

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

Katharina Aufhauser, Petra Wetzel

Finanziert von:



österreichisches
film institut
gender*in*equality



VdFS
Verwertungsgesellschaft der
Filmschaffenden

In Kooperation mit:



fc gloria
FRAUEN*
VERNETZUNG
FILM



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung GmbH
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1 tel +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

Verfasser*innen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit Film Fatal erstellt.

Medieninhaber*in:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, Mai 2022

Inhalt

1	Vorwort: Ausgangslage & Zielsetzung – Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei Filmschaffenden	3
2	Einleitung: Vereinbarkeit Beruf & Privates zwischen Balance und Konflikt – zentrale Dimensionen im Überblick	4
2.1	„Always on!“ – Berufliche Charakteristika als potenzielle Ursache für ein konflikthafte Zusammenspiel von Beruf & Privatem	6
2.2	„Always available?“ – Institutionelle Betreuungsangebote als potenzielle Ursache für ein konflikthafte Zusammenspiel von Beruf & Betreuungsaufgaben	7
3	Konflikte zwischen Erwerbs- und Privatleben	10
3.1	Work-to-Family Conflicts	11
3.1.1	Zeitbasierte Work-to-Family Conflicts (ZWFC)	11
3.1.2	Belastungsbasierte Work-to-Family Conflicts (BWFC)	13
3.2	Family-to-Work Conflicts (FWC)	15
4	Betreuungscharakteristika	17
4.1	Betreuungsaufgaben im Überblick	17
4.2	Organisation der Kinderbetreuung	18
4.2.1	Herausforderung und Rahmenbedingungen	18
4.2.2	Von Konstanten und der Notwendigkeit eines vielfältigen (möglichst flexiblen) Betreuungsnetzwerkes	22
4.2.3	Betreuungslücken	25
4.3	Betreuungsaufgaben für Personen ab 15 Jahren	28
5	Betreuungsaufgaben: Berufliche Rahmenbedingungen, Herausforderungen & Folgewirkungen	29
5.1	Herausforderungen	29
	Vereinbarkeitserschwerende Arbeitsbedingungen	29
	Konkurrenzsituation in der Branche	33
	Beruf und Betreuung als finanzieller Balanceakt	34
5.2	Folgewirkungen auf beruflicher Ebene	35
6	Vereinbarkeitsstrategien	38
6.1	Entgrenzung	39
6.2	Integration	39
6.3	Segmentation	41
	Hierarchische Segmentation	42
7	Resümee: be flexible!	43
	Strukturelle Faktoren: Arbeitsbedingungen – „always on!“ & öffentlich bereitgestellte Betreuungsangebote – „always available?“	43
	Wirksamkeit traditioneller Rollenstereotype & besondere Hürden für Frauen	44
	Flexible und breite Maßnahmen auf struktureller Ebene forcieren, um die Vereinbarkeit besser zu unterstützen	44

8 Handlungsoptionen	46
Ebene der Sensibilisierung & Vernetzung	49
Ebene der Arbeitszeit	50
Reduktion der Arbeitszeit, um zeitliche Ressourcen für private Aktivitäten zu schaffen	50
Bessere Planbarkeit der Arbeitszeiten, um eine Koordination des Privatlebens zu ermöglichen	51
Ebene der Finanzierung und Organisation von Betreuung	51
Leistbare und flexible Betreuungsangebote	51
Finanzielle Förderung von (Kinder)-Betreuung	51
Anhang:	52
9 Überblick zu den Interviews und Datenbasis	52
9.1 Online-Befragung im Überblick	52
9.1.1 Samplecharakteristika: Sozialdemographische, betreuungs- und erwerbsbezogene Merkmale der befragten Filmschaffenden im Überblick	53
9.1.1.1 Sozialdemographische Merkmale	53
9.1.1.2 Betreuungsbezogene Merkmale	54
9.1.1.3 Erwerbs- und einkommensbezogene Merkmale	55
9.1.2 Musikschafter: Zentrale Ergebnisse im Überblick	56
9.2 Qualitative Interviews im Überblick	56
10 Anregungen aus dem internationalen Kontext	58
10.1 Sensibilisierung und Vernetzung	58
10.2 Reduktion und Planbarkeit der Arbeitszeit	59
Geteilte Jobs	59
Planbarkeit der Arbeitszeiten	59
10.3 Organisation und Finanzierung von (Kinder)Betreuung	59
11 Literatur	61
12 Weiterführende Abbildungen und Tabellen	65
Kapitel 3	68
Kapitel 4	74
Kapitel 5	77
Kapitel 7	103
Kapitel 8	108

1 Vorwort: Ausgangslage & Zielsetzung – Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei Filmschaffenden

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem markiert für Filmschaffende vielfach eine konfliktträchtige Herausforderung und Belastung. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit der beiden Bereiche im Allgemeinen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben im Speziellen stellen so eine langjährige Forderung österreichischer Filmschaffender dar.

Ziel des vorliegenden Projektes war es, in einem ersten Teil *Grundlagen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine besser gelingende Vereinbarkeit* zu erarbeiten und in einem zweiten Schritt *erste umsetzungsorientierte Schritte im Rahmen einer Machbarkeitsanalyse* zu setzen.

Der vorliegende Bericht umfasst die *Ergebnisse des ersten Teiles*, welche maßgeblich auf der quantitativen und qualitativen Befragung von Filmschaffenden und auf Desk Studien beruhen. Im Mittelpunkt der Fragestellungen stehen der Status Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem / Betreuungsaufgaben, berufliche Rahmenbedingungen und Auswirkungen von Betreuungsaufgaben auf die berufliche Karriere sowie Problemwahrnehmungen und Handlungsoptionen. Letztere wurden im Rahmen von Fokusgruppen mit Experten*innen des Filmbereichs diskutiert. Aufbauend auf diesen Gesamtergebnissen setzt Film Fatal weitere umsetzungsorientierte Schritte, die in einem eigenen Format zur Veröffentlichung im Laufe des Jahres 2022 geplant sind.

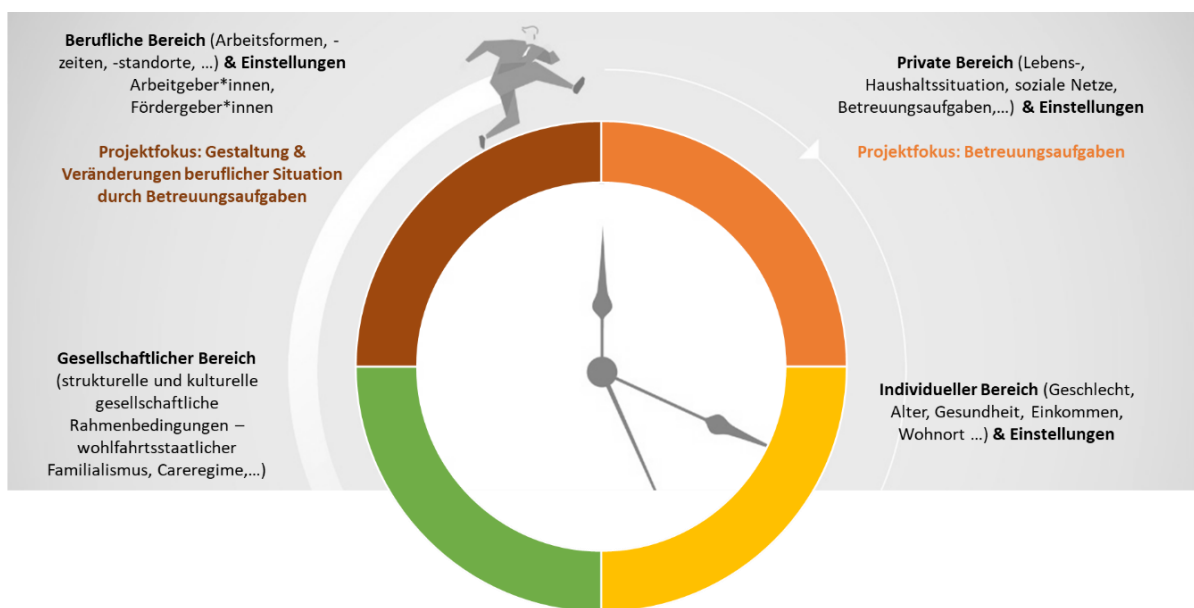
Wir möchten uns an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Personen bedanken, die durch ihre Mitwirkung bei den Befragungen und ihrem inhaltlichen Feedback zur Umsetzung der Studie beigetragen haben!

Erwähnt sei an dieser Stelle, dass das Projekt während der Phase der Covid-19 Pandemie und der damit verbundenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen durchgeführt wurde. Auch wenn pandemiebedingte Einflüsse nicht im Mittelpunkt der Studie standen, fließen diese dort in die Ergebnisdarstellung ein, wo sie sich als relevant herausstellten.

2 Einleitung: Vereinbarkeit Beruf & Privates zwischen Balance und Konflikt – zentrale Dimensionen im Überblick

Kernziel des gegenständlichen Projektes war es, **Grundlagen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine besser gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im Allgemeinen** und von **Betreuungsaufgaben im Besonderen** zu erarbeiten. Dabei kommt eine Reihe potenziell beeinflussender Faktoren zum Tragen, welche in nachfolgender Abbildung 1 entlang zentraler Dimensionen – ganz grob in exemplarischen Stichworten – zusammengefasst sind.

Abbildung 1: Dimensionen der Vereinbarkeit Beruf & Privates



Quelle: iStock.com/erhui1979; bearbeitet

Auf einer übergeordneten Ebene stehen **strukturelle und kulturelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen**. Dazu gehören Angebote, Verfügbarkeit und Qualität von Betreuungsangeboten für Kinder (wie Krippen, Kindergärten, Ganztagsschulangebote, deren Öffnungszeiten, Kosten oder die Qualität des Personals etc.) ebenso wie für erwachsene betreuungsbedürftige Personen (wie ambulante und stationäre Hilfs- und Pflegeangebote, deren Kosten, Qualität etc.) (siehe auch Kapitel 2.2). Dazu zählen aber auch gesetzliche Rahmenbedingungen wie Mutter-, Vaterschaftsregelungen (z. B. Wochengeld, Familienzeitbonus für Väter), Familienleistungen und pflegebezogene Regelungen (z. B. Pflegegeld, Pflegekarenzgeld, Familienhospizkarenz, Elternkarenz, Kinderbetreuungsgeld) oder familienbezogene Regelungen im Steuersystem (z. B. Familienbonus, Alleinverdienerabsetzbetrag).¹

Die konkrete Ausgestaltung solcher Faktoren wird immer auch ein Stückweit von kulturellen Grundlagen und Werten, welche in einem Wohlfahrtsstaat dominieren, geprägt.² Dies betrifft

¹ Siehe für einen Überblick zu den in Österreich geltenden Regelungen bspw. www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt, www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/pflege.html

² Siehe zu einschlägige wohlfahrtsstaatlicher Literatur bspw.: Pfau-Effinger 2019, Aulenbacher / Dammayr / Riegraf 2018, Leitner 2013, Leitner / Ostner / Schratzenstaller 2004

etwa die Frage der Arbeitsteilung zwischen Familien- und Erwerbsarbeit (Stichwort: male breadwinner & female homemaker) oder jene nach dem ‚richtigen‘ Wohlfahrtsmix von Familie, Markt und Staat bei der Bereitstellung sozialer Dienstleistungen. Kontinental-konservative Staaten, denen auch Österreich zugerechnet werden kann, gelten in der einschlägigen Forschung als besonders familialistisch, d.h. der Familie (bzw. konkreter, vielfach den Frauen) kommt die Hauptverantwortung in der Pflege- und Betreuungsarbeit zu. Sozialpolitische Maßnahmen nehmen vornehmlich eine unterstützende Funktion ein.

Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und in den Familienstrukturen der letzten Jahrzehnte (z. B. Flexibilisierung, Digitalisierung der Beschäftigung, Rückgang der Bedeutung des männlichen Ernährermodells, unzureichende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Betreuungsarbeiten) führ(t)en mitunter zu Reibungsverlusten und Kompatibilitätsproblemen zwischen tradierten sozialen Sicherungssystemen und diesen veränderten sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen, als auch zu einer politischen Rekalibrierung des Wohlfahrtsmix von ‚Staat – Markt – Familie‘ (z. B. Ausbau von institutionellen Kinderbetreuungsangeboten).³

Als eine zweite Dimension lässt sich der **berufliche Bereich** verstehen. Die Rahmenbedingungen und Merkmale der ausgeübten beruflichen Tätigkeit prägen maßgeblich die Möglichkeiten und Schwierigkeiten in der Vereinbarkeitsfrage. In der einschlägigen Forschung werden vielfach Zeitfragen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben in den Fokus genommen (z. B. Böhm 2015, Jurczyk 2010, Kratzer / Sauer 2005). Diese sind zweifelsohne wesentlich, aber auch weitere Faktoren wie beispielsweise die Planbarkeit und Kontinuität der beruflichen Tätigkeit, berufliche Mobilitätsanforderungen, das Einkommen, das Bewusstsein für und die Verankerung von vereinbarkeitsfreundliche(n) Maßnahmen in der Branche allgemein oder bei dem/der Arbeitgeber*in bzw. Auftraggeber*in oder die Ausgestaltung allenfalls vorhandener Kollektivverträge sowie Fördersysteme stellen relevante Parameter in den erlebten Abstimmungsmöglichkeiten von Beruf & Privatem dar. Eine kurze Charakterisierung wesentlicher beruflicher Merkmale für den Filmbereich erfolgt – basierend auf Vorgängerstudien – in Kapitel 2.1. Im Rahmen der Befragungen des vorliegenden Projektes wurde der Fokus auf den Status Quo und mögliche Veränderungen der beruflichen Situation im Kontext von Betreuungspflichten gelegt. Die Ergebnisse dazu finden sich in Kapitel 5.

Die Vereinbarkeitsfrage betrifft alle – Frauen, Männer, alleinlebende, jene mit und jene ohne Kind/er, jene in traditionellen Familienkonstellationen und jene in Patchworkfamilien, etc. Je nach Ausgestaltung des **privaten Bereichs** finden sich divergente Möglichkeiten und Schwierigkeiten für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Im vorliegenden Projekt wurde ein Fokus auf die Frage von Betreuungsaufgaben für Kinder und Ältere gelegt – Wie wird die Betreuung organisiert? Wie herausfordernd wird dies – in Abstimmung mit dem Beruflichen – erlebt? Welche Erfahrungen und Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem allgemein und spezifisch in Bezug auf Betreuungsaufgaben haben Filmschaffende? Dabei spielen vielfältige Faktoren des privaten Bereichs eine Rolle. So wirken beispielsweise die zuvor angesprochene Lebens- und Haushaltssituation, das Vorhandensein von Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder ältere Familienmitglieder etc., aber auch die geografische Nähe zu Verwandten, Freund*innen, die bei der Betreuung unterstützen können oder die berufliche Eingebundenheit von Partner*innen (z. B. Arbeitspensum, Verdienst, Rollenvorstellungen des/der Partner*in) und die partnerschaftliche Aufteilung von Care-Arbeit beeinflussend auf das Zusammenspiel zwischen privater und beruflicher Sphäre.

Letztlich, als Ressourcen und Restriktionen auf **individueller Ebene**, sind Merkmale wie beispielsweise der Wohnort (Stadt / Land), das Alter, die finanzielle Situation, die eigene

³ Siehe zum Diskurs zu wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungen und Veränderungen bspw. Taylor-Gooby et al. 2017, Wulfgramm / Bieber / Leibfried 2016, Bonoli / Natali 2012, Armingeon / Bonoli 2007

gesundheitliche Situation, etc. zu verstehen. Diese markieren ebenso relevante Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit. Auch persönliche Einstellungen tragen hierzu bei, so kann man/frau sich als ‚Filmschaffende*r, die/der auch Familie hat‘ verstehen oder als ‚Filmschaffende*r, der/die neben den privaten Aufgaben erwerbstätig ist‘.

Fragen der Vereinbarkeit bewegen sich somit in einem breiten Rahmen eines mitunter komplexen und variablen Zusammenspiels unterschiedlicher Bereiche. Die beiden folgenden Kapitel skizzieren – auf Basis älterer Studien zu Filmschaffenden und einschlägiger Literatur und Sekundärdaten – wesentliche berufliche und betreuungsspezifische Charakteristika, bevor diese dann auf Basis der aktuellen Befragungsergebnisse vertiefend diskutiert werden.

2.1 ‚Always on!‘ – Berufliche Charakteristika als potenzielle Ursache für ein konflikthafte Zusammenspiel von Beruf & Privatem

Eine kurze kompakte Skizzierung beruflicher Charakteristika im Filmbereich ist zu einem gewissen Grad heikel, da die Filmbranche durch ein hohes Maß an Kleinteiligkeit und Vielfältigkeit gekennzeichnet ist. Dies bedenkend, weisen Befragungsergebnisse zur Arbeitssituation Filmschaffender in den letzten Jahren (siehe Danzer et al. 2016, Wetzel et al. 2018; Wetzel et al. 2020) alle darauf hin, dass Filmschaffen zu einem hohen Maße durch lange Arbeitszeiten, diskontinuierliche, fragmentierte und wenig planbare Beschäftigungssituationen gekennzeichnet ist. Freilich stellt dies kein österreichisches ‚Alleinstellungsmerkmal‘ dar. Eine Vielzahl an Publikationen aus verschiedensten Ländern skizziert die Arbeitsbedingungen im kreativen Sektor allgemein, wie auch spezifisch in Bezug auf den Filmbereich, in durchaus vergleichbarer Weise und diskutiert wesentliche Merkmale wie eine „always on culture“ (Berridge 2020: 5) „informality, precariousness and the bulimic career [...] long periods with little or no work followed by intense periods of having to work all the time“ (Conor et al. 2015: 8f) u. a. in Bezug auf Geschlechtergleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, kritisch (siehe z. B. ebd., Milner / Abigail 2021; Müller et al. 2021, Berridge 2020, Hochfeld et al. 2017, French 2014, Handy / Rowlands 2013). Vielfach werden diese Entwicklungen kreativer und künstlerischer Arbeitssituationen auch als Vorreiter oder „Seismograf für gesamtgesellschaftliche Entwicklung“ (Söndermann 2018) diskutiert (bspw. Manske / Schnell 2018, Christl / Griesser 2017, Creative Scotland 2016, van den Eynde 2016, Christopherson 2008, Schier et al. 2007).

Arbeiten in der Filmbranche bedeutet häufig, lange Arbeitstage und Arbeitszeitlagen abseits eines klassischen ‚nine-to-five‘ Arbeitstages vorzufinden. Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit zählen hier dazu, ebenso wie lange Arbeitstage (mehr als 13 Stunden), Arbeitswochen (mehr als 60 Stunden) sowie geringe Ruhezeiten (weniger als 11 Stunden) vielfach den Arbeitsalltag charakterisieren. Oftmals ist diese Arbeitszeitsituation darüber hinaus auch durch Unregelmäßigkeit und geringe Planbarkeit markiert. Dies gilt sowohl für selbstständige als auch unselbstständig Beschäftigte. Unselbstständig Beschäftigte im Film haben im Gegensatz zu anderen Gruppen von Angestellten und Arbeiter/innen keine signifikant kontinuierlichere Arbeitssituation als ausschließlich Selbstständige, da sie oft befristete Arbeitsverhältnisse, teils auch Kürzest- und Kurzanstellungen zwischen einzelnen Tagen bis maximal einigen Monaten, vorfinden. Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2020 zeigten, dass bei knapp 90% der (auch) unselbstständig Beschäftigten alle ihre im Jahr 2018 ausgeübten Arbeitsverhältnisse (also beispielsweise reguläre und geringfügige Beschäftigungen, Freie Dienstverträge etc.) zeitlich befristet waren. Damit nimmt die Befristung von Arbeitsverhältnissen ein zentrales Gewicht im Filmbereich ein. Charakteristisch für die Filmbranche ist weiters, dass selbstständige und unselbstständige Beschäftigungen oftmals parallel ausgeübt werden, Personen sich also in einer Mischform aus Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit befinden.

Diese arbeitsbezogenen Merkmale sowie die teils finanziell angespannte Situation Filmschaffender⁴ verweisen darauf, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im Allgemeinen und Betreuungsaufgaben im Spezifischen für Filmschaffende auch eine finanzielle Herausforderung und in Folge potenziell konflikträchtige Situation markieren kann.

Welche beruflichen Rahmenbedingungen Frauen und Männer parallel zu Betreuungspflichten vorfinden und wie sich diese auf Grund der Betreuungsarbeit verändert haben, wird in Kapitel 5 thematisiert.

