

Initiative Fair Film

ADU Assistant Directors Union

Ausnahmestandard Film?!

BVB - Berufsverband Beleuchtung und Kamerabühne e.V.

BVFT - Berufsvereinigung Filmtone e.V.

BFS - Bundesverband Filmschnitt Editor e.V.

BVGCD - Bundesverband Green Film & TV Consultants Deutschland e.V.

BVSS - Berufsverband der Script Supervisor e.V.

BVK - Berufsverband Kinematografie

BVC - Bundesverband Casting e.V.

BVFK - Bundesverband der Fernsehkameraleute e.V.

BVL - Bundesverband Locationscouts

BVR - Bundesverband Regie e.V.

Cinematographinnen - Women* Cinematographers Network e.V.

Crew United

DAFF Deutsche Akademie für Fernsehen

fairTV e.V.

Filmmakers for Future

Filmtonefrauen e.V.

FVSW - Filmverband Südwest e.V.

IN FILM - Initiative zur Nachwuchsförderung für Filmberufe e.V.

Let's Plant Stories

Pro Quote Film e.V.

QMS - Queer Media Society

German Stunt Association e.V. Bundesverband deutscher Stuntleute

VdA - Verband der Agenturen für Film, Fernsehen und Theater e.V.

VdFk - Verband der deutschen Filmkritik e.V.

VdRSD - Verband der Requisite & Set Decoration e.V.

VDT - Verband deutscher Tonmeister e.V.

Vielfalt im Film e.V.

VSK - Verband der Berufsgruppen Szenenbild und Kostümbild e.V.

Berlin, den 26. Mai 2023

Sehr geehrte Frau Staatsministerin, liebe Claudia Roth,

wir möchten Sie beim Wort nehmen!

Wir sind über 25 Filmverbände aus unterschiedlichen Gewerken und freuen uns, dass Sie als erste Kulturstaatsministerin unsere Situation ernst nehmen. Mit Punkt 7 Ihrer Eckpunkte zur Reform des Filmförderungsgesetzes (FFG) fordern Sie die Einhaltung sozialer Standards als Voraussetzung für die Filmförderung.

Wir hoffen, dass Ihnen die Umsetzung auf ganzer Linie gelingt und diesem Schritt alle Landesförderungen und öffentlich-rechtlichen Sender folgen. Denn das ist mehr als überfällig.

Die durch zahlreiche Presseberichte in die Öffentlichkeit geratenen Missstände bei der Produktion "Manta Manta - Zwoter Teil" werfen ein Schlaglicht auf unsere Branche. Aus eigener Erfahrung können wir bestätigen, dass dies kein Einzelfall ist. Die Fallzahlen der Themis, aber auch die Umfrage von "Vielfalt im Film" belegen, die Strukturen in der Film- und Fernsehbranche fördern systemischen Machtmissbrauch. Zeitdruck, zu lange Arbeitszeiten sowie mangelnde finanzielle Mittel bei vielen Produktionen führen oft zu einer physischen und psychischen Überlastung der Filmschaffenden. Daher müssen wir Strukturen schaffen, die den dringend nötigen Kulturwandel in der Filmbranche ermöglichen.

Leider hat sich gezeigt, dass die Ergänzungen der Aufgaben der Filmförderungsanstalt (FFA) im § 2 des FFG von 2017, zu sozialverträglichen und fairen Bedingungen in der Filmwirtschaft keine Wirkung hatten.

Wir fordern daher verbindliche Maßnahmen und Gesetzesvorhaben, damit der von allen erwünschte Wandel zu sozialer Nachhaltigkeit in der Filmbranche stattfinden kann.

Die folgenden Vorschläge wurden im Zusammenschluss aller relevanten und betroffenen Filmgewerke und Filmverbände erarbeitet.

