

# **Filmschaffen in Österreich: MACHT – ARBEIT – KRANK?**

## **Executive Summary Juni 2020**

---

Petra Wetzels, Nadja Bergmann, Lisa Danzer

## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieses Executive Summary 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

## 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 verweisen 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!**<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> <https://we-do.filmschaffende.at/>

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.

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 Stun-

den 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 längerfristiger 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 genderegalitär. 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 Steh-

zeit, 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 zueinander stehen.
  - ‚*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, Suizidgeanken 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). Spezifisch 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 Filmschaf-



fendenszene 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 bestehen 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 Gewalterfahrungen 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.