Aus der Literatur ist in einem breiteren Kontext evident, dass Faktoren wie Beschäftigungsunsicherheit, lange Arbeitszeiten, wenig planbare und stark schwankende Arbeitszeiten, hohe psychische Belastungen durch hohen Arbeitsdruck und Arbeitsverdichtung oder auch hohe Mobilitätsanforderungen innerhalb der Erwerbsarbeit die Wahrscheinlichkeit für ein konflikthafte Zusammenspiel der Sphären Erwerbsarbeit und privater Lebensverhältnisse begünstigen (siehe bspw. Molina 2020, Diewald et al. 2018, Böhm 2015, Böhm / Diewald 2012, Carlson et al. 2000). Solche ‚Work-to-Family conflicts‘ (WFC) werden dabei in der Literatur entlang von drei Dimensionen differenziert (siehe ebd.): zeit-, belastungs- und verhaltensbasierte Konflikte, welche jeweils in beide Richtungen (Beruf -> Privat bzw. Privat -> Beruf) wirken können. Vereinfacht formuliert entstehen zeitbasierte Konflikte, wenn die erforderliche Zeit im Rahmen der Erwerbsarbeit die Teilnahme am Privatleben reduziert und vice versa, wenn private Aufgaben die Teilnahme am Erwerbsleben verhindern oder einschränken. Belastungsbasierte Konflikte treten auf, wenn physisch-psychische Belastungen der Erwerbsarbeit oder im Privaten in das Erwerbs- oder Privatleben hineingetragen werden und die Teilnahme an der jeweils anderen Sphäre negativ tangieren. Verhaltensbasierte Konflikte basieren auf der Annahme, dass die zu erfüllenden Rollen in beiden Sphären unterschiedlichen Normen und Regeln folgen und fokussieren auf die Frage, ob eine oder mehrerer Rollen, die im Rahmen einer Sphäre ausgeübt und gefordert werden, inkompatibel zur Ausübung der Rollenerfordernisse in der anderen Sphäre sind.

Für Konflikte zwischen dem Beruflichen und Privatem bzw. positiver formuliert, für eine erfolgreiche Work-Life-Balance, können so unterschiedliche ‚Passungsdimensionen‘ als relevant gesehen werden. In der Literatur wird hier ein breites Set an einzelnen Items zur Messung der drei Dimensionen diskutiert (siehe Carlson et al. 2000). Im Rahmen der vorliegenden Erhebung wurde zwei zeitorientierte Items (Beruf -> Privat bzw. Privat -> Beruf) und ein belastungsorientiertes Item (Beruf -> Privat) erhoben, was damit zwar keine umfassende Verortung Filmschaffender erlaubt, aber entlang der gewählten Items doch Hinweise auf die gute Passung oder Konflikthaftigkeit der beiden Sphären ermöglicht (siehe Kapitel 3).

2.2 ‚Always available?‘ – Institutionelle Betreuungsangebote als potenzielle Ursache für ein konflikthafte Zusammenspiel von Beruf & Betreuungsaufgaben

‚Always on‘ in der Arbeit nötigt dem privaten Bereich Flexibilität und Kompromisse ab und erfordert in Bezug auf Betreuungsaufgaben – sei dies für Kinder, pflegebedürftige Personen oder Angehörige mit Behinderung/en – Betreuungsmöglichkeiten, die ‚always available‘ sind. Das Vorhandensein, die Verfügbarkeit und die Gestaltung institutioneller Betreuungsangebote (z. B. Öffnungs-, Schließzeiten, Kosten, Qualität der Betreuung) stellen maßgebliche Faktoren für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeit dar. Bevor in Kapitel 4

⁴ Je nach Befragung leben zwischen 20% und 30% der Filmschaffenden in einkommensschwachen Haushalten (siehe z. B. Wetzel et al. 2020, Wetzel et al. 2018, Danzer et al. 2016). In der vorliegenden Befragung sind 30% der einkommensschwachen Gruppe zuzurechnen (siehe Anhang).

Ergebnisse der vorliegenden Befragung zur Organisation von Betreuungsaufgaben dargestellt werden, erfolgt hier vorab ein kurzer Aufriss über einige Eckpunkte institutioneller Betreuungsangebote in Österreich.

Österreich wies lange Zeit einen geringen ‚Defamiliarisierungsgrad‘ auf (siehe auch Kapitel 2). Die öffentlich-institutionelle **Kinderbetreuung** wurde „weniger als Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von ‚Kind und Beruf‘ verstanden, sondern sie übernimmt vielmehr sozialisationsergänzende Funktionen in Form des halbtags geöffneten Kindergartens“ (Krayenfeld 2004: 5). Ein wesentlicher Impuls zum Ausbau der Angebote stellten die Barcelona-Ziele des Europäischen Rates von 2002 dar. Gemäß diesen Zielen sollen die Mitgliedstaaten „...Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen“.⁵

In Österreich wurden dazu in Folge mehrere Vereinbarungen über den Ausbau institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen zwischen dem Bund und den Bundesländern getroffen. Daten im Zeitverlauf zeigen auch ein Ansteigen der Betreuungsquoten. Allerdings verbleiben diese vor allem für die unter 3-Jährigen unter der Zielsetzung und sind - wenngleich innerhalb Österreichs merkliche regionale Schwankungen vorliegen – im EU-Vergleich eher gering und getragen durch einen hohen Teilzeitbetreuungsanteil. Letzteres steht parallel zu einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Mütter (Frauen im Alter von 25-49 Jahre mit Kindern unter 15 Jahren): So liegt die Teilzeitquote bei Müttern bei 73%, während ‚nur‘ 7% der Väter mit Kindern dieses Alters Teilzeit arbeiten.

Im Folgenden wird ein cursorischer Überblick zu relevanten Aspekten der Kinderbetreuungssituation gegeben⁶:

- Die Betreuungsquote der **unter 3-Jährigen** stieg von 8,7% im Jahr 2002 auf zuletzt 27,6% (2020) und liegt damit – ungeachtet des Anstiegs – nach wie vor hinter der Barcelona Zielsetzung.⁷ Regional betrachtet erfüllen zwei Bundesländer das Barcelona-Ziel in dieser Altersgruppe, das sind Wien (43,1%) und das Burgenland (34,5%). Am geringsten sind die Betreuungsquoten mit jeweils 17,8% in Oberösterreich und in der Steiermark. Vielfach sind Kinder dieser Altersgruppe in Teilzeitbetreuung (bis zu 29 Stunden: 13,4% aller Kinder dieser Altersgruppe).⁸ In Vollzeitbetreuung (30 Stunden und mehr) sind nur 7,7% der Kinder. Damit liegt Österreich deutlich hinter dem Spitzenreiter Dänemark mit einer Vollzeitbetreuungsquote von 65,6% und auch unter dem EU 27-weiten Durchschnitt von rund 20%.
- Die Betreuungsquote für die **3- bis 5-Jährigen** ist deutlich höher und stieg von 80,7% (2002) auf zuletzt 92,6% (2020).⁹ Damit werden hier die Barcelona-Ziele in den meisten Bundesländern erreicht oder nur knapp verpasst.¹⁰ Auffällig ist auch in dieser

⁵ Siehe Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat (Barcelona), 15.-16. März 2002, abrufbar unter: <http://www.consilium.europa.eu/media/20931/71067.pdf>.

⁶ Für eine breitere Aufbereitung und Diskussion siehe z. B. Köppl-Turyňa / Graf 2021; Grand / Fink 2021

⁷ Siehe Statistik Austria: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html

⁸ Siehe zu Teilzeit-, Vollzeitbetreuungsquoten Eurostat: Children in formal childcare or education by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey, Indiaktor: ilc_caindformal

⁹ Siehe Statistik Austria ebd.

¹⁰ Die Bundesländer Wien, Kärnten (je 89%) und Steiermark (88%) lagen zuletzt knapp unterhalb der Zielsetzung.

Altersgruppe¹¹, dass ein im EU-Vergleich relativ niedriger Anteil an Vollzeitbetreuung vorliegt (24,5%, im Vergleich zu knapp 59,7% im EU-27 Durchschnitt).

- Der Anteil der Kinder, welche eine sogenannte **vereinbarkeitskonforme Einrichtung** besuchen, also eine Einrichtung, welche mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, an vier Tagen wöchentlich 9,5 Stunden geöffnet hat und ein Mittagessenangebot stellt,¹² lag zuletzt bei 64% in der Altersgruppe 0 bis 2 Jahre (zwischen 26% in Oberösterreich und 93,7% in Wien) und 51,8% bei 3- bis 5-Jährigen (zwischen 24,7% in Oberösterreich und 94,5% in Wien). Damit ist der Anteil vor allem bei Letzteren gestiegen (2014: 42,1%) während bei den Jüngsten keine wesentliche Veränderung verzeichnet wurde (2014: 61,6%). Ungebrochen sind im Zeitvergleich auch die deutlichen Schwankungen zwischen den Bundesländern.
- Die Definition vereinbarkeitskonformer Einrichtungen berücksichtigt nicht unbedingt flexible und variable Arbeitsbedingungen und -zeiten oder Beschäftigungen zu Randzeiten, wie dies gerade auch bei Filmschaffenden häufig zutrifft. Beispielsweise gab es zuletzt (2020) österreichweit exakt 21 Betreuungseinrichtungen, die auch an **Samstagen bzw. Sonntagen** geöffnet haben. Sieben davon finden sich in Wien. In den Bundesländern Burgenland und Steiermark gibt es kein einziges solches Angebot (siehe Statistik Austria 2021a: 11). Mehrheitlich öffnen Kindertagesheime (Krippen, Kindergärten, Horte, altersgemischte Gruppen) zwischen 7:00 und 7:30. Frühe **Öffnungszeiten** (vor 6:00) haben nur ganz wenige Einrichtungen (neun Kindertagesheime in Kärnten, zwei in Niederösterreich und eine in der Steiermark). Knapp 10% öffnen zwischen 6:00 und 6:30 – ein solches Angebot besteht in allen Bundesländern außer in Vorarlberg und im Burgenland. Das Angebot an frühen Öffnungszeiten ist also eher gering und auch nicht zwangsläufig in erreichbarer Nähe für Eltern mit einem entsprechenden Bedarf. Durchaus ähnlich ist die Situation am Abend. Eine Schließzeit um 19:00 oder später haben gerade mal 70 bzw. 0,7% aller Kindertagesheime in Österreich. Immerhin 14% schließen zwischen 18:00 und 19:00. So wie die gegebenen Öffnungszeiten eine Herausforderung darstellen können, sind auch **Schließtage** in den Ferienzeiten mitunter problematisch. Ein durchschnittliches Kindertagesheim hat 20,5 Schließtage pro Jahr, wobei im Durchschnitt die meisten auf die Sommerferien entfallen (10 Tage im Schnitt). Allerdings ist die Situation regional verschieden – während in Wien die durchschnittlichen Schließtage der Kindertagesheime bei 9,4 liegen, sind es in Tirol 33,2 Tage.
- Die **Kosten** für die Kinderbetreuung können für Eltern eine teils beträchtliche Belastung darstellen. Vor allem dort, wo das Angebot beschränkt ist, muss häufig (auch) auf private Einrichtungen und / oder Personen zurückgegriffen werden, die unter Umständen höhere Beiträge verlangen. Insgesamt ist die Finanzierungssituation in Österreich föderal verankert und entsprechend heterogen. Die Kosten für Kinderbetreuung sind je nach Träger (privat oder öffentlich), Bundesland, Gemeinden, Alter der Kinder, Betreuungsdauer etc. unterschiedlich¹³. In Wien, wo ein Großteil der Filmschaffenden dieser Befragung lebt, ist der Besuch in städtischen und privaten elementaren Bildungseinrichtungen für alle Kinder bis zum Beginn der Schulpflicht beitragsfrei oder stark vergünstigt. Oft fällt lediglich der Essensbeitrag in der Höhe von rd. 68 Euro / Monat an, der bei einem geringen monatlichen Nettoeinkommen des Haushaltes (nicht über 1.100 Euro) auf Antrag auch entfällt.
Zur Wechselwirkung von Kinderbetreuungsangeboten, -kosten und Erwerbstätigkeit sowie Erwerbsintensität der Eltern, bzw. oftmals spezifisch in Bezug auf Mütter, liegt eine Vielzahl an internationalen Untersuchungen vor. Je schwieriger der Zugang und je höher die Kosten

¹¹ Siehe Eurostat ebd.; Kinder im Alter ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt.

¹² VIF = Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf. siehe Statistik Austria 2021a, 2015.

¹³ Siehe für einen Überblick z. B. Köppl-Turyna / Graf 2021; Grand / Fink 2021

der Kinderbetreuung für Eltern sind, desto geringer kann der Anreiz zur (Wieder-)Aufnahme oder Ausweitung einer Erwerbstätigkeit ausfallen. In der überwiegenden Zahl kommen diese Untersuchungen zum Schluss, dass eine öffentliche Bereitstellung und Förderung positive erwerbsbezogene Wirkungen zeitigt (siehe für eine Zusammenschau verschiedener Ergebnisse ebd.).

- Auch die Frage der partnerschaftlichen Aufteilung von Kinderbetreuungsaufgaben ist ein Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit. Weiter oben wurde schon erwähnt, dass Mütter zu einem hohen Anteil einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, während dies für vergleichsweise wenige Väter zutrifft. Auch die Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeldbezug spiegelt die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit wider. Der Anteil der **Väterbeteiligung** am Kinderbetreuungsgeld liegt gemessen an der Zahl aller Bezieher*innen im Dezember 2020 bei 4%. Betrachtet man die Beteiligung der Väter an allen zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossenen Kinderbetreuungsgeld-Fälle steigt der Wert auf immerhin 19%. Diese Differenz ergibt sich daraus, dass Männer das Kinderbetreuungsgeld zumeist nur für sehr kurze Zeit beziehen (vgl. Statistik Austria 2021)¹⁴.

Die traditionell relativ starke Familiarisierung im österreichischen Wohlfahrtsstaat lässt sich auch daran erkennen, dass die **Pflege und Betreuung älterer Personen und Menschen mit Behinderung/en** zu einem großen Teil informell – wiederum meist von Frauen – erbracht wird¹⁵, gleichzeitig aber die Nachfrage nach Pflegediensten zugenommen hat und Prognosen eine weiterhin steigende Nachfrage erwarten (siehe Famira-Mühlberger 2017). Pflegedienstleistungen (Heimplätze und mobile Dienste) für Erwachsene fallen in Österreich wie Kinderbetreuungsangebote in die föderale Zuständigkeit, werden dort durch verschiedene Rechtsträger (Länder, Gemeinden, private Träger etc.) getragen und sind in Folge ebenso durch eine heterogene Situation gekennzeichnet (siehe für eine Zusammenschau bspw. Rechnungshof Österreich 2020, Statistik Austria - Pflegedienstleistungsstatistik¹⁶).

3 Konflikte zwischen Erwerbs- und Privatleben

Beschäftigte stehen vor der – unter den Bedingungen der modernen und sich stetig verändernden Arbeitswelt (siehe Kapitel 2) – zunehmend komplexer werdenden Herausforderung, den heterogenen und widersprüchlichen Anforderungen der beruflichen und privaten Sphäre gerecht zu werden. Wie gut dies gelingt, hängt in hohem Maße von den erwerbsbezogenen Rahmenbedingungen ab: So zeigt sich in bisherigen Untersuchungen – wie weiter oben schon angesprochen –, dass insbesondere lange und wenig planbare Arbeitszeiten, wechselnde Arbeitsorte, Beschäftigungsunsicherheit und ein hoher Zeitdruck Konflikte zwischen beruflicher und privater Sphäre begünstigen (z. B. Böhm 2015, Voydanoff 2004, Batt/Valcour 2003, Major et al. 2002) – allesamt Erwerbsmerkmale, die auf Filmschaffende häufig zutreffen. So konnte in einer Vorgängerstudie zu den Arbeits- und Lebensrealitäten Filmschaffender (vgl. Wetzel et al. 2020) gezeigt werden, dass Filmschaffende in hohem Maße mit Konflikten zwischen Beruf und Privatleben konfrontiert sind: Konkret gaben in der damaligen Befragung 70% der

¹⁴ www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_bundesebene/familienleistungen/index.html

¹⁵ Bezogen auf Bezieher*innen von Pflegegeld werden an die 90% zu Hause betreut. Die pflegenden Angehörigen in der häuslichen Pflege sind zu 73% Frauen (siehe Nagl-Cupal et al. 2018).

¹⁶ Diese inkludiert nicht die 24h-Betreuung und Leistungsangebote der Behindertenhilfe und Grundversorgung. Siehe www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialeleistungen_auf_landesebene/betreuungs_und_pflegedienste/index.html

Männer und 80% der Frauen an, in den vergangenen drei Jahren Probleme bei der Vereinbarkeit gehabt zu haben.

Auch in der vorliegenden Studie wurde daher die Konflikthaftigkeit der Beziehung zwischen Beruf und Privatleben bei Filmschaffenden in den Blick genommen. Der Fokus der quantitativen Erhebung lag dabei auf dem Ausmaß dieser Konflikte in unterschiedlichen Subgruppen, die qualitativen Interviews dienten dazu, diese Konflikte in den Kontext konkreter Alltagserfahrungen zu setzen und Strategien zu identifizieren, mittels derer versucht wird, eine Erwerbstätigkeit im Filmbereich mit dem Privatleben zu vereinen.

Die quantitative Erfassung der Konflikte zwischen Beruf und Privatleben erfolgte unter Rückgriff auf bereits getestete Skalen nach Böhm (2015), wobei die in dieser Studie verwendeten Messinstrumente eine Adaption des von Greenhaus und Beutell (1985) entwickelten bzw. von Carlson et al. (2000) operationalisierten Modells zur Messung von Work-Family-Conflicts („WFC“) darstellen. Bei der Studie von Böhm handelt es sich um eine in Deutschland durchgeführte Erhebung unter Beschäftigten aus unterschiedlichen Branchen. Die Orientierung an dieser Studie dient somit auch dazu, das Ausmaß von Work-Family Konflikten unter Filmschaffenden mit Beschäftigten anderer Branchen vergleichen zu können.

Für die vorliegende Fragebogenerhebung wurden drei Items ausgewählt, wobei zwei davon messen, inwieweit berufliche Belastungen konflikthaft auf die private Sphäre wirken („Work-to-Family Conflicts“) und ein Item auf die Erfassung karriere- bzw. berufsbezogener Probleme abzielt, die durch private Rahmenbedingungen verursacht werden („Family-to-Work Conflicts“). Die befragten Personen bekamen konkrete Situationen beschrieben und mussten dann auf einer Skala von 1) „nie“ bis 5) „sehr häufig“ angeben, wie oft diese bei ihnen vorkommen.

3.1 Work-to-Family Conflicts

Zum Zwecke der quantitativen Messung von Work-to-Family Conflicts wurde nach Konflikten aufgrund des Arbeitszeitumfangs („Zeitbasierte Work-to-Family Conflicts“) und der Arbeitsbelastung („Belastungsbasierte Work-to-Family Conflicts“) differenziert.

3.1.1 Zeitbasierte Work-to-Family Conflicts (ZWFC)

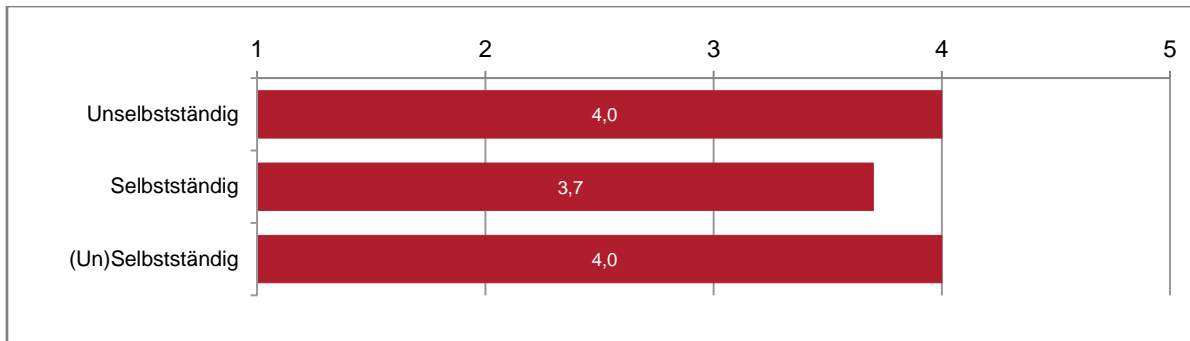
*„Würde die Mutter meiner Tochter nicht die komplette Betreuung und Erziehung meiner Tochter übernehmen (während eines Projektes), könnte ich meinen Beruf nicht ausüben. Daran ist auch unsere Ehe gescheitert. - Film ist Raubbau am eigenen Körper und an der Familie.“
(Int463_m_Betreuungspflichten)*

Zur Messung des Auftretens zeitbasierter Work-to-Family Conflicts (ZWFC) wurden die Respondent*innen gefragt, wie oft es vorkommt, dass sie Familienaktivitäten aufgrund ihrer zeitlichen Arbeitsbelastung verpassen. Über alle Befragten hinweg liegt der Mittelwert bei 3,9 und damit deutlich höher als in der Vergleichsstudie von Böhm (2015), in der die ZWFC- Mittelwerte je nach Branche zwischen 2 und 3 lagen – ein Ergebnis, das darauf verweist, dass Filmschaffende überdurchschnittlich **stark von zeitbasierten Work-to-Family Konflikten betroffen** sind. Die differenzierte Betrachtung zeigt eine **ähnlich starke Betroffenheit über sämtliche Subgruppen** hinweg (siehe Kapitel 12), lediglich die Form der Erwerbstätigkeit beeinflusst die durchschnittliche Häufigkeit von ZWFC in signifikanter Weise.