1. Grundsätzliche Maßnahmen:

- 1.1. **Für einen positiven Förderentscheid müssen die kalkulierten Budgets die Einhaltung sozialer Mindeststandards gewährleisten.** Dazu gehören u.a. eine ausreichende Anzahl von Drehtagen, ausreichende Zeit und Mittel für die Drehbuchentwicklung, für Pre-production (z. B. für Kostümbild, Regieassistenten, Szenenbild), und Postproduktion (Tage für Schnitt, Ton-, Bildnachbearbeitung und Mischung) sowie die angemessene Entlohnung des Teams. Die eingereichten Kalkulationen sollten, wie bei der MFG Filmförderung längst gängige Praxis, von Fachpersonen, wie erfahrenen Hersteller*innen überprüft werden. Bei zu gering kalkulierten Mitteln gibt es die Chance der Nachbesserung, ohne die nicht gefördert wird. **Auch die Einordnung in die Sparte Talent (Nachwuchs-), Debüt- oder Low-Budget-Film darf nicht dazu führen, dass andere bzw. niedrigere soziale Standards gelten.**
- 1.2. **Um zu verhindern, dass Nachwuchs-, Low Budget- und innovative Projekte sowie Filme mit kleineren Strukturen, wie Dokumentarfilmen, nicht mehr gefördert werden,** sollte es einen eigenen Fördertopf oder eine Quote für diese Projekte geben.
- 1.3. **Einführung eines verpflichtenden und überprüfbaren Code of Ethics,** nach dem Vorbild des Österreichischen Film Instituts, <https://filminstitut.at/code-of-ethics>.
- 1.4. **Obligatorische Vertrauensperson im gesamten Produktionsprozess bei Spielfilm- und Serienproduktionen,** die dem Filmteam als Ansprechperson für Fälle von Diskriminierung, Ungleichbehandlung, (sexuellem) Missbrauch, Genderbias, Verletzungen des Arbeitsrechts etc. zur Seite steht. Hierbei muss es sich zwingend um eine externe und professionell geschulte Person handeln. Diese Position sollte ein eigener förderungsfähiger Kalkulationsposten sein. Bei der konkreten Umsetzung sollten Best-Practice-Beispiele und Erfahrungen (<https://www.bfi.org.uk/news/wellbeing-facilitator>) berücksichtigt und weiterentwickelt werden.
- 1.5. **Erweiterung der Themis als Beratungsstelle** über sexuelle Belästigung und Gewalt hinaus (auch für Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, Gewalt, Mobbing, Verletzungen des Arbeitsrecht etc., siehe <https://we-do.filmschaffende.at> oder <https://vera-vertrauensstelle.at>) sowie **Stärkung der strukturellen Unabhängigkeit.**
- 1.6. **Schulungen für Entscheider*innen der Filmbranche.** Förderberechtigt sind nur Produzent*innen, die den Nachweis einer Teilnahme an einem qualifizierten Seminar/Workshop zur Prävention von Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuellen Übergriffen, Gewalt, Mobbing, Genderbias und Schaffung eines entsprechenden, fairen Arbeitsumfelds absolviert haben.

- 1.7. **Mehr Diversität und Parität vor und hinter der Kamera**, denn dies hilft, die verfestigten Machtstrukturen aufzubrechen. Maßnahmen hierzu, wie z. B. der Inclusion Rider oder Diversitätschecklisten sind von Initiativen wie Die Neuen Deutschen Medienmacher*innen und ProQuote Film beschrieben und werden in Österreich, Schweden und England bereits vorgelebt.
- 1.8. **Jährliche Durchführung einer bundesweiten Branchenstudie** ähnlich der Looking Glass Studie in Großbritannien (The Looking Glass - mental health in the UK film, TV and cinema industry, <https://bit.ly/42jK27f>).

2. Soziales und Lohngerechtigkeit:

- 2.1. **Jede geförderte Produktion muss ihren Mitarbeiter*innen eine betriebliche Altersvorsorge anbieten.** Ein branchenspezifisches, ergänzendes Angebot, z. B. über die Pensionskasse Rundfunk (PKR) sollte Fördervoraussetzung werden.
- 2.2. **Der Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende (TV FFS) sollte möglichst für alle geförderten Produktionen gelten.** Sollten Produktionsfirmen nicht tarifgebunden sein, dürfen sie die Ausnahmeregelungen zur Arbeitszeit § 5 nur anwenden, wenn sie den gesamten Tarifvertrag berücksichtigen. Die Praxis zeigt, dass sich manche Produktionen, um das Arbeitszeitgesetz zu umgehen, nur auf § 5 beziehen, ohne die anderen Regelungen zu erfüllen.
- 2.3. **Die Tarifgagen des TV FFS und die Basishonorare der mit den Verbänden ausgehandelten GVR sind Mindestgagen.** Sie sollten nur für Film- und Fernsehschaffende mit bis zu maximal 3 Jahren Berufserfahrung in der Kalkulation angewendet werden. Ansonsten müssen realistische Budgets auf der Grundlage marktüblicher Gagen sichergestellt werden.
- 2.4. **Der Tagessatz von (Solo-)Selbstständigen und Kleinstunternehmer*innen muss um 40% über dem durchschnittlichen Tarifhonorar liegen, um auf ein „Equal-Pay-Niveau“ zu kommen** (siehe Code of Practice – Für freie Film- und Fernsehschaffende von ver.di: 20% Arbeitgeberanteil zum Sozialversicherungsbeitrag; 5% Versicherungspauschalen für Berufsgenossenschaft, Haftpflicht etc.; 15% Verwaltungs- und Handlungskosten sowie Unternehmensgewinn, <https://bit.ly/45lCxiE>).
- 2.5. **Für freischaffende Urheber*innen sollten die Sozialleistungen mit den Pauschallöhnen nicht abgegolten sein** und eine Arbeitslosenversicherung als Absicherung finanziert werden.
- 2.6. **Gleiche Bezahlung unabhängig vom Geschlecht. Chancengleichheit und Parität vor und hinter der Kamera müssen obligatorisch werden**, um die eklatante Lohnlücke von 35% zu schließen. (<https://taz.de/Studie-zur-Filmbranche/!5516222>)

