zu 39.999 Euro	20,6%	21,8%	21,3%	97
	40.000 Euro und mehr	13,9%	17,5%	16,0%	73
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	455	
PERSÖNLICHES JAHRES-EINKOMMEN (netto) aus (un-)selbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019, gruppiert	Kein persönliches Einkommen	1,50%	0,8%	1,1%	4
	Bis 4.999 Euro	4,5%	7,1%	6,2%	23
	5.000 bis zu 9.999 Euro	15,8%	9,2%	11,6%	43
	10.000 bis zu 14.999 Euro	14,3%	14,2%	14,2%	53
	15.000 bis zu 19.999 Euro	20,3%	15,9%	17,5%	65
	20.000 bis zu 24.999 Euro	14,3%	15,1%	14,8%	55
	25.000 bis zu 29.999 Euro	9,0%	10,9%	10,2%	38
	30.000 bis zu 39.999 Euro	11,3%	15,5%	14,0%	52
	40.000 Euro und mehr	9,0%	11,3%	10,5%	39
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	372	
PERSÖNLICHES JAHRES-EINKOMMEN (netto) ausschließlich aus unselbstständiger filmschaffender Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019, gruppiert	Bis 4.999 Euro	2,8%	11,0%	7,4%	12
	5.000 bis zu 9.999 Euro	8,3%	7,7%	8,0%	13
	10.000 bis zu 14.999 Euro	15,3%	13,2%	14,1%	23
	15.000 bis zu 19.999 Euro	20,8%	20,9%	20,9%	34
	20.000 bis zu 24.999 Euro	20,8%	12,1%	16,0%	26
	25.000 bis zu 29.999 Euro	11,1%	12,1%	11,7%	19
	30.000 bis zu 39.999 Euro	15,3%	12,1%	13,5%	22
	40.000 Euro und mehr	5,6%	11,0%	8,6%	14
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	163
PERSÖNLICHES JAHRES-EINKOMMEN (netto) ausschließlich aus selbstständiger Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019, gruppiert*	Bis 4.999 Euro		6,8%	8,5%	7
	5.000 bis zu 9.999 Euro		5,1%	12,2%	10
	10.000 bis zu 14.999 Euro		18,6%	17,1%	14
	15.000 bis zu 19.999 Euro		6,8%	12,2%	10
	20.000 bis zu 24.999 Euro		16,9%	13,4%	11
	25.000 bis zu 29.999 Euro		10,2%	7,3%	6
	30.000 bis zu 39.999 Euro		22,0%	18,3%	15
	40.000 Euro und mehr		13,6%	11,0%	9
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	82
PERSÖNLICHES JAHRES-EINKOMMEN (netto) aus unselbst- und selbstständiger Erwerbstätigkeit, im Durchschnitt der Jahre 2017/2018/2019, gruppiert	Bis 4.999 Euro	2,8%	3,4%	3,2%	4
	5.000 bis zu 9.999 Euro	22,2%	13,6%	16,1%	20
	10.000 bis zu 14.999 Euro	13,9%	12,5%	12,9%	16
	15.000 bis zu 19.999 Euro	16,7%	18,2%	17,7%	22
	20.000 bis zu 24.999 Euro	8,3%	17,0%	14,5%	18
	25.000 bis zu 29.999 Euro	11,1%	10,2%	10,5%	13
	30.000 bis zu 39.999 Euro	5,6%	14,8%	12,1%	15
	40.000 Euro und mehr	19,4%	10,2%	12,9%	16
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	124

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; Gesamt: n=636, n miss=181; Filmschaffende Erwerbstätigkeit: n=636, n miss=264; UB: n=162; SB: n=82; UB+SB: n=124; *Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 144: Durchschnittliche Zusammensetzung des persönlichen Jahreseinkommens (netto) im Schnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht

	Geschlecht								
	Weiblich			Männlich			Gesamt		
	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl	Mittelwert	Median	Anzahl
unselbstständige filmschaffende Erwerbstätigkeit (Anstellung, Dienstvertrag) in %	52	65	134	43	40	242	46	50	376
selbstständige filmschaffende Erwerbstätigkeit in %	22	0	134	37	20	242	32	10	376
NICHT-filmschaffende (un-)selbstständige Erwerbstätigkeit in %	8	0	134	9	0	242	9	0	376
ALVG-Leistungen, Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung in %	12	9	134	8	0	242	9	0	376
Sonstiges in %	5	0	134	3	0	242	4	0	376