Selbstständig Erwerbstätige sind mit einem Durchschnittswert von 3,7 zwar auch in hohem Maße, jedoch etwas geringer von ZWFC betroffen als unselbstständig Beschäftigte (vgl. Abbildung 2). Das dürfte auf die im Allgemeinen etwas höhere Autonomie zurückzuführen sein, die selbstständig Beschäftigte in Bezug auf ihre Arbeitszeiten haben – so kam auch die Studie

von Böhm (2015) zu dem Ergebnis, dass mangelnde Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung zeitbasierte Work-to-Family Konflikte begünstigt.

Abbildung 2: Zeitbasierte Work-to-Family Conflicts nach Erwerbsform, Mittelwerte



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film=404; 1= nie ZWFC; 5= sehr häufig ZWFC

Während sich die Betroffenheit von zeitbasierten Work-to-Family Conflicts unter Beschäftigten im Allgemeinen in Abhängigkeit soziodemographischer und erwerbsbezogener Merkmale unterscheidet (vgl. Böhm et al. 2015) trifft dies auf Filmschaffende kaum zu – Konflikte der Richtung Work-to-Family dürften über unterschiedliche Gruppen von Filmschaffenden ein ähnlich großes Problem darstellen.

Im Zuge der qualitativen Interviews kristallisierte sich heraus, dass die zeitbasierten Konflikte an der Schnittstelle von Beruf und Privatem vor allem durch sehr lange und entgrenzte Arbeitstage, wochenlange Abwesenheiten und/oder Phasen ununterbrochener Arbeitsbelastung bedingt sein dürften. Exemplarisch:

„Ich muss natürlich am Set sein. Und warten, bis alle anderen bereit sind, damit man beginnen kann. Ich bin meist 14 Stunden nicht zu Hause. Wenn ich nach Hause komme, schlafen meine Kinder schon.“ (Int1_w_Betreuungspflichten)

„Die Drehzeiten sind in etwa zwischen 5 und 7 Wochen. Dabei hat man eine 5 Tage Woche mit 12 Tagesstunden. Da kommt man schon auf relativ viel Zeit, die auch stressig ist. Und eine Woche vor und nach dem Film hat man eine Vor- und Nachbereitungszeit. Da kann man dann auch nicht viel machen. Im Endeffekt handelt es sich also um etwa 2 ½ Monate. In dieser Zeit passiert sehr wenig anderes.“ (Int7_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Dass zeitlich bedingte Probleme zwischen Beruf und Privatleben eine Herausforderung darstellen, mit der sämtliche Gruppen Filmschaffender in ähnlichem Ausmaß konfrontiert sind, bestätigte sich somit auch in den qualitativen Interviews – die Interviewpartner*innen schilderten dabei unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Erwerbsform oder der Betreuungssituation, dass die zeitliche Arbeitsbelastung private Beziehungen stark auf die Probe stelle. Neben des zeitlichen Arbeitsumfanges stellen dabei auch die geringere Planbarkeit, kurzfristige Änderungen und die Erwartung an eine ständige Verfügbarkeit Probleme dar, die zu Konflikten auf privater Ebene führen können, weil etwa die Planung von Freizeit- bzw. Familienaktivitäten kaum möglich ist. Exemplarisch:

"Es ging z. B. auch zu Lasten gemeinsamer Urlaube, da die Planungshorizonte in der Spielfilm-/TV-/Serienproduktion mit konventioneller Urlaubsplanung in Betrieben oder halt auch Schullerrien inkompatibel waren...Eine neue Kultur, die private Bedürfnisse von Menschen wahrnimmt würde Not tun. "hey, super Job, hast Du morgen Zeit und eventuell noch Montag oder Dienstag nächste Woche" ist nicht spontan und sexy, sondern ein Übergriff, der private Verpflichtungen negiert und sollte auch endlich als solcher verstanden werden." (Int114_w_Betreuungspflichten)

Dass das Privatleben nicht gänzlich auf der Strecke bleibt, liegt etwa daran, dass Angehörige unter den beruflichen Abwesenheiten leiden und gemeinsame Zeiten aktiv einfordern – im schlimmsten Fall gehen die zeitbasierten Work-to-Family Konflikte aber so weit, dass

nahestehende Personen die Geduld verlieren und private Beziehungen in die Brüche gehen. Zur exemplarischen Veranschaulichung möglicher Folgen zeitbasierter Konflikte nachfolgend drei Zitate aus den qualitativen Interviews:

„Sie haben aber zum Schluss jetzt schon immer wieder gefragt, wann wir jetzt nach Hause kommen, wann das endlich vorbei ist..., das war davor nie, wenn es um 5 – 6 Wochen ging und man dann wieder bis zu 8 Wochen zu Hause ist. Aber wenn es länger wird merkt man schon, dass die Kinder emotional daran zu arbeiten haben.“ (Int1_w_Betreuungspflichten)

„Eingestiegen bin ich ohne Kinder, die Beziehungen haben aber schon darunter gelitten... Da war wenig Zeit verfügbar und vom Partner dementsprechend weniger Verständnis dafür.“ (Int5_w_Betreuungspflichten)

„Dass man viele Freunde, die man schon 30 Jahre kennt, kaum mehr sieht. Die werden dann schon böse und melden sich gar nicht mehr bei mir, weil sie sich denken, dass ich sowieso schon wieder keine Zeit habe. Bevor meine Frau selber in diesem Job zu arbeiten begonnen hat, war es auch so, dass wir uns nur einen Tag in der Woche richtig gesehen haben.“ (Int6_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

3.1.2 Belastungsbasierte Work-to-Family Conflicts (BWFC)

Das Auftreten belastungsbasierter Work-to-Family Conflicts (BWFC), also Konflikte aufgrund der Intensität der subjektiven Arbeitsbelastung, wurde anhand der Frage gemessen, wie häufig man sich nach einem Arbeitstag zu ausgelaugt fühlt, um sich Familienverantwortlichkeiten zu widmen. Die quantitativen Ergebnisse verweisen darauf, dass auch **belastungsbezogene Work-to-Family Konflikte über alle Gruppen von Filmschaffenden in hohem Maße vorkommen**, so liegt der Mittelwert über alle Befragten wie auch bei den zeitbasierten Work-to-Family Conflicts bei 3,9 (Skala: 1 „nie“ bis 5 „sehr häufig“). Dieser Wert liegt wiederum höher als bei Böhm (2015), wo die Mittelwerte über verschiedenen Branchen hinweg relativ konstant bei etwa 3 liegen. Die hohen belastungsbasierten Konflikte bei Filmschaffenden dürften dabei einerseits in engem Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten und fehlenden Erholungsphasen stehen, aber auch dem hohen Arbeitsdruck bzw. der Arbeitsdichte geschuldet sein, die mitunter dazu führen, dass das Privatleben beeinträchtigt wird, da der Stress oder die Übermüdung länger nachwirkt:

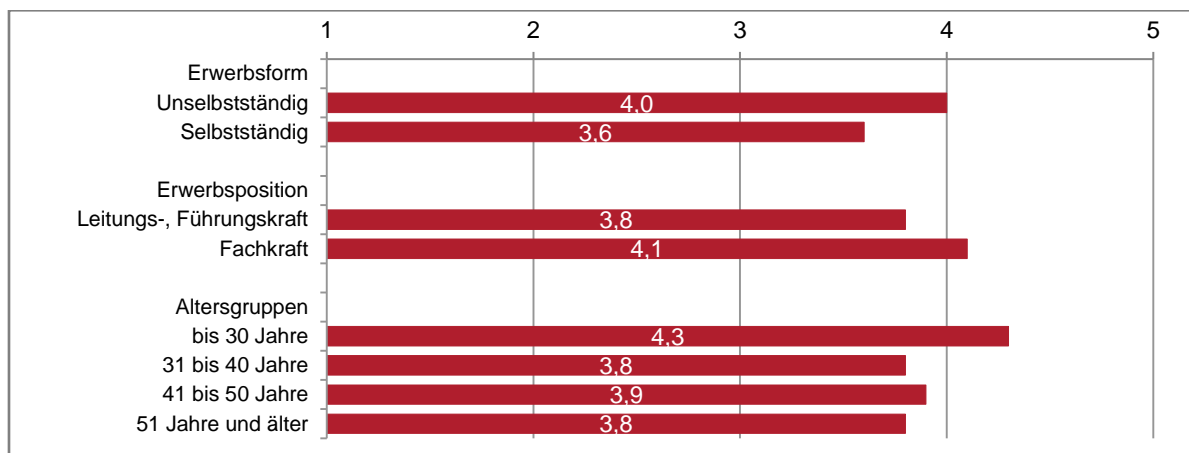
„Die Arbeitszeiten über 50 Stunden sind das Hauptproblem und vor allem, dass in kürzerer Zeit mehr gemacht werden muss, so dass man an den vielen Stunden gestresst ist und völlig übermüdet in die freien Tage zur Familie kommt. Normale Arbeitszeiten und Pausen wären für mich schon der erste Schritt zur Besserung“ (Int620_w_keine aktuellen Betreuungspflichten)

„Ich bin für das komplette Kamera- und Lichtequipment verantwortlich. Dieses Koordinieren hat natürlich eine Vorbereitungs- und Nachbearbeitungszeit und man ist dann 3 Wochen ohne das Vorhandensein von Wochenenden im Einsatz. Wenn das, wie diesen Sommer, 6 – 7 Wochen durchgeht, hat man in dieser Zeit eigentlich keinen einzigen Tag frei. Ich habe dann erst im Urlaub gemerkt, wie ausgelaugt ich war und habe ihn gar nicht mehr genießen können.“ (Interview6_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

In diesem Zusammenhang wurde auch die Lage der Arbeitszeiten als potenzieller Konfliktfaktor genannt. So wurde etwa der Umstand bemängelt, dass Nachtdrehs in Österreich mitunter am Freitag stattfinden und damit die Familienzeit am Wochenende in negativer Weise tangieren. Nachtdrehs zu Beginn der Woche, wie etwa in Deutschland teils üblich, wurden als praktikable Lösung vorgeschlagen, um freie Zeitblöcke für das Familienleben zu gewährleisten und belastungsbezogene Konflikte zu reduzieren.

„In Deutschland finden Nachtdrehs oft am Montag statt, damit man bis spätestens Freitag wieder einen ganz normalen Tagdreh hat. Eine tolle Sache, wenn man fern von zu Hause dreht. Man kann erst am Montag anreisen, am Freitag noch nach Drehschluss nach Hause fahren, am Samstag ist man ausgeschlafen (und nicht wie sonst vom Nachtdreh völlig fertig und müde) und kann ein ganzes Wochenende bei seiner Familie verbringen.“ (Int22_w_Betreuungspflichten)

Abbildung 3: Belastungsbasierte Work-to-Family Conflicts nach Alter und Erwerbsmerkmalen, Mittelwerte



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film=404 ; 1= nie BWFC; 5= sehr häufig BWFC

Genauso wie die zeitbasierten Konflikte dürften auch die belastungsbasierten Konflikte bei unselbstständig Beschäftigten in etwas höherem Ausmaß vorkommen als bei Selbständigen, so zeigen sich in Abhängigkeit der Erwerbsform signifikante Mittelwertsunterschiede (Unselbstständige: 4; Selbstständige: 3,6). Auch Personen in Führungs- oder Leitungspositionen geben im Durchschnitt signifikant geringere belastungsbezogene Konflikte an der Schnittstelle von Beruf und Privatem an, als jene, die sich als Fachkraft einstufen. Dies steht im Gegensatz zu den Ergebnissen bei Böhm (2015), wo sich hinsichtlich der Häufigkeit von BWFC eine ähnlich hohe Betroffenheit über unterschiedliche hierarchische Positionen hinweg zeigte.

Auf Basis der qualitativen Interviews lässt sich dies durch dadurch erklären, dass in der Filmbranche ein Gefälle zwischen jenen herrscht, die bereits etabliert sind und jenen, die sich ihr Standing erst erarbeiten müssen und ob des hohen Konkurrenzdrucks sowie der teils niedrigen Einkommen oft weniger Spielraum haben, berufliche Belastungen zu reduzieren.

Etablierte (die zumeist in höheren Positionen arbeiten) haben dagegen mehr Handlungsspielraum, um berufsbezogene Belastungen zugunsten des Privatlebens zu reduzieren, ohne dadurch Karriere Nachteile befürchten zu müssen. Ressourcen zur Vermeidung belastungsbezogener Konflikte zwischen Beruf und Privatem sind – so die Kernaussage – einer Gruppe privilegierter Filmschaffender vorbehalten, die sich in einer Position befinden, in der Forderungen gestellt werden können. Exemplarisch:

„Ich schließe schon im Vorfeld die Projekte aus, von denen ich denke, dass sie stressig werden. Ich muss allerdings dazu sagen, dass ich da schon in einer privilegierten Position bin und das bei vielen Kollegen nicht der Fall ist... Ich habe den Eindruck, dass das in dieser Branche nicht so viele Leute schaffen.“ (Int7_m_ keine aktuellen Betreuungspflichten)

Dies wiederum trägt auch zur Erklärung der signifikanten Altersunterschiede bei: So sind Personen der jüngsten Altersgruppe mit einem Mittelwert von 4,3 besonders stark von BWFC betroffen (vgl. Abbildung 3), was darauf rückführbar ist, dass diese nur zu geringen Anteilen in Führungspositionen arbeiten und in Folge über verhältnismäßig geringere Ressourcen verfügen, Arbeitsbelastungen zugunsten des Privatlebens zurückzuschrauben. Dass vor allem in jungen Jahren oft eine (Selbst)Ausbeutung stattfindet und das Private in den Hintergrund rückt, war eine in den Interviews häufig geäußerte Wahrnehmung. Niedrige Einstiegsgehälter und die Angst, jederzeit ersetzt werden zu können, dürften maßgeblich daran beteiligt sein, dass junge Filmschaffende oft alles der Karriere unterordnen (müssen). Exemplarisch:

„Ich habe ja nicht umsonst so spät ein Kind bekommen. Am Anfang gibt es viele Jahre, wo man sich quasi selber sehr ausbeutet. Da gehen sich Kinder nicht aus. Bei Allen in meinem

Umfeld war es so, dass sie spät oder gar keine Kinder bekommen haben.“ (Int3_w_Betreuungspflichten)

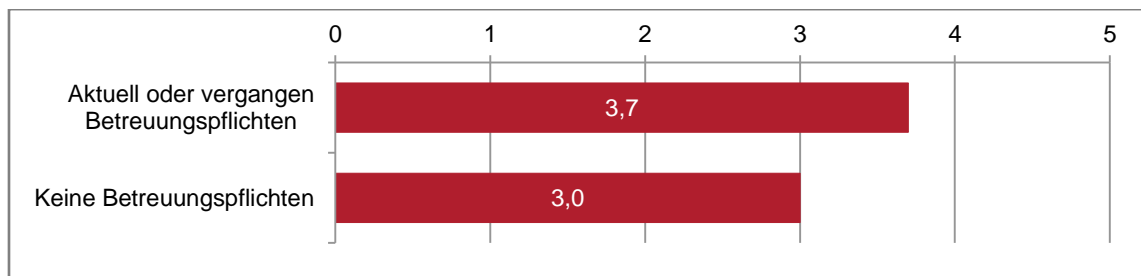
„Man muss als Junger sicher mehr funktionieren, verfügbar sein und „die Pappen halten“... Ich hatte immer große Angst, dass ich nicht in den Job zurückkann, wenn ich nicht funktioniere oder ausgetauscht werde.“ (Int5_w_Betreuungspflichten)

Ein auf den ersten Blick überraschendes Ergebnis ist, dass Personen mit Betreuungspflichten in vergleichsweise geringerem Ausmaß von belastungsbezogenen Work-to-Family Konflikten betroffen sind. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Studie von Böhm (2015), wo sich zeigte, dass Personen ohne Kinder stärker von BWFC betroffen sind als jene mit Kindern. Bei Böhm war dies auf den Umstand zurückzuführen, dass Personen mit Kindern ihr Erwerbsausmaß und damit auch das Ausmaß potenzieller beruflicher Belastungsfaktoren zurückschrauben – eine Erklärung, die auch auf Filmschaffende zutreffen dürfte: So gab im Rahmen der quantitativen Untersuchung ein Großteil der Personen mit aktuellen oder vergangenen Betreuungspflichten an, das Erwerbsausmaß reduziert zu haben. Dass eine Reduktion beruflicher Aktivitäten bei den betreffenden Personen überhaupt möglich war, dürfte damit in Zusammenhang stehen, dass diese signifikant öfter als jene ohne Betreuungspflichten in Führungspositionen arbeiten (siehe Kapitel 12). Hier schließt sich wiederum der Kreis zum hohen Einfluss des beruflichen Standings in der Filmbranche. Eine Reduktion der Arbeitsbelastung und damit auch die Möglichkeit einer Familienplanung stellt eine nicht für alle realisier- und leistbare Option dar, sondern ist angesichts der strukturellen Bedingungen als eine Art "Luxus" für jene zu betrachten, die sich dies finanziell und karrieretechnisch erlauben können (vgl. auch Kapitel 6 & Kapitel 5.1; siehe auch bspw. Müller et al. 2021).

3.2 Family-to-Work Conflicts (FWC)

Konflikte zwischen Beruf und Privatleben können auch in die andere Richtung, also vom Privaten ins Berufliche verlaufen, etwa dann, wenn karrierebezogene Nachteile aufgrund privater/familiärer Aktivitäten entstehen. Zur Messung der Häufigkeit solcher "Family-to-Work Conflicts" wurden die Respondent*innen gefragt, wie häufig es vorkommt, dass sie karriereförderlichen Aktivitäten nicht nachkommen, weil sie Zeit mit der Familie verbringen. Wie bereits bei den Work-to-Family Conflicts zeigt sich auch hier eine insgesamt relativ hohe Betroffenheit, wenngleich der etwas niedrigere Mittelwert von 3,4 (wiederum auf einer Skala von 1 "nie" bis 5 "sehr häufig") darauf verweist, dass Konflikte dieser Richtung weniger häufig vorkommen als jene, die vom Beruflichen ins Private wirken. Wie auch bei den Work-to-Family Conflicts unterscheidet sich die durchschnittliche Häufigkeit von Family-to-Work Conflicts nicht signifikant nach Geschlecht, ebenso wie sich hier keine Unterschiede nach der Erwerbsform oder Position feststellen lassen. Eine deutlich wichtigere Rolle, ob sich private Aktivitäten nachteilig auf die Karriere auswirken, dürfte die Betreuungssituation spielen: So geben jene mit aktuellen oder vergangenen Betreuungspflichten eine im Durchschnitt signifikant häufigere Betroffenheit (3,7) an, als jene ohne Betreuungspflichten, die bei dieser Frage einen Mittelwert von 3 aufweisen.

Abbildung 4: Family-to-Work Conflicts nach Betreuungspflichten, Mittelwerte



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film=404, n Film Betreuungspflichten=169; 1= nie FWC; 5= sehr häufig FWC

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews verweisen darauf, dass dies in zentraler Weise dem Umstand geschuldet sein dürfte, dass Personen mit Betreuungspflichten der im Filmbereich oft vorhandenen Erwartungshaltung, alles dem Beruf unterzuordnen, nicht entsprechen (können) und dadurch Nachteile gegenüber jenen in Kauf nehmen müssen, die dies tun. Hier kann wiederum auf den in Kapitel 5 näher erläuterten, hohen Konkurrenz- bzw. Verfügbarkeitsdruck in der Filmbranche verwiesen werden, der eine der zentralen Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten darstellt. Projektabsagen bzw. eine an private Verpflichtungen angepasste, gezielte Auswahl von Projekten ist, so ein zentrales Ergebnis der qualitativen Interviews, oft mit dem Bewusstsein verbunden, damit berufliche Einbußen bzw. einen Nachteil gegenüber der Konkurrenz zu riskieren – besonders gilt dies für jene, die (noch) nicht so etabliert in der Branche sind.

Die altersbezogenen Unterschiede in der durchschnittlichen Häufigkeit des Auftretens von Family-to-Work Conflicts lassen sich zu einem hohen Prozentsatz durch die Betreuungssituation erklären. So sind die unter 30-Jährigen zwar seltener von Konflikten dieser Richtung betroffen, dies dürfte aber dem Umstand geschuldet sein, dass diese mehrheitlich (noch) keine Betreuungspflichten haben.