- 2.7. **Jede Arbeitsstunde ab der 41. Wochenstunde muss als Überstunde anerkannt und entsprechend vergütet werden.** Die bisher geltende 50-Stunden-Woche ist nicht mehr zeitgemäß.
- 2.8. **Überstundenregelungen müssen auch für pauschal bezahlte Selbstständige zur Anwendung kommen** (Regie, Kamera, Szenenbild, Kostümbild etc.).

3. Förderung zukunftsweisender Arbeitsstrukturen:

- 3.1. **Einführung einer Teilzeit-/Jobsharingquote für geförderte Projekte**, bei teilweisem Lohnausgleich (Care-Arbeitende dürfen nicht in die Teilzeitfalle rutschen).
- 3.2. **Separater Fördertopf zur Förderung von familienfreundlichen Strukturen.** Sei es die Kinderbetreuung am Set oder der Lohnausgleich für Jobsharer. Bisher sagen 79% der Filmschaffenden Familie und Beruf sei nicht vereinbar. Dies muss sich ändern (siehe https://out-takes.de/gutachten_juni_2021).
- 3.3. **Förderanreize bei Erfüllung sozial nachhaltiger Standards**, wie die 4-Tage-Woche, Parität, Diversität, überdurchschnittliche Teilzeitquote und besonders familienfreundliche Strukturen.
4. **Ein von Ihrem Ministerium geladener Runder Tisch mit allen wichtigen Branchenteilnehmer*innen und den öffentlich-rechtlichen Sendern, die im Filmgeschehen Deutschlands eine Schlüsselposition einnehmen.** Es muss den Produzent*innen ermöglicht werden, Projekte ohne übermäßige Überstunden und Sicherheitseinschränkungen umzusetzen. Vorprogrammierten Zeitmangel darf es nicht mehr geben. Es muss mehr Zeit für die Drehbuchentwicklung einkalkuliert, die Vorbereitungsstage der Preproduction erhöht und die Anzahl der Drehtage an die gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben angepasst werden. Ebenso müssen die Budgets und Zeitkontingente für die Postproduktion auf ein realistisches und sozialverträgliches Niveau angehoben werden. Drehbücher sollten nicht mehr nur nach Formaten, sondern nach Inhalt und Anspruch kalkuliert und die Budgets entsprechend angepasst werden. Es ist an der Zeit, dass die Geldgeber*innen Verantwortung übernehmen.

All diese Vorschläge werden das Arbeiten für alle Filmschaffenden und auch den Nachwuchs attraktiver und zukunftsfähiger machen. Dies ist beim aktuellen Nachwuchs- und Fachkräftemangel ein notwendiges Signal an die Filmbranche. Wir wünschen uns Strukturen, die resilient gegen Missbrauch sind und in denen die mentale Gesundheit und die Work-Life-Balance der Filmschaffenden, Chancengleichheit sowie soziale Absicherung mitgedacht werden. Wir sind uns sicher, dass ein sozial nachhaltiges Arbeitsumfeld und bessere kreative Bedingungen zu spannenden, mutigen und damit erfolgreicherer Filmen führen. Der jetzige Zustand ist unhaltbar und muss verändert werden.

Wir hoffen auf Ihre Mithilfe und freuen uns auf Ihre Rückmeldung. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung: mail@initiative-fair-film.de