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss / unvollständige Angaben=260

Tabelle 145: Umsatz im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht

	Mittelwert	Median	Anzahl
Weiblich	26.087	11.000	64
Männlich	51.884	25.000	144
Gesamt	43.947	20.000	208

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n=254, n miss=46

Tabelle 146: Kleinstunternehmer/innen (Umsatz aus filmschaffender Tätigkeit max. EUR 35.000), nach Geschlecht

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	85,9%	14,1%	100,0%	64
Männlich	61,1%	38,9%	100,0%	144
Gesamt	68,8%	31,2%	100,0%	208

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020, n=254, n miss=46

Tabelle 147: Anteil persönliches Einkommen aus selbstständiger filmschaffender Tätigkeit an Umsatz im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2017-2019), nach Geschlecht

		Mittelwert	Median	Anzahl
Weiblich	Anteil persönliches Einkommen aus selbstständiger filmschaffender Tätigkeit an Umsatz	43	40	42
Männlich	Anteil persönliches Einkommen aus selbstständiger filmschaffender Tätigkeit an Umsatz	33	31	113
Gesamt	Anteil persönliches Einkommen aus selbstständiger filmschaffender Tätigkeit an Umsatz	36	33	155

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; Angabe Umsatz n=254, n miss / unvollständige Angaben=99

Tabelle 148: Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen, nach Geschlecht

	Einkommensschwache Gruppe	Mittlere Einkommensgruppe	Einkommensstarke Gruppe	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	27,5%	59,2%	13,4%	100,0%	142
Männlich	17,7%	74,9%	7,4%	100,0%	231
Gesamt	21,4%	68,9%	9,7%	100,0%	373

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=263

Tabelle 149: Geschlecht

	Anzahl	Anteil
Weiblich	262	41,5%
Männlich	370	58,5%
Gesamt	632	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=4

Tabelle 150: Altersgruppen, nach Geschlecht

	Bis 35 Jahre	36 bis 50 Jahre	51 bis 65 Jahre	66 Jahre und älter	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	33,6%	40,8%	22,1%	3,4%	100,0%	262
Männlich	23,4%	43,1%	28,3%	5,2%	100,0%	367
Gesamt	27,7%	42,1%	25,8%	4,5%	100,0%	629

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=3

Tabelle 151: Hauptsächlicher Arbeitsort, nach Geschlecht

	Wien	Burgenland	Steiermark	Kärnten	Tirol	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Vorarlberg	Arbeitsort wechselt häufig	Außerhalb Österreichs	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	71,9%	0,4%	0,4%	1,2%	0,8%	1,5%	0,8%	0,4%		20,8%	1,9%	100%	260
Männlich	66,0%	0,3%	0,3%	0,6%	1,4%	1,7%	0,6%	1,4%	0,6%	24,0%	3,3%	100%	362
Gesamt	68,5%	0,3%	0,3%	0,8%	1,1%	1,6%	0,6%	1,0%	0,3%	22,7%	2,7%	100%	622

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=14

Tabelle 152: Zuletzt geplante oder ausgeübte filmschaffende Tätigkeit/en, nach Geschlecht (Mehrfachnennung möglich)