Konflikte auf beruflicher Ebene müssen, wie die qualitativen Interviews weiters zeigen, nicht unmittelbar mit einer tatsächlichen Reduktion beruflicher Aktivitäten in Zusammenhang stehen muss, sondern können bereits durch das alleinige Vorhandensein von Betreuungspflichten bedingt sein – etwa dann, wenn Personen mit Betreuungspflichten abgesprochen wird, beruflich weiterhin genug leisten zu können. Im Rahmen der qualitativen Interviews wurde dies als Problematik diskutiert, die besonders Frauen betrifft – ein Ergebnis, dass darauf verweist, dass Konflikte zwischen privater und beruflicher Ebene (auch) im Filmbereich nicht geschlechtsneutral verlaufen und stereotypische Rollenvorstellungen Frauen vor ungleich größere berufliche Herausforderungen stellen (siehe auch Kapitel 4.2.1). Exemplarisch:

„Eine gute Freundin von mir ist Kamerafrau, ich bin sozusagen ihre rechte Hand. Sie ist Mitte 30, baut gerade mit ihrem Freund ein Haus und da steht das Thema Kinder schon im Raum. Wir machen im kommenden Jahr ein, zwei Spielfilme zusammen, es läuft karrieremäßig recht gut bei ihr. Aber wenn man sich als Frau für die Kinder entscheidet, ist man dann schon gleich mal außen vor und nicht mehr das heiße Eisen.“ (Int7_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

4 Betreuungskarakteristika

4.1 Betreuungsaufgaben im Überblick

Ältere Befragungen unter Filmschaffenden zeigen, dass diese teils für ihren Beruf mehr oder minder freiwillig auf Partnerschaften und Kinder verzichten (siehe Wetzels et al. 2020). Ablesbar war dies in der zitierten Befragung 2020 an Erläuterungen der Respondent*innen im Fragebogen (bspw. bewusster Verzicht auf eigene Kinder, um nicht ins berufliche Abseits zu gleiten, Probleme bei der Organisation und Finanzierung von Betreuungsaufgaben), sowie auch an Indikatoren wie Kinderzahl oder Familienstand, welche im Vergleich zu allen Erwerbstätigen zeigten, dass Filmschaffende häufiger ohne Kind/er und /oder alleine leben. Auch in der vorliegenden Befragung wird verschiedentlich explizit in diese Richtung verwiesen – *„Ich denke, bei vielen (inkl. mir) erschwert die berufliche Situation im Film & Musikbereich schon die Voraussetzung dafür: eine stabile Partnerschaft (aus der dann Kinder hervorgehen KÖNNTEN).“* (Int421_m_keine aktuellen Betreuungspflichten) – sowie auch im internationalen Kontext wiederholt auf eine „high rate of childlessness as a career decision for men and women, but particularly for women“ im Film-, TV-Bereich (Milner / Abigail 2021: 8; auch z. B. Müller et al. 2021, Connor et al. 2015, French 2014, Wreyford 2013) hingewiesen wird.

Detailliertere Informationen zur Organisation und Finanzierung von Betreuungsaufgaben, spezifisch damit verbundene (arbeitsmarktbezogene) Problemstellungen und Belastungen sowie mögliche Lösungsansätze, werden in der vorliegenden Studie erstmals explizit adressiert. Auf Grund dieser thematischen Schwerpunktsetzung war davon auszugehen, dass Personen mit Betreuungspflichten eine erhöhte Mitwirkungsbereitschaft zeigen, was sich letztlich bestätigte (siehe näher Kapitel 9.1.1.2).

Konkret wurden **Betreuungsaufgaben** in der vorliegenden Befragung in Bezug auf **Kinder (bis 15 Jahre)** und **ältere Personen mit Betreuungsbedarf und/oder Behinderung/en** adressiert.

Unter den Respondent*innen haben **47% der Frauen und 45% der Männer weder aktuell Betreuungsaufgaben, noch hatten sie solche in der Vergangenheit.** Erfolgt in den Interviews eine Thematisierung dieser Situation, dann vielfach im Kontext der Beobachtung, wie es Kolleg*innen mit Betreuungspflichten geht. Diese Wahrnehmungen verweisen auf eine schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten – exemplarisch:

„Wir haben aber keine Kinder und das macht das dann auch wieder ein Stück einfacher. [...] Das [Anmerk.: Kinder] ist nicht wirklich ein Thema für uns. Aber ich kenne viele Kollegen, die Kinder haben. Und sehr damit kämpfen. Ich könnte mir nicht vorstellen, Kinder mit diesem Lebensrhythmus zusammenzubekommen, ohne dass das auf Lasten der Familie geschieht.“
(Int07_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Umgekehrt thematisieren jene mit Kindern u. a., dass Frauen ohne Kinder oft bessere berufliche Karrierechancen vorfinden und bei Männern Partner*innen da sind, welche die Betreuungsaufgaben übernehmen (siehe näher Kapitel 5).

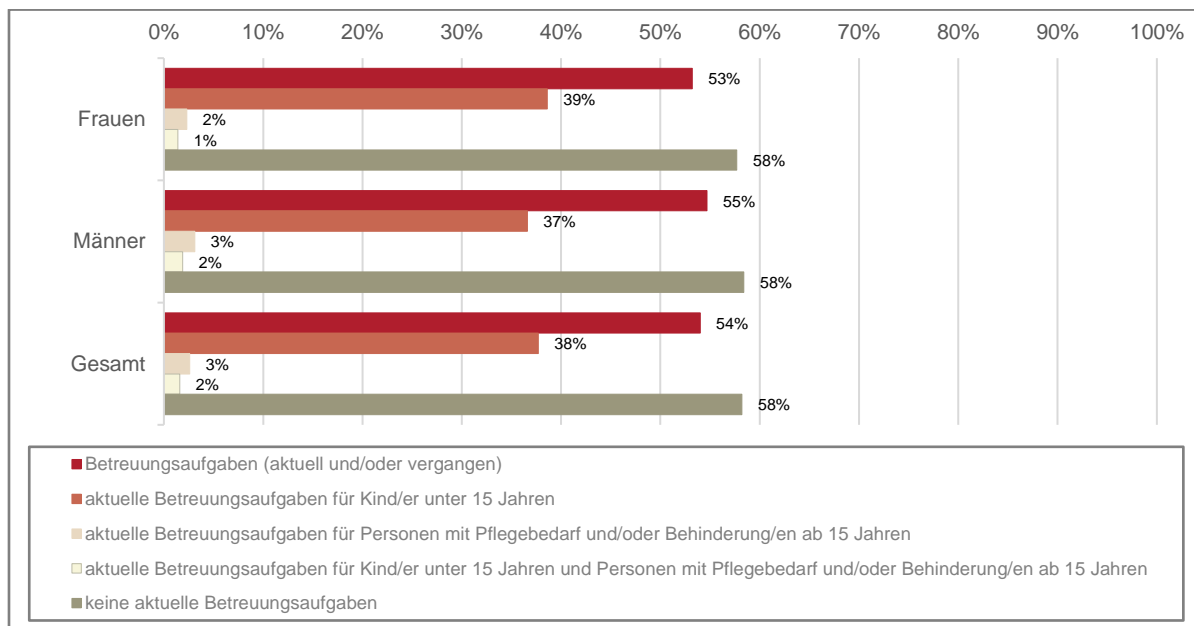
Gut die Hälfte der Respondent*innen hat Erfahrung mit Betreuungsaufgaben, die sich in Bezug auf die aktuelle Situation wie folgt charakterisieren lassen (siehe auch Abbildung 5, Kapitel 9.1.1.2):

- Für die **Betreuung von Kindern unter 15 Jahren** sind 39% zuständig, ohne geschlechtsspezifische Unterschiede. Bezogen auf Kinder unter 15 Jahren **im eigenen Haushalt** liegt

die Quote mit **38%** circa gleich hoch. Frauen sind mit 13% häufiger alleine für die Betreuung verantwortlich als Männer (3%).¹⁷

- **Betreuungsaufgaben für Personen mit Pflegebedarf und / oder Behinderung/en ab 15 Jahren** nehmen 2% der Frauen und 3% der Männer wahr. In den meisten Fällen handelt es sich um eine zu betreuende Person.
- Eine sehr kleine Gruppe (2%) betreut aktuell sowohl unter- als auch über 15-Jährige.

Abbildung 5: Überblick zu Betreuungsaufgaben der Befragten, nach Geschlecht*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, n miss=19; * Darstellung ohne Geschlecht divers (n=4)

- Insgesamt betreuen damit gut 40% der Respondenten*innen, ohne geschlechtsspezifische Unterschiede, **aktuell Kinder unter 15 Jahren und / oder Erwachsene**. Die Mehrheit ist mit einer Doppelbelastung, also Beruf und Betreuungsarbeit für Kinder *oder* Ältere, konfrontiert (insgesamt 40%, Frauen 41% und Männer 40%). Eine deutlich kleinere Gruppe (2% bzw. sieben Personen) findet eine Dreifachbelastung – Beruf und Betreuungsaufgaben für Kinder *und* Ältere – vor.

4.2 Organisation der Kinderbetreuung

4.2.1 Herausforderung und Rahmenbedingungen

Jene Respondenten*innen mit aktuellen Betreuungsaufgaben für Kinder unter 15 Jahren (knapp 40% der Befragten) wurden gebeten anzugeben, wie sie die Betreuung organisieren – unter der Woche, an Wochenenden, an Feiertagen und zu kindergarten- bzw. schulfreien Zeiten. Zum einen sind die Möglichkeiten einer institutionellen Betreuung zu diesen Zeiten sehr

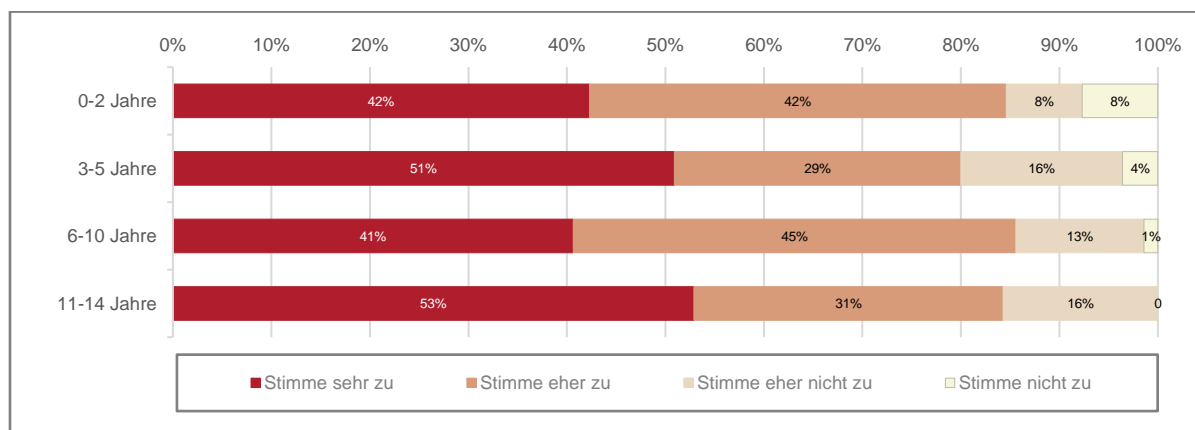
¹⁷ Zum Vergleich: Lt. Mikrozensusarbeitskräfteerhebung 2020 sind gut 12% der Frauen Mütter in einer Ein-Eltern-Familie (mit Kind/ern unter 15 Jahren) und 1% der Männer (Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA; Jänner 2022).

unterschiedlich (siehe Kapitel 2.2) und zum anderen finden Filmschaffende häufig Arbeitsbedingungen vor (bspw. wechselnde Arbeitsorte, Befristungen, Arbeitszeiten), welche konträr zu diesen öffentlich bereitgestellten Lösungsmechanismen zur Abstimmung beider Lebensbereiche sind, da sich diese Mechanismen wesentlich am sogenannten Normalarbeitsverhältnis orientieren. Beispielsweise geben lediglich 7% der Befragten mit Kindern unter 15 Jahren an, niemals an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Meist trifft dies gelegentlich (63%) zu, bei jeder/m Fünften oft und bei 10% regelmäßig (siehe weiter Kapitel 5).¹⁸ Institutionelle Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Wochenenden existieren so gut wie nicht.

Insbesondere aufgrund des zeitlichen Auseinanderklaffens zwischen beruflichen Verpflichtungen und der Verfügbarkeit institutioneller Betreuungsangebote stellt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung für Filmschaffende als schwierig zu bewältigender Spagat dar – dies zeigt sich auch anhand des **hohen Anteils an Befragten, die die Organisation der Betreuung als Herausforderung wahrnehmen**. Rund 85% stimmen der Aussage ‚Ich erlebe es als große Herausforderung, die Betreuung des Kindes / der Kinder zu organisieren‘ sehr oder eher zu. Eine Ablehnung dieser Aussage findet sich am ehesten noch bei jenen mit kleinen Kindern (bis 2 Jahren), hier empfinden dies knapp 10% als keine große Herausforderung.

In diesen Einschätzungen unterscheiden sich weder Mütter signifikant von Vätern, noch bestehen entlang verschiedener anderer sozial-, erwerbs- und betreuungsbezogener Merkmale relevante Unterschiede. Einzig entlang der Anzahl der zu betreuenden Kinder zeigen sich erwartungsgemäß Unterschiede, so nimmt mit steigender Kinderanzahl auch die subjektiv erlebte Herausforderung in der Organisation der Betreuung zu.

Abbildung 6: Beurteilung der Aussage „Ich erlebe es als große Herausforderung, die Betreuung des Kindes / der Kinder zu organisieren“, nach Alter des/der Kinder



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, 0-2 Jahre n=27, 3-5 Jahre n=59, 6-10 Jahre n=69, 11-14 Jahre n=54

Die Kleinteiligkeit und Vielfältigkeit der Arbeit im Filmbereich spiegelt sich naturgemäß auch in der Frage der Betreuungsorganisation wider und stellt die Betroffenen – je nach beruflicher und privater Situation – vor unterschiedlichste Herausforderungen. In den Interviews zeigt sich eine Vielzahl an verschiedenen Betreuungskonstellationen, die sich je nach Entwicklung der beruflichen und privaten Gegebenheiten (beispielsweise ausgeübte berufliche Tätigkeit,

¹⁸ Zur Orientierung: Unter allen Erwerbstätigen leisteten laut Mikrozensusjahresdaten 2020 65% keine Samstagsarbeit und 79% keine Sonntagsarbeit (jeweils bezogen auf die letzten vier Wochen vor der Befragung). Siehe Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020.

Etabliertheit im Berufsfeld, Anzahl und Alter der Kinder, Partnerschaft der Eltern die auseinandergeht etc.) auch immer wieder verändern können und müssen.

Diese Vielfältigkeit bedenkend, können in Bezug auf die eigene Betreuungsrolle **zwei Grundorganisationsmuster** differenziert werden:

- Jene Filmschaffende, welche **primär selbst** bzw. **primär der/die Partner*in** – letzteres wird verstärkt von Männern thematisiert – die Betreuung übernehmen.

„Würde die Mutter meiner Tochter nicht die komplette Betreuung und Erziehung meiner Tochter übernehmen (während eines Projektes), könnte ich meinen Beruf nicht ausüben. Daran ist auch unsere Ehe gescheitert.“ (Int463_m_Betreuungspflichten).

Jene, die primär eine **partnerschaftliche Aufteilung** der Betreuung umsetzen, sei dies im Sinne eines Dual Earner Couples oder, beispielsweise bei Paaren, wo beide filmschaffend tätig sind und die sich mehrfach im Sample finden, im Sinne eines Dual Career Modells¹⁹.

Exemplarisch:

„Mein Mann hat dann auch Dinge abgesagt, um Babyzeit wahrzunehmen. Und ich habe versucht Projekte zu bekommen, die mich da [Anmerk: Babyzeit] wieder rausbringen.“ (Int02_w_Betreuungspflichten).

In beiden Varianten erfordert dies **Aushandlungsprozesse**, in denen es schlussendlich darum geht, Lösungen zu finden, die für beide Elternteile akzeptabel und bewältigbar sind. Ist die Partnerin/der Partner auch im Filmbereich tätig, betrifft dies beispielsweise die Frage, ob gleichzeitig gearbeitet wird (was wiederum die Organisation anderer Betreuungsmöglichkeiten erfordert) oder ob Projekte abwechselnd angenommen werden können, was wiederum Selbstständigen zwar eher möglich ist, Überschneidungen aber auch hier nicht immer vermeidbar sind. Dies resultiert letztendlich darin, dass sich Phasen des gleichzeitigen und getrennten Arbeitens periodisch abwechseln können:

„Sobald beide Elternteile in der Filmbranche tätig sind, ist es wirklich herausfordernd, alles unter einem Hut zu bringen. Unsere Projekte überschneiden sich oft oder finden fern vom Wohnort statt. Parallelaufende Projekte sind ohnehin aufgrund der Arbeitszeit kein Thema. In solch einem Fall wäre nämlich der andere Partner alleinerziehend und die Organisation für die Kinderbetreuung aufgrund von unregelmäßigen Drehzeiten viel zu mühsam und aufwendig.“ (Int22_w_Betreuungspflichten).

Die Entscheidung, wer in welchem Ausmaß arbeitet, wird vor dem Hintergrund **inhaltlicher, karrierebezogener sowie familiärer Fragen** getroffen, darüber hinaus wurde im Rahmen der Interviews aber auch die Wichtigkeit oder der Wunsch nach einer fairen und ausgeglichenen Aufteilung betont. Bedingt durch Wechselhaftigkeit der beruflichen Rahmenbedingungen ist jedenfalls auch die **partnerschaftliche Aufteilung der Betreuung ständig neu zu verhandeln** – möglichst faire Lösungen können kaum dauerhaft festgelegt werden, sondern sind das Resultat projektbezogener Diskussionsprozesse. Exemplarisch:

„Es mag auch keiner zurückschrauben. Wenn ich ein Projekt angeboten bekomme, dass ich wirklich gerne machen möchte, ist es für mich schon schwer es nicht anzunehmen. Das ist schon immer ein Aushandeln und eine Diskussion.“ (Int01_w_Betreuungspflichten)

Die Handlungsspielräume sind dabei wesentlich geprägt von Merkmalen der Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin (z. B. Kontinuität, Position, Verdienst), aber auch vom eigenen Rollenverständnis, vom Geschlechterrollenverständnis der jeweiligen Partner*innen sowie weiterer relevanter Akteure*innen (wie z. B. Arbeitgeber*innen/Auftraggeber*innen, Kolleg*innen). Wie weiter vorne (Kapitel 2) schon angesprochen wurde, kann man/frau sich als ‚Filmschaffende*r, die/der auch Familie hat‘ verstehen – *„Ohne meine Frau, die quasi immer springt und da ist für unseren Sohn, wenn ich wieder mal auf Drehs unterwegs bin, wäre das alles nicht möglich“* (Int426_m_Betreuungspflichten) – oder als ‚Filmschaffende*r, der/die neben den

¹⁹ Der Begriff ‚Dual Earner Couple‘ adressiert Doppelverdiener-Paare. Davon unterschieden werden in der Literatur ‚Dual-Career-Couple‘, also Doppelverdiener-Paare, wo beide zugleich eine berufliche Karriere anstreben, für die Arbeit also mehr als ‚nur Broterwerb‘ darstellt. (siehe z. B. Boye 2014).

privaten Aufgaben erwerbstätig ist' – „*Ich stelle meine Kinder über meine Arbeit*“ (Int05_w_Betreuungspflichten).

Innerhalb der Branche erleben die Befragten, so der Tenor in den qualitativen Gesprächen und Erläuterungen im Online Fragebogen, vielfach nach wie vor ein traditionelles **geschlechterstereotypes Rollenverständnis**. Betreuungsaufgaben würden – wie in weiten Teilen der Gesellschaft – vielfach den Frauen ‚zugeordnet‘. Deren Möglichkeiten und Kompetenzen für eine balancierte Ausübung beruflicher Aufgaben und von Care-Arbeit werden gleichzeitig oft in Frage gestellt. So stehen Frauen quasi unter ‚Generalverdacht‘ einer Mutterschaft, unabhängig davon ob sie dies möchten oder nicht, womit Frauen beruflich nicht (mehr) so viel zugebraut wird, weil implizit angenommen wird, dass diese sich ihren Betreuungsaufgaben zuwenden (werden) und im Beruf nur mehr eingeschränkt zur Verfügung stehen (werden) (siehe bspw. ähnlich Wreyford 2013, Handy / Rowlands 2013, Hochfeld et al. 2017). Männer mit Betreuungspflichten hingegen werden weiter als "volle" Arbeitskräfte gesehen, von denen ausgegangen wird, dass sie sich weiterhin uneingeschränkt dem Beruf widmen und eine Partnerin haben, die die Betreuung übernimmt und ihnen den Rücken freihält. Die Erwartungshaltungen gegenüber Frauen ruhen also wesentlich auf Vorstellungen familiärer bzw. betreuerischer Präferenzsetzungen, während bei Männern stärker die Zuschreibung des Rollenbildes als Familienernährer relevant wird. Exemplarisch:

„Da gibt es schon eine Geschlechterungleichheit beim Film. [...] Man hängt das ganze Thema [Anmerk: Kinderbetreuung] sehr der Frau um. Bei den Männern wird das positiv wahrgenommen, so auf die Art: „Toll, dass du das beides schaffst!“ und bei der Frau geht es eher darum, ob sie das schafft.“ (Int07_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

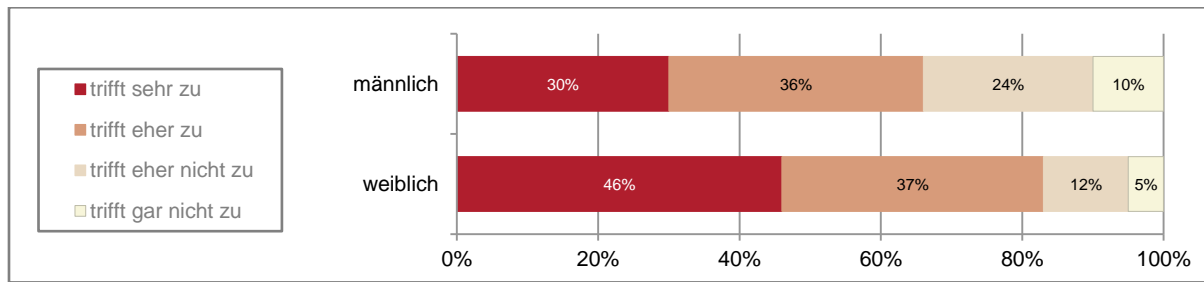
„Bei uns ist mir aufgefallen, dass mein Mann plötzlich mehr Angebote bekommen hat, weil sich die Leute wohl gedacht haben: „Er wird jetzt Vater, da braucht er noch einen Job!“ Da gibt es eine Solidarität für Männer, die für Frauen echt unpraktisch ist. Ich habe auch sehr kämpfen müssen, um diesen Schnitt für die Doku machen zu können. Weil interessanterweise die Regisseurin mir nicht zugetraut hat, so kurz nach der Geburt einen Film schneiden zu können. Da musste also ich eine andere Frau davon überzeugen. Man wird richtig in die Mutterrolle gedrängt. Und wenn du das nicht so 100% willst, bist du schnell eine Rabenmutter. Das passiert den Vätern gar nicht.“ (Int03_w_Betreuungspflichten)

„Mein Mann wurde auch noch nie gefragt, wie er das mit den Kindern macht. Diese Frage wird von Seiten der Arbeitgeber immer nur mir gestellt.“ (Int01_w_Betreuungspflichten)

„Vor allem aber wünsch ich mir mehr Verständnis aus der Branche, denn oft werde ich gefragt, wie ich denn solange von den Kindern weg sein kann als Mutter (indirekte Vorwürfe sind wunderbar...).“ (Int613_w_Betreuungspflichten)

Darauf, dass die Vereinbarkeit einer Karriere im Filmbereich mit Betreuungspflichten **für Frauen mit größeren Hürden und Belastungen verbunden** ist, verweist auch das Ergebnis, dass fast die Hälfte der befragten Frauen (46%) dem Statement zustimmen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung eine starke psychische Belastung darstellt. Bei Männern liegt der Anteil der subjektiv sehr belasteten Personen mit 30% signifikant niedriger, während die Anteile jener, die sich nicht belastet fühlen, doppelt so hoch sind wie bei den Frauen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Beurteilung der Aussage „Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung stellt für mich eine starke psychische Belastung dar“, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film Betreuungspflichten aktuell/vergangen = 218, n miss=15, * Darstellung ohne Geschlecht divers (n=2)

Berridge (2019) weist in diesem Kontext, auf Basis von Untersuchungen zu Gender Impacts im schottischen Film- und TV-Sektor, auch darauf hin, dass Frauen Betreuungsaufgaben auch umfassender definieren als Männer und ein größeres Maß an „mental labour of organising family life“ (ebd.: 7) leisten. Sie thematisierten im Gegensatz zu Männern wesentlich auch das emotionale Wohlbefinden der Kinder, Fragen der Freizeitgestaltung oder weitere Haushaltsaufgaben wie Einkauf, Reinigung etc.

„men and women had different ideas of what this presence entails. Men typically equated ‚being around‘ with their availability at children’s meal-times and bedtimes, which did not necessarily involve dramatically changing their working patterns, while for women, being around‘ often meant reducing their hours at work or leaving the industries altogether“ (ebd.: 13)

4.2.2 Von Konstanten und der Notwendigkeit eines vielfältigen (möglichst flexiblen) Betreuungsnetzwerkes

Ausgehend von den im vorigen Kapitel benannten zwei Grundorganisationsmustern von Betreuungsaufgaben werden diese durch verschiedenste weitere Betreuungsmodelle ergänzt. Hier lassen sich idealtypisch wiederum zwei Grundorientierungen erkennen:

- Erstens die **flexible Organisation der Betreuung – von Tag zu Tag, von Woche zu Woche, von Projekt zu Projekt**. Exemplarisch:

„Wir haben das alles nicht vorher geplant. Generell schauen wir immer von Projekt zu Projekt. In unserem Job bekommt man ja einzelne Anfragen und man weiß auch nicht genau, wann die Drehzeiten sind. Somit ist es natürlich auch notwendig, dass man flexibel ist.“ (Int02_w_Betreuungspflichten).

Dies stellt die in den Interviews am stärksten thematisierte Variante dar.

- Zweitens der Versuch, längerfristige bzw. **dauerhafte Betreuungsmodelle** zu etablieren. Beispielhaft:

„In Wahrheit muss ich also eine dauerhafte Kinderbetreuung auch in jener Zeit sicherstellen, in der ich nicht drehe, damit ich die Betreuungskraft auch wirklich zur Verfügung habe, wenn ich dann drehe.“ (Int62_w_Betreuungspflichten)

Unabhängig davon welche Orientierung tragend ist, sind – neben der **eigenen Betreuung** des/der Kindes/er²⁰ – **institutionelle Betreuungsangebote** eine **Konstante**. Mehrheitlich

²⁰ Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass einzelne Befragte eine „Art Karenz“ (Int591_w_keine aktuellen Betreuungsaufgaben) auch für Selbstständige, Freischaffende thematisieren. Während Unselbstständige Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres haben, können Selbstständige für den Zeitraum acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt zwischen einer Betriebshilfe und dem Wochengeld wählen. Kinderbetreuungsgeld können Selbstständige unter denselben Voraussetzungen wie Unselbstständige

werden solche Angebote genutzt. Über alle Altersgruppen der Kinder liegt die Nutzungsquote institutioneller Betreuungsangebote (hier gefasst von Krippen über Kindergärten, Schulen, Horte bis Tagesmütter/-väter) bei 87% (siehe Abbildung 8, Abbildung 9). Dies differenziert freilich nach dem Alter der Kinder – so ist die Nutzungsquote bei 0-2-Jährigen Kindern mit 59% am vergleichsweise niedrigsten.²¹ Diese Angebote werden meist werktags in der ersten Tageshälfte genutzt, während nachmittags und abends die eigene oder informell organisierte Betreuung überwiegt, zugleich liegen in diesen Zeiträumen aber auch Lücken in der Betreuung vor (siehe auch Anhang, Kapitel 4.2.3). Bei den 3-5-Jährigen steigt die Nutzungsquote institutioneller Angebote nochmals deutlich auf 95% an. Bei dieser Altersgruppe kommt unter der Woche auch verstärkt eine Nachmittagsbetreuung zum Tragen, während Lücken in erster Linie abends thematisiert werden.

Individuelle externe Betreuung (z. B. Babysitter, Au-Pair²²) nützen insgesamt 15%. Frauen nennen dies häufiger als Männer (23% vs. 5%) und insgesamt wird diese Form der Betreuung verstärkt bei den ab 3-Jährigen (zwischen 15% 11-14 Jahre und 22% 6-10 Jahre) eingesetzt, während dies bei den Jüngsten (0-2 Jahre) mit 4% eine geringe Rolle spielt.

All diese Betreuungsformen sind auch mit **Kosten** verbunden, welche mit steigendem Alter der Kinder zunehmen. Während bei den 3- bis 5-Jährigen im Schnitt für institutionelle Angebote rund 180 Euro pro Monat für die Betreuung bezahlt werden, liegt der Wert bei den 6- bis 10-Jährigen bei 270 Euro und bei den 11- bis 14-Jährigen bei etwa 280 Euro.²³ Für individuelle externe Betreuungen können auf Grund der jeweiligen Fallzahlen (n<25) keine genauen Werte benannt werden. Sofern Informationen vorliegen, ist davon auszugehen, dass für diese Betreuungsformen bis zum Zweifachen im Vergleich zu institutionellen Angeboten aufgewendet wird.

Die Frage der Kosten wird in den Interviews vielfach thematisiert. Den direkt anfallenden Kosten (Gehalt, Gebühren, Eltern-, Essensbeiträge, etc.) werden die Erwerbseinkommen, die ‚Erträge‘ der Erwerbsarbeit, gegenübergestellt. Fällt die wahrgenommene Grenzbelastung der Erwerbseinkommen ‚zu‘ hoch aus mindert dies unter Umständen den Anreiz für eine Erwerbstätigkeit (siehe weiter Kapitel 5). Exemplarisch:

„Bei uns wäre alles lösbar gewesen, wenn wir uns die individuelle Kinderbetreuung hätten leisten können. Wenn man von 15 – 22 Uhr einen Babysitter braucht, zum Beispiel. Wenn man da im Schnitt zwischen 10 und 12 Euro zahlt, ist das über mehrere Tage unglaublich viel Geld. Das war unter anderem ein Grund, warum ich oft diese Drehtage gar nicht übernommen habe.“ (Int05_w_Betreuungspflichten)

Zweitens werden vereinzelt auch die regional unterschiedlichen Kosten für Kinderbetreuung kritisch thematisiert:

„Ich lebe in Niederösterreich und arbeite aber viel in Wien. Ich zahle ohne Scherz mehr als 10x so viel für Kinderbetreuung für Kinder unter 2,5 Jahre als in Wien. Das ist systematische politische Bindung der Frau/Mutter an den Haushalt zuhause und der Spalt zwischen denen

beantragen (siehe bspw. www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit/Seite.3590007.html).

²¹ Zur Verortung: Die Betreuungsquote, also der Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung, der 0- bis 2-Jährigen liegt in Österreich bei 27,6%. In der Altersgruppe der 3- bis 5-Jährigen liegt der Wert bei 92,6%. Siehe Statistik Austria Kindertagesheimstatistik 2020/21, Bevölkerungsregister. Erstellt am 30.08.2021.

²² Au-Pairs werden vereinzelt als gute Option andiskutiert, allerdings bedarf dies a) einer Wohnsituation, die auch Raum für eine weitere Person bietet und ist b) vom stundenmäßigen Einsatzziel von bis zu 18 Wochenstunden in intensiven Arbeitsphasen allenfalls partiell eine Betreuungslösung. Siehe zu den Rahmenbedingungen für AU-Pair in Österreich bspw.: <https://www.usp.gv.at/mitarbeiter/auslaendische-beschaefigte/au-pair.html>

²³ Für die Altersgruppe der 0- bis 2-Jährigen liegt eine geringe Zahl an Nennungen (n<25) vor, welche sich im Durchschnitt etwas über den Kosten für die 3- bis 5-Jährigen und unterhalb jener für die Älteren bewegen.

In allen Altersgruppen verweisen die Angaben in die Richtung, dass in Wien die Kosten vergleichsweise geringer sind (siehe auch Kapitel 2.2). Allerdings leiden diese Angaben wiederum an geringen Zellbesetzungen.

die zuhause im Care Bereich tätig sind und denen die das Geld verdienen wird immer nur noch größer.“ (Int181_w_Betreuungspflichten)

Neben der Frage der Leistbarkeit externer Betreuungsangebote wird erwartungsgemäß auch die zeitliche **Verfügbarkeit** solcher Angebote vielfach kritisch thematisiert. Teils lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten, die sich von Projekt zu Projekt auch ändern können, treffen vielfach auf eine institutionelle Betreuungslandschaft mit im Vergleich dazu eingeschränkten und starren Öffnungszeiten (siehe auch Kapitel 2.2):

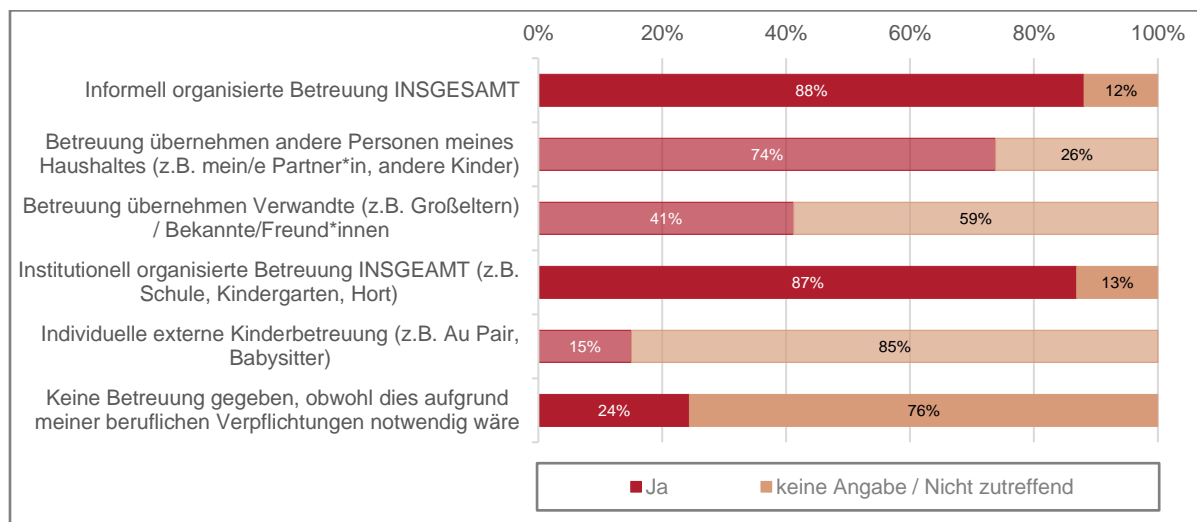
„Ich stehe meist schon um 5 Uhr auf und muss um 6 Uhr weg [...] Der Kindergarten nimmt die Kinder erst ab 7 Uhr ab, was an und für sich schon sehr früh ist. [...] Ich bin meist 14 Stunden nicht zu Hause. Wenn ich nach Hause komme, schlafen meine Kinder schon.“ (Int01_w_Betreuungspflichten)

Eine spezifische Herausforderung stellt die Organisation der Betreuung bei **Drehs mit relativ großer räumlicher Distanz zum Wohnort** dar. Hier muss entweder die Betreuung am Drehort organisiert werden, was unter Umständen eine beträchtliche Kostenbelastung bedeutet, oder es erfolgt die vorübergehende Trennung von den Kindern, was vielfach als belastend für sich selbst und für die Kinder i. S. der nicht gegebenen gemeinsamen Beziehungszeit erlebt wird:

„In unserem Fall arbeitet meist nur ein Elternteil, für gemeinsame Arbeit müssen wir eine Babysitterin bezahlen. Wenn wir als Eltern (beide Filmemacher*innen) z. B. einen Dreh in Tirol haben, dann müssen wir unsere Babysitterin mitnehmen und für sie auch alles bezahlen inkl. Gehalt natürlich. Können dies aber nicht abrechnen, bzw. überhaupt kalkulieren. Jobs die mich ein Monat an ein Set irgendwo in Österreich bringen würden, nehme ich nicht an, weil ich meine Kinder schon auch sehen will.“ (Int603_w_Betreuungspflichten)

„Größeres gesellschaftliches Verständnis, besonders von Seiten der Schulen. Ich drehe fast ausschließlich im Ausland und bin oft monatelang von meinen Kindern getrennt. Es sollte eine Sonderregelung geben, dass man die Kinder tageweise vom Unterricht freistellen kann, so lange der Unterrichtsstoff nachgeholt wird und die schulische Leistung nicht leidet. Damit könnten mehr Besuche ermöglicht werden. (Int548_w_Betreuungspflichten)

Abbildung 8: Nutzungsquoten verschiedener Formen der Betreuung*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film mit Kind/ern unter 15 Jahren n=160; * Der erste Balken stellt für die informelle und institutionelle Betreuung den Gesamtwert dar, während die folgenden heller schattierten Balken spezifische Formen der informellen und institutionellen Betreuung fassen.

Neben der eigenen Betreuungstätigkeit und institutionellen sowie individuell externen Betreuungsangeboten nimmt die **informell organisierte Betreuung**, also durch Personen aus dem Familien- oder Bekanntenkreis eine zentrale Rolle ein. Sie stellt für viele eine Form der Betreuung dar, die **aus der Perspektive der Kinder wertvoll**, weil mittels vertrauter Bezugspersonen, ist:

„Für abendliche und nächtliche Arbeitszeiten helfen am besten sehr vertraute Menschen (Familien, Angehörige oder sehr gute Freunde), die die Kinder ins Bett bringen und womöglich bis zum nächsten Tag bleiben“ (Int401_w_Betreuungspflichten).

Informell organisierte Betreuung ist darüber hinaus aber auch wesentlich, weil dies eine **leistbare, flexible** und vielfach **in räumlicher Nähe verfügbare Option** darstellt. Um gerade auch bei kurzfristigem Bedarf Lösungen parat zu haben, wird dabei ein mitunter recht großer ‚Pool‘ an (teils auch wechselnden) Personen aufgebaut, welcher unter anderem (Ur-)Großeltern, Geschwister, ältere Kinder oder Schwiegerkinder, Nichten, Neffen, Nachbar*innen und/oder Freund*innen umfasst.

„Das letzte Jahr hat es die Freundin meines Zweitältesten gemacht. Sie hat die Ausbildung zur Kindergärtnerin gemacht, wollte das ausprobieren [...] Jetzt arbeitet sie allerdings schon im Kindergarten und es macht mein zweitältester Sohn. Er macht das mit der Patentante der Jüngsten und sie hat 2 Tage in der Woche Zeit. [...] Es gibt in Wirklichkeit keine langfristige Lösung. Man muss immer wieder jemanden neu einführen.“ (Int01_w_Betreuungspflichten)

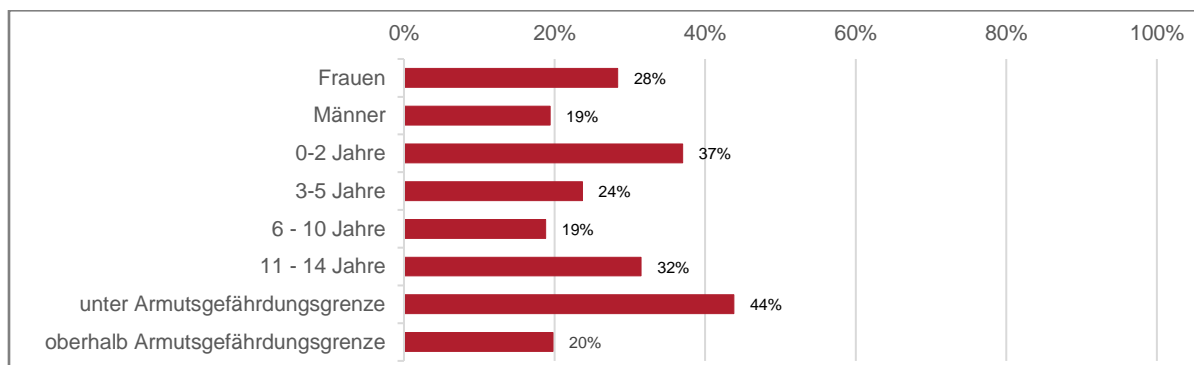
Solche informellen Betreuungsangebote – vor allem bei bis zu 2-Jährigen und zu kindergarten-, schulfreien Zeiten – nutzt mit 88% der befragten Mütter bzw. Väter die überwiegende Mehrheit (siehe Abbildung 8). Zu größeren Teilen handelt es sich dabei um Personen des gemeinsamen Haushaltes, also bspw. der/die Partner*in oder ältere Kinder (Nutzungsquote 74%). Verwandte (bspw. (Ur-)Großeltern), Bekannte oder Freunden*innen stehen bei 41% der Befragten als Betreuungspersonen zur Verfügung. Letzteres benennen Frauen häufiger als Männer (52% vs. 23%), die im Gegensatz etwas stärker haushaltseigene Betreuungspersonen, also etwa ihre Partnerin/ihren Partner, angeben (79% vs. 69% bei Frauen). Besonders bedeutsam sind Verwandte, Bekannte oder Freunden*innen für jene Befragten, welche alleine für die Betreuung des/der Kindes/er zuständig sind. Auch wenn diese Gruppe mit relativ wenigen Fällen im Sample vertreten ist (n<25) verweisen die Ergebnisse doch auf eine plausibel erwartbare hohe Bedeutung (rd. drei Viertel der Befragten) sozialer Netze außerhalb des eigenen Haushaltes. Auch nimmt diese Betreuungsform mit dem Alter der Kinder an Bedeutung zu – während bei 0- bis 2-Jährigen etwa jede/r Vierte auf Personen solcher informellen Netzwerke zurückgreift, steigt der Anteil bei den 3- bis 10-Jährigen auf knapp 40% und liegt in der Altersgruppe 11 bis 14 Jahre bei knapp 60%.