		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
Kamera (1., 2. Kameramann/-frau) & Kameraassistent (1., 2. Assistent, 2. Mann/Frau im Team, Digital Image Technican, Schwenker/in)	Anteil	27,6%	6,9%	19,1%
Schauspiel	Anteil	18,4%	19,2%	18,8%
Regie & Regieassistent	Anteil	18,7%	16,9%	18,0%
Produktionsleitung, Aufnahmeleitung (1., 2. Aufnahmeleiter/in), Produktionsassistent, Aufnahmeassistent, -sekretariat	Anteil	7,9%	11,2%	9,2%
Montage & Montageassistent	Anteil	8,4%	8,5%	8,4%
Andere filmschaffende Tätigkeit	Anteil	8,9%	7,3%	8,3%
Drehbuch	Anteil	9,2%	5,4%	7,6%
Szenenbild/ Requisite (innen und außen)	Anteil	5,1%	10,8%	7,5%
Produzent/in	Anteil	7,0%	5,8%	6,5%
Beleuchtung (Ober-/Beleuchter/in)	Anteil	10,0%	1,5%	6,5%
Kostümbild (Kostümbildner/in, -berater/in)	Anteil	0,5%	11,2%	4,9%
Sprecher/in	Anteil	5,1%	3,5%	4,5%
Ton (Tonmeister/in, 1., 2. Assistent, Videotechnik, Primärtontechnik)	Anteil	5,7%	1,5%	4,0%
Maskenbild (Maskenbildner/in, Friseur/in)	Anteil		6,5%	2,7%
Sounddesign (Tongestaltung, Tonschnitt im Rahmen der Postproduktion)	Anteil	3,8%	0,8%	2,5%
Garderobe	Anteil		5,0%	2,1%
Postproduktionskoordination	Anteil	2,4%	1,2%	1,9%
TV-Producer/in	Anteil	2,7%	0,8%	1,9%
Rundfunk (öffentlich und privat)	Anteil	1,9%	1,5%	1,7%
Casting	Anteil	0,8%	1,2%	1,0%
Filmgeschäftsführung	Anteil	1,1%	0,4%	0,8%
Filmmusik, Komposition	Anteil	1,1%		0,6%
Filmdienstleistung (Bühnenmalerei, Bühnenarbeiter/in etc.)	Anteil	0,8%		0,5%
Bühnenmeister/in (Baubühne)	Anteil	0,3%	0,4%	0,3%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	369	260	629

Quelle: L&R Datafile ‚Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich‘, 2020; n=636, n miss=7

Tabelle 153: Zuletzt geplante oder ausgeübte filmschaffende Tätigkeit/en (gruppiert)*, nach Geschlecht

	Weiblich	Männlich	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Beleuchtung	10,7%	89,3%	100,0%	28
Drehbuch			100,0%	7
Kamera	16,0%	84,0%	100,0%	81
Maskenbild			100,0%	17
Musik/Ton	15,4%	84,6%	100,0%	26
Produktion/Aufnahme	52,5%	47,5%	100,0%	40
Regie	52,6%	47,4%	100,0%	38
Schauspiel	43,2%	56,8%	100,0%	88
Montage	50,0%	50,0%	100,0%	32
Szenenbild	61,4%	38,6%	100,0%	44
Andere berufliche Tätigkeit	71,4%	28,6%	100,0%	77
Mehrere Tätigkeiten	29,8%	70,2%	100,0%	151
Gesamt	41,3%	58,7%	100,0%	629

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=7;
*Gruppierung wie im Zuge der Befragung 'Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Filmschaffenden in Österreich'; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 154: Familienstand, nach Geschlecht

	Single	In Partner-schaft(en)	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	36,0%	64,0%	100,0%	236
Männlich	22,4%	77,6%	100,0%	343
Gesamt	28,0%	72,0%	100,0%	579

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=57

Tabelle 155: Wohnart, nach Geschlecht

	Alleinwoh-nend	Wohnge-meinschaft	Gemeinsa-mer Haushalt mit Part-ner/in	Gemeinsa-mer Haushalt mit Part-ner/in und Kind/ern	Gemeinsa-mer Haushalt mit Kind/ern	Bei den El-tern	Sonstiges	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weib-lich	37,8%	9,6%	27,1%	17,9%	6,4%	0,8%	0,4%	100%	251
Männ-lich	24,6%	6,4%	37,6%	27,1%	3,0%	0,8%	0,6%	100%	362
Gesamt	30,0%	7,7%	33,3%	23,3%	4,4%	0,8%	0,5%	100%	613

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=23

Tabelle 156: Kind/er im Haushalt, nach Geschlecht

	Ja, Kinder im Haushalt	Nein, keine Kinder im Haushalt	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Weiblich	24,3%	75,7%	100,0%	251
Männlich	30,1%	69,9%	100,0%	362
Gesamt	27,7%	72,3%	100,0%	613

Quelle: L&R Datafile 'Covid-19 – Betroffenheit und Auswirkungen im Filmbereich' 2020; n=636, n miss=23