4.2.3 Betreuungslücken

Insgesamt **24%** der Respondenten*innen bejahen, dass es Situationen gibt, in denen **keine Betreuung gegeben** ist, **obwohl dies aufgrund beruflicher Verpflichtungen notwendig wäre**. Frauen nennen dies, wenn auch nicht statistisch signifikant, etwas häufiger als Männer. Ein relevanter Unterschied markiert jedoch die finanzielle Ausstattung des Haushaltes. Einkommensschwache Respondenten*innen bejahen zu 44% Phasen mangelnder Betreuung, damit so viele wie in keiner anderen Gruppe. Für sie stellt die Finanzierung privat organisierter Betreuungen eine Belastung dar – *„Die Gut-Verdiener können sich Kinder-Personal leisten, die anderen nicht.“* (Int673_d_keine aktuellen Betreuungspflichten) – und sie sind noch verstärkt auf informelle und kostenlose Unterstützung angewiesen. Verstärkt, weil der Tenor in den Interviews – wie im Kapitel zuvor schon angesprochen – insgesamt darauf verweist, dass die Betreuung und insbesondere kurzfristige Situationen nur durch informelle Netzwerke lösbar sind:

„Wir haben das sehr große Glück Freunde und einen hingebungsvollen Opa zu haben. Oft haben uns diese Menschen auch kurzfristig aus unvorhergesehenen Situationen "erlöst". Dies geschieht NUR aufgrund unseres Netzwerkes, dass wir uns alleine aufgebaut haben. Manchmal ist ein Set "Familienfreundlich" genug, um kurzfristig Kinder mitnehmen zu können, weil man sonst einfach nicht weiß, was man machen soll. Die Solidarität hält sich jedoch nach wie vor in Grenzen und die Bedingungen ein oder gar zwei Kinder während Dreharbeiten am Set dabei zu haben sind einfach nicht gegeben.“ (Int341_w_Betreuungspflichten).

Abbildung 9: Keine Betreuung gegeben, obwohl dies aufgrund beruflicher Verpflichtungen notwendig wäre, nach ausgewählten Merkmalen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film mit Kind/ern unter 15 Jahren n=160, * Darstellung exklusive ‚keine Angabe / nicht zutreffend‘

Solche Betreuungslücken sind zu unterschiedlichen Zeiten zu beobachten. Während bei kleinen Kindern (bis 2 Jahre) vor allem Nachmittage und Abende werktags genannt werden, stellen bei den Älteren erwartungsgemäß Rand- und Ferienzeiten von Kinderbetreuungsangeboten und Schulen eine wesentliche Herausforderung dar. Während Öffnungs- und Ferienzeiten im Voraus bekannte und somit auch vorausschauend planbare Situationen markieren, werden mehrfach Erkrankungen der Kinder als besonders herausfordernd thematisiert, da in diesen Fällen ganz kurzfristige Betreuungen zu organisieren sind. Exemplarisch:

„Im Normalfall schaue ich dann, dass einer von uns [Anmerk: Elternteile] zu Hause bleiben kann. Das gelingt uns oft, aber nicht immer. Letztens, zum Beispiel, musste ich meinen Sohn mit Fieber zu meiner Mutter bringen, weil ich einen Termin hatte, den ich nicht absagen konnte. Und sie benötigt selbst eine 24 Stunden Pflege. Ich wusste nicht, wo ich ihn sonst unterbringen soll.“ (Int05_w_Betreuungspflichten).

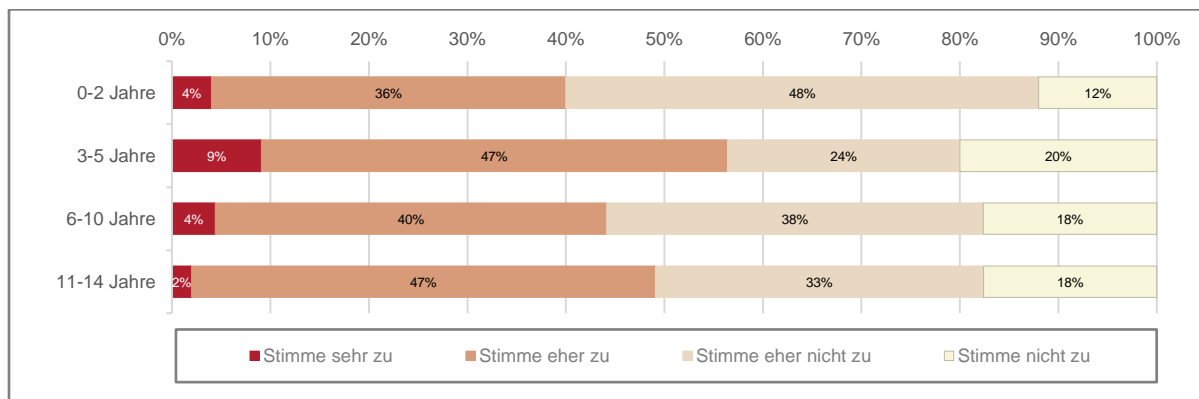
Vereinzelt wird in solchen Fällen auch erzählt, dass Betreuung und Beruf parallel ablaufen müssen und die Kinder in die Arbeit mitgenommen werden müssen.

Insgesamt markieren **kurzfristige Veränderungen der Betreuungserfordernisse**, sei dies im Kontext privater oder aber auch beruflicher Aspekte, eine **große Herausforderung**²⁴. Dies zeigt sich auch in der Bewertung der Aussage „Die Organisation der Betreuung gelingt auch dann, wenn unerwartete Zwischenfälle (z. B. covid-bedingte Schulschließung, Krankheitsfall) auftreten.“ Je nach Alter der Kinder stimmen zwischen 44% und 60% – unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Urbanität des Wohnortes etc. – der Aussage eher bis gar nicht zu (siehe folgende Abbildung).

Ähnlich fällt das Bild in Bezug auf die Aussage „Wenn ich kurzfristige berufliche Tätigkeiten auszuführen habe oder Aufträge erhalte, die mit meinen Betreuungspflichten kollidieren, kann ich auf andere Betreuungsmöglichkeiten zurückgreifen und meinen beruflichen Aufgaben nachgehen“ aus. Auch hier stimmen zwischen 46% und 57% der Aussage eher bis gar nicht zu.

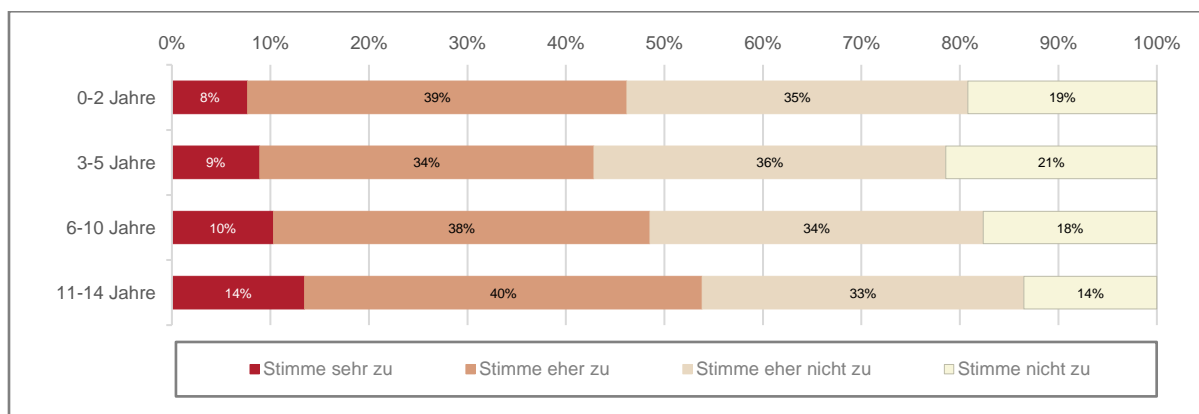
²⁴ Sofern die zugrundeliegenden Fallzahlen eine Analyse entlang verschiedener Subgruppen (bspw. Geschlecht, alleinige Betreuungsverantwortung, Urbanität des Wohnortes) erlauben, zeigen sich keine statistisch relevanten Unterschiede in der Einschätzung.

Abbildung 10: Beurteilung der Aussage „Die Organisation der Betreuung gelingt auch dann, wenn unerwartete Zwischenfälle (z. B. Schulschließung, Krankheitsfall) auftreten.“, nach Alter des/der Kinder



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, 0-2 Jahre n=27, 3-5 Jahre n=59, 6-10 Jahre n=69, 11-14 Jahre n=54

Abbildung 11: Beurteilung der Aussage „Wenn ich kurzfristige berufliche Tätigkeiten auszuführen habe oder Aufträge erhalte, die mit meinen Betreuungspflichten kollidieren, kann ich auf andere Betreuungsmöglichkeiten zurückgreifen und meinen beruflichen Aufgaben nachgehen.“, nach Alter des/der Kinder



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, 0-2 Jahre n=27, 3-5 Jahre n=59, 6-10 Jahre n=69, 11-14 Jahre n=54

Nicht zuletzt sei auch darauf hingewiesen, dass die **mangelnde Vereinbarkeit** auch ein **Grund** dafür sein kann, **den Filmsektor zu verlassen**.²⁵ Daten aus UK für den TV Bereich zeigen beispielsweise, dass „incompatibility with parenting was the overwhelmingly dominant factor motivating early exit from the sector for women“ (Percival 2019: 1). Während 49% der von Percival (ebd.) befragten Frauen dies als entscheidender Grund nannten, gaben ‚nur‘ 4% der Männer dies als Grund an.

²⁵ In der vorliegenden Befragung wurden keine Aussteiger*innen befragt. Eine vorübergehende Aufgabe der Tätigkeit auf Grund von Betreuungspflichten trifft bei 31% der befragten Frauen und 21% der Männer zu, längerfristig hatten 4% der Frauen und 2% der Männer unterbrochen.

4.3 Betreuungsaufgaben für Personen ab 15 Jahren

Zu leistende Betreuungsaufgaben sind vielfach nicht nur auf Kinder beschränkt, sondern betreffen auch ältere Angehörige. Hinzu können auch Menschen mit Behinderung/en kommen, die einen mehr oder minder ausgeprägten Betreuungsbedarf haben. Der Frage der Betreuung dieser beiden Personengruppen wird teils relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt (für eine Ausnahme siehe Dent / Almenoar 2019 in Bezug auf den UK screen sector), auch wenn dies vielfach für die Betreuungspersonen eine große – vor allem psychische und zeitliche – Belastung markiert (siehe Nagl-Cupal et al. 2018). In der vorliegenden Befragung wurde daher gezielt nach der Übernahme von Betreuungsaufgaben für Personen mit Pflegebedarf und / oder Behinderung/en ab 15 Jahren gefragt. Dies betrifft im Sample eine – gerade auch im Vergleich zur Betreuung von Kindern – sehr kleine Gruppe von 2% der weiblichen und 3% der männlichen Filmschaffenden, die für die Betreuung Erwachsener zuständig sind (n gesamt=11) und weitere 1% der Frauen und 2% der Männer, die sowohl Erwachsene als auch Kinder betreuen (n gesamt=7).

Auf Grund der gegebenen kleinen Fallzahlen sind die Resultate explorativer Natur und werden nachfolgend für ausgewählte Aspekte lediglich kurz in einer qualitativen Art zusammenfassend skizziert.

Alle Befragten erleben die Organisation der Betreuung Personen mit Pflegebedarf und / oder Behinderung/en als sehr / eher **große Herausforderung**. Meist wird eine Person betreut, in Einzelfällen aber auch bis zu drei Personen. Durchschnittlich leisten die Befragten circa 30 Wochenstunden Betreuungsarbeit, wobei hier große Unterschiede – zwischen einigen wenigen Stunden bis zu 24h rund um die Uhr – vorliegen. Geprägt ist das zeitliche Ausmaß des Betreuungsbedarf auch von den unterstützenden, externen Dienstleistungsangeboten, konkret deren Vorhandensein, zeitliche Verfügbarkeit, Qualität und Leistbarkeit. Dabei greift etwa jede/r Fünfte auf ambulante / mobile Betreuungs- und Pflegedienste und (teil-)stationäre Betreuungs- und Pflegedienste (z. B. (Halb-)Tagesbetreuung, kurzzeitige Aufenthalte) zurück, die als unterstützend und entlastend erlebt werden.

„Seit kurzem haben wir eine Rundumhilfe von außerhalb bekommen, weil wir uns das jetzt auch leisten können. [...] So können wir das jetzt managen.“ (Int6_m_Betreuungspflichten).

Allerdings sind diese Angebote nicht immer im erforderlichen Ausmaß auch verfügbar, wie dies beispielsweise eine Mutter in Bezug auf Kinder mit Behinderung/en festhält:

„Für die Betreuung von Kindern mit Behinderung gibt es so gut wie nirgends eigene zusätzliche Unterstützungen, die jedoch dringend notwendig wären, dass die Betreuung von Kindern mit Behinderungen viel zeit- und arbeits- und finanzintensiver ist, als die von so genannten "normalen" Kindern.“ (Int513_m_Betreuungspflichten)

Ähnlich zur Betreuungssituation von Kindern stellen auch bei Menschen mit Pflegebedarf und / oder Behinderung/en kurzfristige und unerwartete Veränderungen – sei dies im privaten Bereich oder im beruflichen Bereich – die Betreuungspersonen vor Herausforderungen. So geben etwa vier von zehn der Respondent*innen an, dass die Re-Organisation der Betreuung kurzfristig eher bis gar nicht möglich ist, so dass auch hier in Bezug auf die kurzfristige berufliche Verfügbarkeit deutliche Einschränkungen gegeben sind.

5 Betreuungsaufgaben: Berufliche Rahmenbedingungen, Herausforderungen & Folgewirkungen

Die Organisation von Betreuungsaufgaben parallel zu einer beruflichen Tätigkeit in der Filmbranche erfordert – wie die in Kapitel 4 skizzierten Ergebnisse zeigen – häufig ein Höchstmaß an Flexibilität, Improvisation und finanziellem Aufwand. Anschließend daran stellt sich die Frage, welche Herausforderungen die Ausübung von Betreuungsaufgaben auf beruflicher Ebene mit sich bringt. Mit welchen berufsbezogenen Schwierigkeiten sind die Betreuenden konfrontiert und inwiefern stehen diese mit den Erwerbsspezifika der Filmbranche in Zusammenhang? Mit welchen Strategien wird versucht, den Spagat zwischen Betreuungsaufgaben und Beruf zu meistern und welche Folgen ergeben sich daraus für die berufliche Laufbahn?

Weiters soll in diesem Kapitel auf die beruflichen und privaten Rahmenbedingungen und Ressourcen eingegangen werden, die beeinflussend darauf wirken, ob und wie gut eine Tätigkeit im Filmbereich mit Betreuungspflichten vereinbart werden kann. Dies umfasst schlussendlich auch die Identifizierung von Ressourcen und Hemmnissen für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten in der Filmbranche.

5.1 Herausforderungen

Im Rahmen der quantitativen wie qualitativen Analysen kristallisierten sich drei Faktoren als besonders erschwerend für die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und einer Erwerbstätigkeit in der Filmbranche heraus:

- Der erste Punkt betrifft die **filmspezifischen Arbeitsbedingungen**, die als **vereinbarkeitserschwerend** charakterisiert werden können, auf mehreren Ebenen als mit Betreuungspflichten inkompatibel erlebt werden und in ihrer Grundstruktur nicht darauf ausgerichtet sind, zeitintensive und kontinuierliche private Verpflichtungen zu haben.
- Zweitens ist die Filmbranche durch einen relativ hohen **Konkurrenz- und Leistungsdruck** gekennzeichnet, in dem Abwesenheiten und/oder Projektabsagen, unter anderem aufgrund von Betreuungspflichten, mit längerfristigen beruflichen und damit auch finanziellen Einbußen einhergehen können und damit – in Abhängigkeit der Erwerbsform und der beruflichen Etabliertheit – ein mehr oder minder großes Risiko darstellen.
- Weiters wird die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung auch als **finanzieller Balanceakt** erlebt. Hier bestünde, so die Gesprächspartner*innen, eine Diskrepanz zwischen den teils niedrigen und diskontinuierlichen Einkommen und der mitunter aufgrund der langen und atypischen Arbeitszeiten oft notwendigen, aber relativ teuren individuellen externen Kinderbetreuung.

Vereinbarkeitserschwerende Arbeitsbedingungen

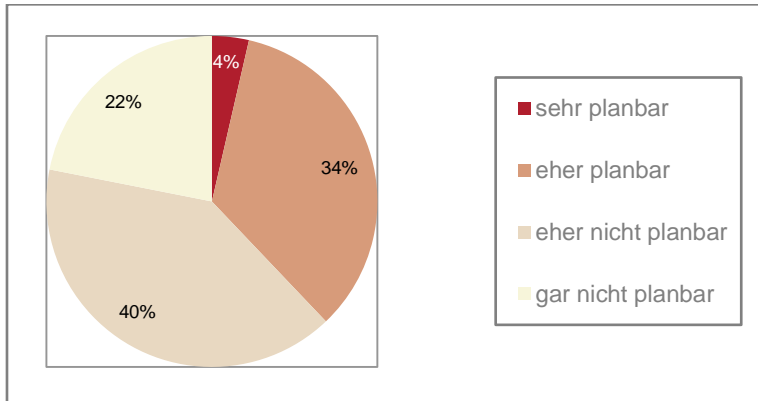
„Man geht weg, bevor die Kinder aufstehen und kommt, wenn sie schon schlafen. In der Zeit, in der das bei mir noch so war..., das war ein Wahnsinn!“ (Int5_w_Betreuungspflichten)

Eine Erwerbstätigkeit im Filmbereich ist, wenngleich dies aufgrund der hohen Heterogenität nicht auf alle Berufe gleichermaßen zutreffen mag, insgesamt durch ein hohes Maß an **Diskontinuität, Unplanbarkeit und Wechselhaftigkeit** gekennzeichnet (siehe Kapitel 2.1) – ein Befund, der sich in älteren Studien zeigte (siehe bspw. Wetzels et al. 2020) und durch die Ergebnisse der aktuellen Befragung erneut untermauert wird.

So geben über 60% der Befragten mit Betreuungspflichten an, eher- oder gar **nicht planbare und vorhersehbare Arbeitszeiten** zu haben (40% eher nicht, 22% gar nicht; vgl.

Abbildung 12). Die Unplanbarkeit der Arbeitszeiten wird über sämtliche Gruppen von Filmschaffenden mit Betreuungspflichten hinweg in ähnlich hohem Ausmaß wahrgenommen, so zeigen sich weder nach sozial- noch erwerbsbezogenen Merkmalen signifikante Unterschiede.

Abbildung 12: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Wie gut planbar und vorhersehbar sind Ihre Arbeitszeiten im Großen und Ganzen?

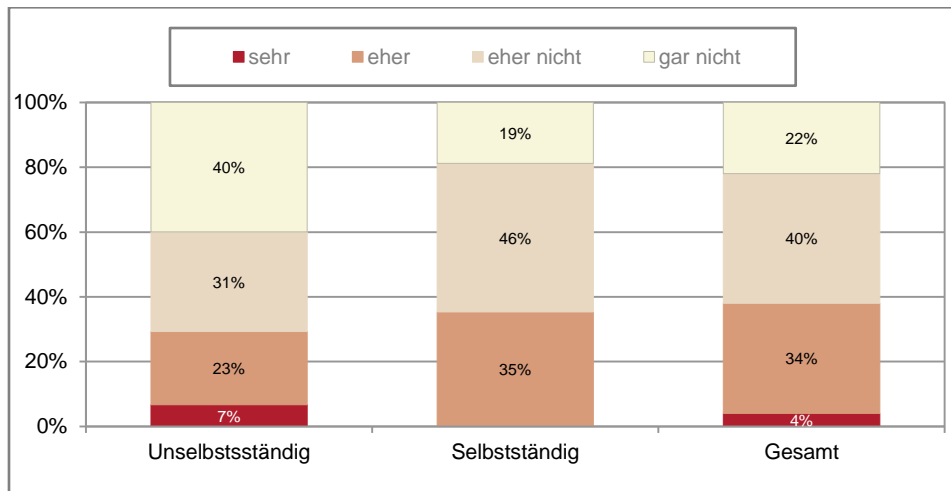


Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell Betreuungspflichten=171, n miss=2

Im Wechselspiel mit Betreuungsaufgaben wird diese bei verhältnismäßig vielen Befragten erlebte relativ geringe Planbarkeit bzw. Wechselhaftigkeit der Arbeitsbelastung insofern als Schwierigkeit beschrieben, weil damit ein hoher und schwer erfüllbarer Anspruch an die Flexibilität der Kinderbetreuung gestellt werden muss und die Betreuung, wie in Kapitel 4.2.1 skizziert, laufend neu organisiert werden muss – von Tag zu Tag, von Woche zu Woche, von Projekt zu Projekt. Eine langfristige Betreuung ist vielfach kaum realisierbar, vielmehr muss stetig nach passenden Lösungen gesucht werden.

Der hohen Flexibilität, die den betreffenden Personen von beruflicher Seite abverlangt wird, steht der umso **geringere Handlungsspielraum in Bezug auf Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitszeiten an die Betreuungspflichten** gegenüber. In der quantitativen Befragung geben Personen mit Betreuungspflichten zu 70% an, ihre Arbeitszeiten ‚eher nicht‘ oder ‚gar nicht‘ an die Betreuungspflichten anpassen zu können (39% eher nicht, 31% gar nicht). Selbstständige dürften dabei einen etwas größeren Spielraum haben, ordnen sie bei dieser Frage doch signifikant häufiger in den beiden mittleren Antwortkategorien (‚eher/eher nicht‘) ein als Unselbstständige, die wiederum zu 40% angeben, ihre Arbeitszeiten ‚gar nicht‘ an die Betreuung anpassen zu können (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Wie sehr können Arbeitszeiten an die Betreuungspflichten angepasst werden?



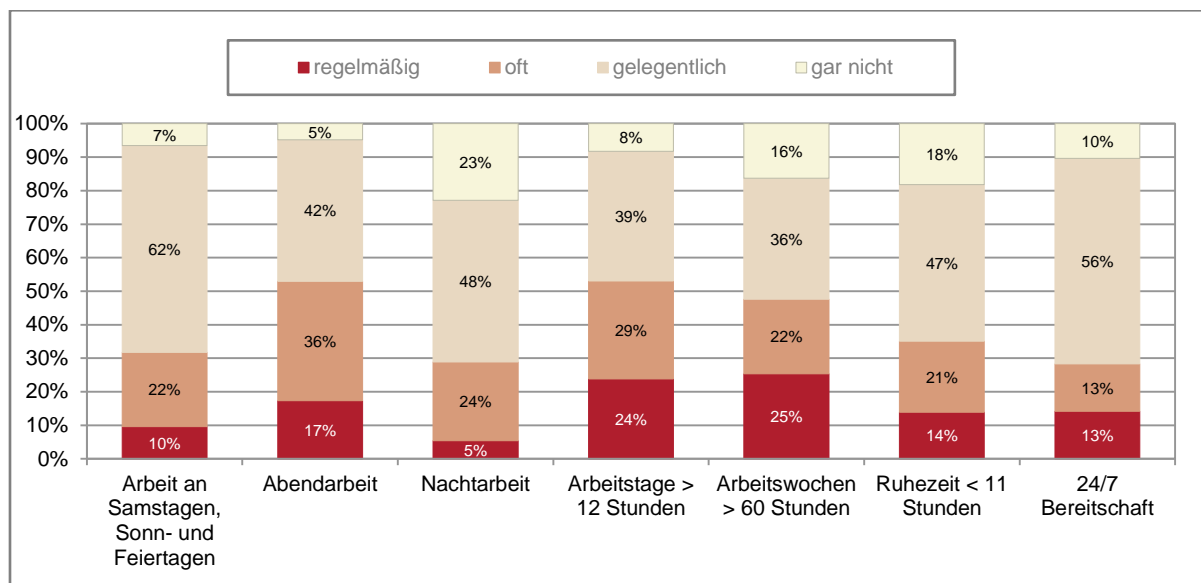
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell Betreuungspflichten=171, n miss=2

Dass Selbstständige dennoch auch zu einem relativ hohen Prozentsatz angeben, ihre Arbeitszeiten ‚eher nicht‘ oder ‚gar nicht‘ an ihre Betreuungsaufgaben anpassen können, dürfte damit zu tun haben, dass der Handlungsspielraum hinsichtlich der Projektauswahl in zentraler Weise etwa durch finanzielle Aspekte und die Konkurrenzsituation in der Branche eingeschränkt wird. Exemplarisch:

*„Es muss sich natürlich insgesamt ausgehen. Wir wissen, wieviel Arbeitszeit wir gemeinsam im Jahr brauchen. Natürlich darf man auch nicht zu viel absagen, weil sonst irgendwann keine Anfragen mehr kommen. Man will ja dranbleiben. Wir wissen aber, dass wir nicht beide drei Projekte im Jahr machen müssen, auch wenn sich das rechnerisch ausgehen würde.“
(Int02_w_Betreuungspflichten)*

Eine weitere Herausforderung für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten im Filmbereich stellen die **familieninkompatiblen Arbeitszeit(en)-lagen** dar. So geben die Befragten zu jeweils rund der Hälfte an, parallel zu ihren Betreuungspflichten regelmäßig über 12 Stunden täglich, über 60 Stunden wöchentlich und/oder abends zu arbeiten. Weitere 35% übernachten aufgrund beruflicher Verpflichtungen oft oder regelmäßig nicht zu Hause, ein Drittel gibt an, oft/regelmäßig am Wochenende oder an Feiertagen zu arbeiten (vgl. Abbildung 14), bei Selbstständigen trifft dies gar auf die Hälfte zu (siehe Kapitel 12).

Abbildung 14: Wenn aktuell Betreuungspflichten: Häufigkeit spezifischer Arbeitszeit(en), lagen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell Betreuungspflichten=171

Projektbezogene lange Abwesenheitsphasen und hohe Arbeitsumfänge wurden im Rahmen der qualitativen Interviews als vor allem dann sehr herausfordernd beschrieben, wenn auch der Partner/die Partnerin im Filmbereich oder einer ähnlich arbeitsintensiven Branche tätig ist – gleichzeitig zu arbeiten, sei dann kaum möglich. Insgesamt, so die Wahrnehmung der Interviewpartner*innen, seien die Arbeitsbedingungen in der Filmbranche nicht auf eine Vollzeitbeschäftigung beider Partner*innen ausgelegt, sondern darauf, dass der jeweils andere Elternteil die Betreuung übernimmt. Aus einer Genderperspektive ist dies besonders problematisch, weil im Zweifelsfall der/diejenige mit dem geringeren Einkommen die Betreuung übernimmt – dies wiederum sind zumeist die Frauen, die folglich auch in deutlich höherem Maße von beruflichen Einbußen betroffen sind. Exemplarisch:

„Weil wenn einer voll arbeitet, kann der andere eigentlich gar nichts machen. Schneiden geht nicht Teilzeit, beide Jobs sind keine Teilzeitjobs, sondern verlangen mindestens 40 Stunden. Drehen bis zu 60 Stunden. Das lässt sich mich Kind schlecht vereinbaren.“ (Int03_w_Betreuungspflichten)

„Ohne meine Frau, die quasi immer springt und da ist für unseren Sohn, wenn ich wieder mal auf Drehs unterwegs bin, wäre das alles nicht möglich. Sie "opfert sich auf" damit ich das Geld Heim bringen kann - sozusagen.“ (Int426_m_Betreuungspflichten)

Die sich ohnehin als herausfordernd gestaltende Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten bei Filmschaffenden wurde in den letzten beiden Jahren durch die Covid-19 Pandemie und die dadurch teils bedingten Kinderbetreuungs- und Schulschließungen zusätzlich erschwert.²⁶ Homeoffice (soweit dies möglich war) plus Homeschooling stellte – so wie bei allen Eltern – auch für Filmschaffende mit Betreuungspflichten eine besondere Belastung dar.

„Ein Horror waren die Lockdowns, wir haben praktisch unsere ältere Tochter zuhause unterrichtet, während unser Kleinkind herumgehüpft ist und rauswollte, neben Homeoffice.“ (Int.613_w_Betreuungspflichten)

Im Zuge der Covid-19 Pandemie wurde in verschiedenen Branchen vermehrt Homeoffice ermöglicht. Dass das in der Filmbranche auch in jenen Berufen nicht immer möglich ist, in denen

²⁶ Siehe zu Auswirkungen am Beginn der Covid-Pandemie Wetzels et al. 2020, im internationalen Bereich bspw. Langer 2020; Ostrowska 2021

dies aus arbeitstechnischer Sicht umsetzbar wäre, ist ein Umstand, der von einigen Befragten als zusätzliche Belastung in der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten angeführt wurde. Exemplarisch:

"Möglichkeit für Homeoffice in der Vorbereitungszeit, da ich nicht in Wien lebe und somit immer komplett weg vom Familienleben bin sobald ich arbeite." (Int463_m_Betreuungspflichten)

"Homeoffice sollte normaler werden (in der Filmproduktion)." (Int251_w_Betreuungspflichten)

Konkurrenzsituation in der Branche

Ein weiterer Aspekt, der sich insbesondere im Zuge der Analyse der qualitativen Interviews als erschwerender Faktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie herauskristallisierte, ist die hohe Konkurrenz in manchen Berufen/Positionen bzw. das subjektiv wahrgenommene Gefühl, jederzeit ersetzt werden zu können.

So wurde etwa geschildert, dass man sich **zunächst in der Branche etablieren müsse**, um sich den ‚Luxus‘ leisten zu können, Projekte abzusagen bzw. nur unter betreuungs kompatiblen Bedingungen anzunehmen. Insbesondere zu Beginn der Karriere, wenn man noch nicht etabliert ist, ist die Befürchtung groß, dadurch einen längerfristigen Nachteil gegenüber Kolleg*innen zu haben und karrierebezogene Einbußen hinnehmen zu müssen. Zur Veranschaulichung dieser Problematik ein Zitat einer Person mit Betreuungspflichten:

„Als mein Kind sieben Monate alt war, habe ich ein Angebot bekommen. Und ich dachte mir, dass sie mich nie wieder fragen, wenn ich da jetzt nein dazu sage.“ (Int01_w_Betreuungspflichten)

Sobald man sich ein Standing erarbeitet hat, sei es leichter, Projekte abzusagen, ohne dabei ein zukünftiges Ausbleiben lukrativer Anfragen fürchten zu müssen. Nichtsdestotrotz, so die Schilderung einer Selbstständigen, seien Projektabsagen auch bei Etablierten stets gut abzuwägen, da die Karriere ständig in eine ‚andere Richtung‘ gehen könne (Int02_w_Betreuungspflichten). Insgesamt, so die recht einheitliche Wahrnehmung der Interviewpartner*innen mit und ohne Betreuungspflichten, herrsche in vielen Berufen im Filmbereich oft die implizite Erwartung, ‚always on‘ sein zu müssen. Betreuungspflichten werden dementsprechend oft nur bei jenen akzeptiert, die sich aufgrund ihrer Fähigkeiten bereits einen gewissen Ruf erarbeitet haben und/oder bewiesen haben, ‚trotzdem‘ stets verlässlich zu sein. Exemplarisch ein Zitat einer Unselbstständigen mit Betreuungspflichten:

„Was meine Arbeit betrifft: Ich brauche mir nicht mehr große Sorgen machen, dass ich nicht genommen werde, weil ich mir schon einen gewissen Namen gemacht habe. In der Anfangszeit hätte ich mich nicht getraut, etwas abzusagen. Das ist erst in den letzten 5 - 6 Jahren so. Ich habe keine Angst, dass die mich nie wieder anrufen. Die wissen auch, dass ich immer schon Kinder hatte und es immer wieder trotzdem funktioniert hat. So ist es einfacher, auch einmal etwas abzusagen.“ (Int01_w_Betreuungspflichten)

Die in den qualitativen Interviews zum Ausdruck gebrachte Wahrnehmung, berufliche Aufgaben über Betreuungsaufgaben stellen zu müssen, deckt sich mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung: So geben Filmschaffende mit Betreuungsaufgaben zu fast 90% an, den Eindruck zu haben, dass Erfolg im Filmbereich jenen vorbehalten ist, die Berufliches über die Betreuung stellen – 42% der Befragten stimmen dieser Aussage sogar ‚sehr‘ zu (vgl. Abbildung 15).

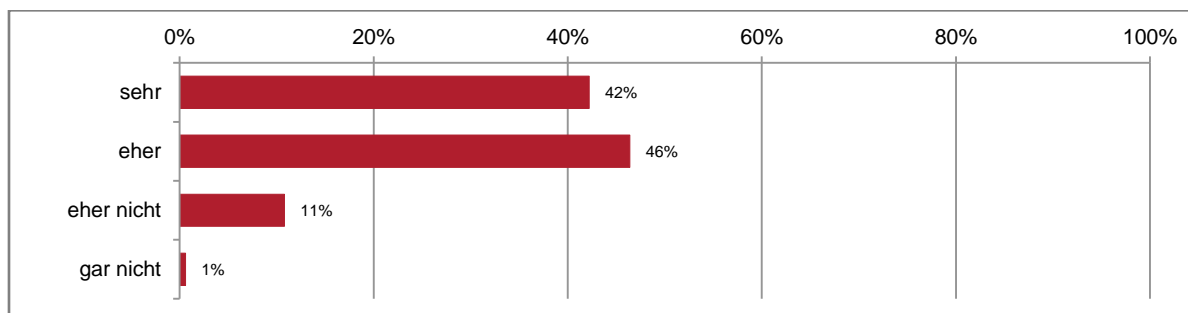
Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass sich diese Wahrnehmung weder nach Form der Erwerbstätigkeit (Unselbstständig/Selbstständig) noch nach beruflicher Position unterscheidet und sich in der vorliegenden Befragung auch keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht und Alter zeigen. In Kombination mit weiteren Befragungsergebnissen, die darauf verweisen, dass Frauen mit Betreuungspflichten in deutlich höherem Ausmaß negative Folgen auf beruflicher Ebene in Kauf nehmen müssen (vgl. Kapitel 5), kann dies aber nicht dahingehend interpretiert werden, dass Frauen wie Männer die Erfahrung der „Entweder-Oder“ Entscheidung zwischen Beruf und Betreuung in gleichem Maße selbst machen. Vielmehr dürften

die nicht vorhandenen geschlechtsspezifischen Unterschiede darauf verweisen, dass Frauen sich bei dieser Frage stärker auf ihre eigenen Erfahrungen beziehen, Männer dagegen eher auf Beobachtungen, die sie in ihrem Umfeld machen. So dürfte Frauen wie Männern zwar in ähnlich hohem Maße bewusst sein, dass Betreuungsaufgaben im Filmbereich schwer mit beruflichem Erfolg vereinbar sind – Frauen machen diese Erfahrung aber häufiger selbst, da es – wie weiter oben bereits erwähnt – im Zweifelsfall öfter sie sind, die die Betreuungsaufgaben zulasten des beruflichen Erfolgs übernehmen.

Dass die Wahrnehmung der Unvereinbarkeit von Betreuungsaufgaben mit beruflichem Erfolg mitunter dazu führt, sich aus genau diesem Grund gegen Kinder zu entscheiden, kommt in folgendem Zitat exemplarisch zum Ausdruck:

"Ich habe selbst keine Kinder und werde auch keine bekommen. Mein Department ist extrem frauenlastig und was die Vereinbarkeit von Familie + Beruf betrifft, so höre ich von den Kolleginnen ausschließlich Horrorgeschichten. In Wahrheit werden Kinder (oder pflegebedürftige Personen) möglichst verschwiegen - die Kolleginnen werden komplett allein gelassen."
(Int627_w_Betreuungspflichten)

Abbildung 15: Wenn aktuell Betreuungspflichten: Haben Sie den Eindruck, dass Berufliches über Betreuungsaufgaben gestellt werden muss, um beruflich erfolgreich sein zu können? Im Großen und Ganzen...



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell Betreuungspflichten =171, n miss=5

Beruf und Betreuung als finanzieller Balanceakt

Die Vereinbarkeit einer Erwerbstätigkeit in der Filmbranche mit Betreuungsaufgaben ist in relevantem Maße auch eine Frage der Leistbarkeit bzw. stellt – je nach vorhandenen Ressourcen – einen mehr oder minder großen finanziellen Balanceakt dar, der im Rahmen der Interviews auf verschiedenen Ebenen diskutiert wurde:

- So wurde erstens das **Auseinanderklaffen** der aufgrund der Arbeitszeitlagen bestehenden Angewiesenheit auf individuelle, teils **kostenpflichtigen Betreuungsangebote** auf der einen und der in Relation dazu unter Umständen vergleichsweise **niedrigen und/oder diskontinuierlichen, also ungewissen, Einkommen** auf der anderen Seite bemängelt.²⁷ Exemplarisch:

„Natürlich wäre es gut, wenn es da Kinderbetreuung am Wochenende geben würde. Aber die meisten lösen das ja irgendwie, aber das kostet eben viel Geld. Ich habe selber viel

²⁷ Hingewiesen sei an dieser Stelle, dass der Bereich Film / Video basierend auf einer aktuellen Studie den geringsten FairPay-Gap im Vergleich verschiedener Kunstsparten in Österreich aufweist. Die Unterschiede zwischen aktueller Bezahlung und Bezahlung unter Fair-Pay-Konditionen beträgt bei Frauen 14% und bei Männern 13% (insgesamt über alle Sparten: 21%) (siehe Österreichisches Gallup Institut 2022).

Babysitting für andere Filmschaffende gemacht und das war teilweise besser bezahlt als Schnittassistent.“ (Int03_w_Betreuungspflichten)

Sofern keine informelle Betreuung vorhanden ist, muss so mitunter ein nicht unbeträchtlicher Teil des Gehalts in private Kinderbetreuung gesteckt werden, was auch dazu führen kann, dass bei manchen Anfragen die sogenannte Grenzbelastung der Erwerbseinkommen als ‚zu‘ hoch empfunden wird und solche Angebote abgelehnt werden.

- Gleichzeitig ist eine **Reduktion der Arbeitsumfänge** zugunsten von Betreuungsaufgaben nur in einem Ausmaß möglich, in dem die damit einhergehenden Einkommenseinbußen abzufangen sind. Bei der Entscheidung, wie viele Projekte angenommen werden, muss daher stets die richtige Balance zwischen Einkommen und Betreuungszeit gefunden werden. Eine Selbstständige mit Betreuungspflichten bringt diesen Abwägungsprozess folgendermaßen zum Ausdruck:

„Es muss sich natürlich insgesamt ausgehen. Wir wissen, wieviel Arbeitszeit wir gemeinsam im Jahr brauchen. Natürlich darf man auch nicht zu viel absagen, weil sonst irgendwann keine Anfragen mehr kommen... Wir machen ein bis zwei Projekte im Jahr und wissen, dass sich das ausgeht. Die Kinderbetreuungskosten rechnen wir auch von vornherein mit.“ (Int02_w_Betreuungspflichten)

Zu bedenken ist auch, dass am filmischen Arbeitsmarkt – wie am Arbeitsmarkt gesamt – auch **vertikale und horizontale Segregationsmuster** (bspw. *der Kameramann* vs. *die Garderobiere*) wirksam sind (siehe bspw. ÖFI 2021), die u. a. zu geschlechtsspezifisch ungleichen Einkommensverteilungen führen, so dass in den Interviews wiederholt auch darauf hingewiesen wird, dass es oftmals Frauen sind die u. a. aus finanziellen Überlegungen zugunsten ihrer (im oder außerhalb des Filmbereichs tätigen) Partner beruflich zurückstecken.

„Verkleinerung der Lohnschere zwischen Männern und Frauen: Es steckt zwangsweise der/die Schlechterverdienende - meistens sind es die Frauen - beruflich zurück und übernimmt die unbezahlten Betreuungspflichten und verliert in finanzieller Hinsicht doppelt.“ (Int604_w_Betreuungspflichten)

Zu bedenken bleibt auch, dass Entscheidungen pro einer Reduktion der Arbeitsumfänge die während Betreuungsphasen getätigt werden, – wie in allen Branchen – unter Umständen **langfristige Implikationen** auf die beruflichen Chancen, das erzielbare Einkommensniveau und letztlich auch die Pensionshöhe haben. Exemplarisch:

„Die Entscheidung, Energie für die Karriere oder Zeit mit der Familie/Kindern zu verbringen, bringt immer einen Verlust: Entweder weniger "Chancen" in der beruflichen Perspektive oder weniger wertvolle Nähe mit den Kindern. Meine Entscheidung diesbezüglich war klar: Zeit mit Kind. Mein Verlust/Verzicht war auch klar: Reduktion des Einkommens durchschnittlich um 50 - 60 % im Vergleich zur Zeit davor. In der Zeit "danach" stieg das Einkommen nicht wieder.“ (Int618_m_Betreuungspflichten)

Nicht zuletzt ist die Frage der ‚Leistbarkeit‘ von Betreuungspflichten im Filmbereich eng an den Aspekt des Konkurrenzdrucks gekoppelt, da die Angst, bei Projektabsagen keine Anfragen mehr zu bekommen in zentraler Weise auch von finanziellen Sorgen getragen ist. Betreuungspflichten mit einer Karriere im Filmbereich vereinen zu können, setzt also gewissermaßen auch finanzielle Ressourcen voraus – dies inkludiert auch persönliche Unterstützungsmöglichkeiten, die etwaige Einkommenseinbußen ausgleichen können. Exemplarisch:

„Das Glück ist, dass mein Mann gut verdient und ich vorausarbeiten kann. Ich habe vor 2 Jahren eine Projektförderung für diesen Film bekommen und während man das schreibt, bekommt man ja nichts bezahlt. Das Ganze dauert auch länger, wenn du ein Kind zu betreuen hast. Wenn es krank wird, bleibt die Arbeit mal ganz liegen.“ (Int3_w_Betreuungspflichten)

5.2 Folgewirkungen auf beruflicher Ebene

Jene Personen, die aktuell Betreuungspflichten haben oder früher welche hatten, wurden im Rahmen der quantitativen Erhebung gefragt, welche Folgen sich daraus für ihre berufliche Karriere ergaben. Insgesamt zeigt sich dabei, dass die Vereinbarkeit von Beruf und

Betreuungspflichten in relativ vielen Fällen zu beruflichen Einbußen führte, wenngleich dies für manche beruflichen Aspekte stärker zutrifft als für andere und die Veränderungen in Abhängigkeit des Geschlechts und der beruflichen Position unterschiedlich stark ausfallen.

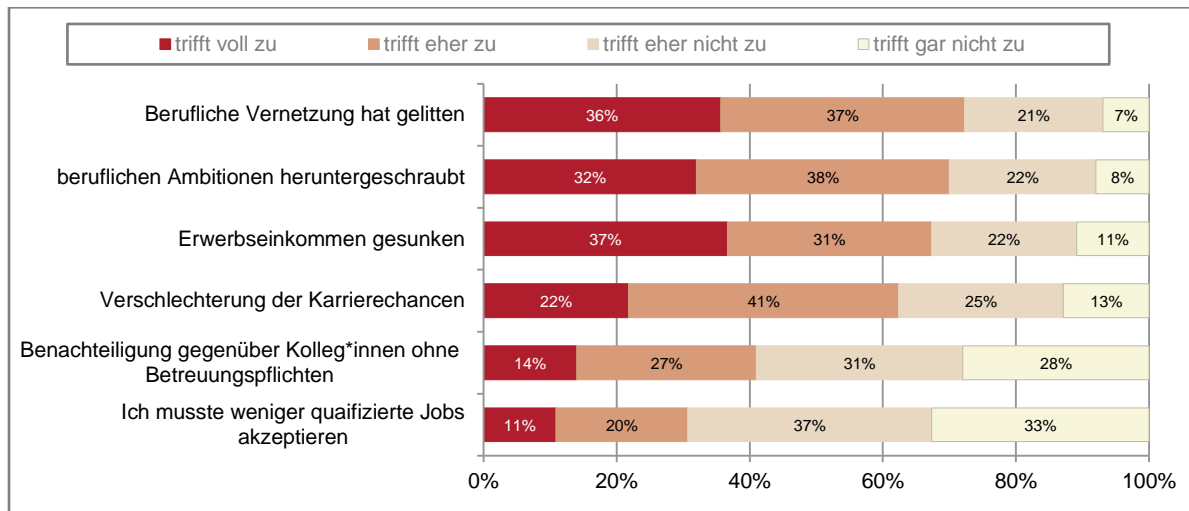
Negative berufliche Veränderungen aufgrund der Betreuungspflichten werden besonders in Bezug auf die **berufliche Vernetzung**, die **beruflichen Ambitionen** und das Einkommen angegeben. Hier stimmt jeweils ein Drittel ‚voll‘ und ein weiteres Drittel ‚eher‘ zu, dass es auf diesen Ebenen zu einer Reduktion bzw. Verschlechterung kam. Bedenkend, dass der Filmsektor durch ein relativ hohes Maß an Informalität gekennzeichnet ist, wirkt gerade eine Einschränkung beruflicher Vernetzungsmöglichkeiten unter Umständen auch mittel-, langfristig negativ beeinflussend auf die beruflichen Chancen (siehe auch bspw. Conor et al. 2015, Hochfeld et al. 2017, Jansson et al. 2021, Müller et al 2021).

Die **Einkommensreduktion** kann dabei bis zu einem gewissen Grad durch eine **Reduktion der Arbeitszeit** erklärt werden: So geben jene, die das zeitliche Ausmaß ihrer beruflichen Tätigkeit reduziert haben, erwartungsgemäß in deutlich höherem Ausmaß eine Reduktion ihres Einkommens an als jene, bei denen der Arbeitszeitumfang unverändert blieb.

Etwas weniger stark ist die ‚volle‘ Zustimmung bei der Frage, ob sich die **Karrierechancen** verschlechtert haben, dennoch gibt auch hier die Mehrheit der Befragten (63%) an, ‚voll‘ oder ‚eher‘ Veränderungen negativer Art erlebt zu haben (22% volle Zustimmung; 41% eher Zustimmung). **Benachteiligungen gegenüber Kolleg*innen ohne Betreuungspflichten** wurden zwar von einem vergleichsweise geringeren Anteil wahrgenommen, dennoch geben auch hier gut 40% an, eine solche Form der Diskriminierung mehr oder weniger stark erlebt zu haben (14% ‚trifft voll zu‘; 27% ‚trifft eher zu‘). Ähnliches gilt für die **Akzeptanz weniger qualifizierter Jobs**: Auch dies wurde vergleichsweise seltener erlebt, knapp ein Drittel (11% ‚voll‘, 20% ‚eher‘) gibt dennoch an, aufgrund der Betreuungspflichten hiervon betroffen gewesen zu sein (vgl. Abbildung 16).

Weiters war ein relativ hoher Anteil von je 43% aufgrund der Betreuungspflichten von Phasen der Arbeitslosigkeit zw. Stehzeiten verstärkt oder unverändert betroffen, wobei die Ergebnisse der qualitativen Interviews darauf verweisen, dass sich dies konkret oft in einer geringeren Anzahl an Projekten bzw. längeren Pause zwischen Projekten aufgrund der Betreuungsaufgaben äußern dürfte. Knapp die Hälfte der Befragten mit Betreuungspflichten gibt außerdem an, aufgrund der Betreuungspflichten den vorwiegend ausgeübten Beruf gewechselt zu haben. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit / Stehzeiten sowie die Notwendigkeit eines Berufswechsels scheint dabei recht unabhängig von soziodemographischen und erwerbsbezogenen Merkmalen zu sein, so zeigen sich in beiden Fällen keine signifikanten Subgruppenunterschiede.

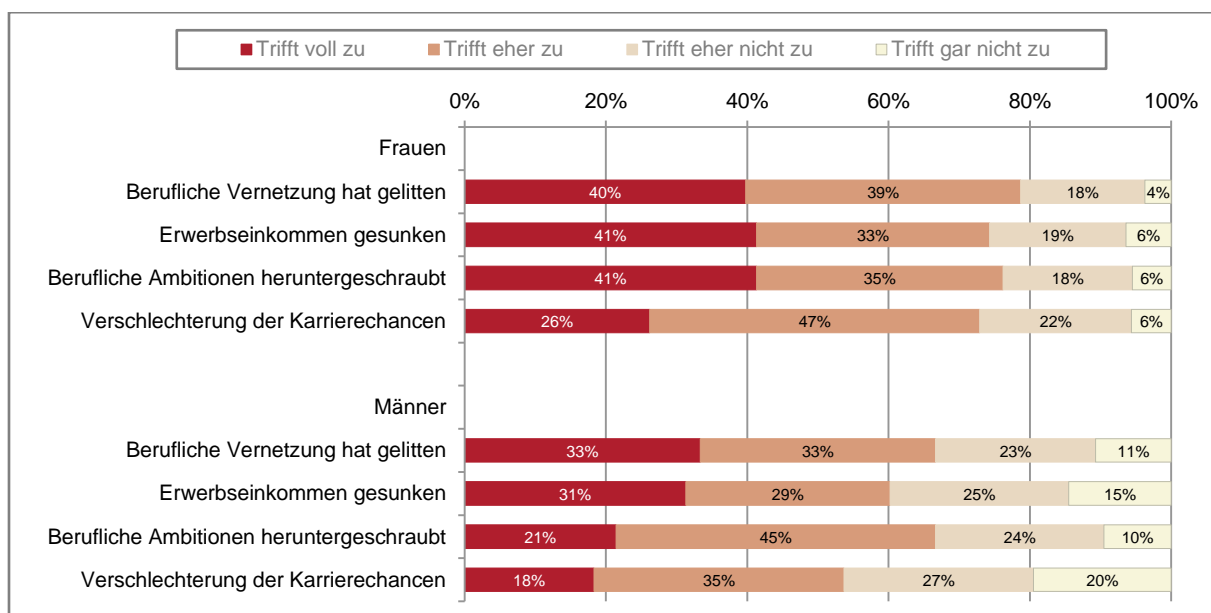
Abbildung 16: Aktuell oder früher Betreuungspflichten: Berufliche Veränderungen aufgrund von Betreuungspflichten



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell oder früher Betreuungspflichten=218

Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten kein genderneutrales Thema ist, wird daran ersichtlich, dass **Frauen auf mehreren Ebenen zu signifikant höheren Anteilen negative berufliche Auswirkungen** aufgrund ihrer Betreuungspflichten in Kauf nehmen mussten: So geben Frauen in deutlich höherem Ausmaß als Männer ein Sinken ihres Erwerbseinkommens aufgrund der Betreuungspflichten, eine Verschlechterung ihrer Karrierechancen sowie negative Folgen in Bezug auf ihre berufliche Vernetzung an (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Aktuell oder früher Betreuungspflichten: Berufliche Veränderungen aufgrund von Betreuungspflichten, Unterschiede nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell oder früher Betreuungspflichten=218

Auch führten die Betreuungspflichten bei gut $\frac{3}{4}$ der Frauen zu einem Zurückschrauben ihrer beruflichen Ambitionen, 40% der Frauen stimmen hier gar ‚voll‘ zu (Männer 21%). Die Entscheidung für Kinder bzw. Betreuungspflichten neben einer Tätigkeit in der Filmbranche scheint damit insbesondere von Frauen zumeist auch mit dem Bewusstsein verbunden zu sein, damit berufliche Rückschritte und/oder längerfristige Einkommensverluste in Kauf zu nehmen, zumindest jenen gegenüber, die berufliche Ziele über einen möglichen Kinderwunsch stellen. Exemplarisch dazu ein Zitat:

„Bei Allen in meinem Umfeld war es so, dass sie spät oder gar keine Kinder bekommen haben. Und die, die keine Kinder bekommen haben, haben mich genau in der Zeit in der ich eines bekommen habe, überholt. Sie haben eben jetzt keine Kinder, denn irgendwann ist es einfach zu spät dafür.“ (Int03_w_Betreuungspflichten)

Unterschiede nach beruflicher Position zeigen sich bei der Frage, ob die beruflichen Ambitionen aufgrund der Betreuungspflichten heruntergeschraubt wurden: So trifft dieses Item für Führungskräfte in signifikant geringerem Ausmaß als für Fachkräfte ‚voll zu‘ (28% vs. 43%). Eine potenzielle Erklärung hierfür liefern der bereits erläuterte Befund, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten leichter gelingt, wenn man bereits in der Branche etabliert ist und berufliche Kompromisse aufgrund von Betreuungspflichten eingehen kann, ohne längerfristige karrierebezogene Nachteile befürchten zu müssen. Die Form der Erwerbstätigkeit scheint dagegen keine relevanten Auswirkungen darauf zu haben, ob Betreuungspflichten mit beruflichen Folgen einher gehen, so fallen die Unterschiede bei allen Items nicht signifikant aus.

Schlussendlich kommt es auch auf das Ausmaß der Offenheit von Arbeitgeber*innen/Auftraggeber*innen für vereinbarkeitsfördernde Vorschläge bzw. Maßnahmen wie etwa geteilte Dienste oder Teilzeitstellen an, welche – so zeigte sich in den Interviews – in sehr unterschiedlichem Ausmaß gegeben ist.

6 Vereinbarkeitsstrategien

Im folgenden Kapitel sollen, basierend auf den qualitativen Antworten, Strategien der Vereinigung von Beruf und Privatleben von Filmschaffende mit- als auch ohne Betreuungspflichten in einer Gesamtschau dargestellt werden. In welchem Verhältnis stehen Beruf und Privatleben zueinander? Unterschiedliche Strategien der Lebensführung laufen dabei praktisch zumeist parallel, genauso wie sich in Abhängigkeit der Lebenssituation die Gewichtungen verschieben können. Nichtsdestotrotz lassen sich idealtypisch drei Konzepte unterscheiden, die das Wechselspiel zwischen Beruf und Privatleben bei Filmschaffenden kennzeichnen:

- „Entgrenzung“ als Lebensrealität, in der private und berufliche Sphäre verschmelzen bzw. ineinander übergehen.
- „Integration“ als Versuch, Privates und Berufliches bestmöglich aufeinander abzustimmen, ohne dabei einen der beiden Bereiche in den Vordergrund zu rücken.
- „Segmentation“ als die strikte Trennung von privater und beruflicher Ebene, die entweder eine gleichberechtigte oder hierarchische Form (Privates vor Beruflichem/Berufliches vor Privatem) annehmen kann.

Insbesondere bei Personen mit Betreuungsaufgaben sind die Handlungsstrategien in sehr hohem Maße von einem inneren Gefühl der Zerrissenheit zwischen beruflichen Ansprüchen auf der einen, und Ansprüchen an die bestmögliche Ausübung der Betreuungsaufgaben auf der anderen Seite, getragen und sind daher als Versuche zu interpretieren, beiden Ansprüchen im höchstmöglichen Maße gerecht zu werden.

6.1 Entgrenzung

Entgrenzung stellte bereits in der 2018 erschienenen Studie zur sozialen Lage von Kunstschaffenden in Österreich (vgl. Wetzel et al. 2018) das häufigste Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem dar, so gab über die Hälfte der Befragten an, dass berufliche und private Aufgaben verschwimmen. Eine solche Form der Lebensführung entpuppte sich auch im Rahmen der qualitativen Interviews der aktuellen Studie als eine zentrale Strategie im Wechselspiel zwischen privater und beruflicher Sphäre.

Die Entgrenzung auf zeitlicher und räumlicher Ebene steht dabei mit den in der Filmbranche häufig wechselhaften und flexiblen Arbeitszeiten in Zusammenhang, was dazu führt, dass traditionelle zeitliche Grenzziehungen zwischen Beruf und Privatem, wie etwa Werktage, Feiertage, Feierabende oder Wochenenden ihre Bedeutung verlieren und Erwerbsarbeit wie Privatleben zeitlich ineinander übergehen. Dies dürfte besonders jene betreffen, deren Beruf unabhängig von zeitlichen und räumlichen Grenzen verrichtet werden kann, an Deadlines gebunden und/oder nicht auf andere Personen angewiesen ist. Exemplarisch:

„Wir haben meist kein Wochenende in unserem Job, ich arbeite auch nicht selten in der Nacht. Ich bringe meinen Sohn von der Schule nach Hause, mache Essen, dann löst mich mein Mann ab und ich gehe wieder ins Büro weiterarbeiten. Solche Sachen passieren.“ (Int3_w_Betreuungspflichten)

„Wenn ich schneller und exzessiver arbeite, kann ich mir auch am Wochenende freinehmen, aber das geht sich eben in der Realität nicht aus.“ (Int6_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Als zweite Form der räumlichen Entgrenzung kann das „Mitnehmen“ der Familie an den Arbeitsort angesehen werden, etwa, wenn Partner*innen auf berufsbedingte Reisen oder Kinder in die Arbeit mitkommen – während ersteres ein Beispiel für eine geplante Entgrenzung darstellt, handelt es sich bei zweiterem zumeist um eine Notlösung, auf die mangels anderer Betreuungsoptionen in Ausnahmefällen zurückgegriffen werden muss (siehe auch Kapitel 4.2.1).

Neben der Entgrenzung auf zeitlicher und/oder räumlicher Ebene kann sich das Verschmelzen von Beruf- und Privatleben auch auf einer personenbezogenen Ebene abspielen. In der Filmbranche, in der zeitlich begrenzte sehr intensive Arbeitsphasen keine Seltenheit darstellen und entsprechend viel Zeit mit Arbeitskolleg*innen verbracht wird, kann es vorkommen, dass diese auch zu einem Bestandteil des Privatlebens werden und als „Ersatzfamilie“ für die Zeit fungieren, in der man die eigene Familie nur wenig sieht.

„Kein Dreh oder Team ist gleich. Es gibt jeden Tag Probleme, die gelöst werden müssen. Was spannend ist. Man ist dadurch auch sehr stark in einer eigenen Blase mit den anderen aus der Filmbranche und verbringt auch viel Freizeit mit diesen Menschen. Das geht ins Private über.“ (Int6_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

6.2 Integration

Eine weitere Strategie besteht in der **Integration** von beruflicher und privater Sphäre, also dem Versuch, beide Bereiche in möglichst harmonischer Weise zu einem stimmigen Ganzen zu verbinden. Geprägt ist diese Form der Vereinbarkeit von **ständigen Abwägungsprozessen sowie von Kompromiss- und Prioritätensetzungen**, da stets die im Gesamtkontext beste Lösung gefunden werden muss, um längerfristig weder den einen- noch anderen Bereich zu kurz kommen zu lassen.

Auf privater Ebenen erfordert die Integration von Beruf und Privatleben Aushandlungsprozesse (z. B. mit dem Partner/der Partnerin), da zur Findung der bestmöglichen Balance mehrere relevante Parameter abgewogen werden müssen. Exemplarisch:

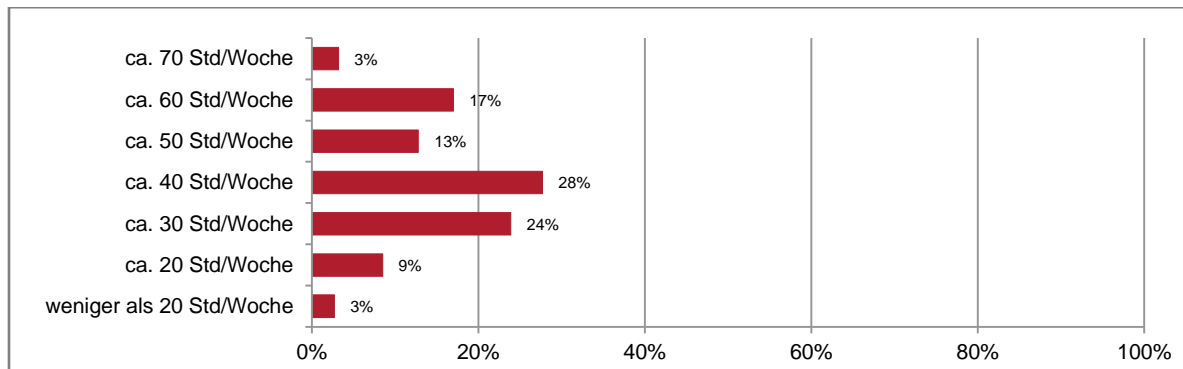
„Man überlegt sich einmal für sich, wie wichtig einem das Projekt grundsätzlich ist und dann diskutieren wir das. Da haben wir keine Parameter, nach dem wir das abwägen. Am wenigsten finanzielle, die haben wir immer versucht wegzulassen...Es ist natürlich ein Kriterium, ob

es in Wien oder außerhalb ist. Dann gibt es Feinheiten wie Teamkonstellationen, Regie und Produktionen, die sich fortsetzen. Wo ein Projekt ins nächste führt. Da ist es klar, dass man das Projekt wieder machen möchte. Aber es geht nicht darum, wer zum Zug kommt, sondern wem welches Projekt wirklich wichtig ist und welches man auch mal weglassen kann. So kann es auch dazu kommen, dass man zugleich arbeitet.“ (Int2_w_Betreuungspflichten)

Konkret geht der Versuch der Integration beider Bereiche oft mit der Notwendigkeit einher, die **Arbeitszeit** auf ein Ausmaß **zu reduzieren**, in dem familiäre Verpflichtungen parallel bewältigt werden können – ganz besonders betrifft dies Filmschaffende mit Betreuungspflichten.

So geben 66% der Befragten mit aktuellen oder früheren Betreuungspflichten an, das zeitliche Ausmaß ihrer beruflichen Tätigkeit reduziert zu haben, wobei sich keine signifikanten Unterschiede nach Erwerbs- oder Sozialmerkmalen zeigen. Konkret gibt rund die Hälfte der Befragten an, neben der Betreuungspflichten rund 30 bis 40 Stunden gearbeitet zu haben, was umgekehrt aber auch bedeutet, dass gut ein Drittel das zeitliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit trotz Betreuungspflichten nicht reduziert oder gar erhöht hat und 50, 60 oder 70 Stunden pro Woche gearbeitet hat (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Aktuell oder früher Betreuungspflichten: Maximale wöchentliche Arbeitszeit neben den Betreuungspflichten



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film aktuell oder früher Betreuungspflichten=218, n miss=30

Basierend auf den qualitativen Interviews lassen sich unterschiedliche Wege der Arbeitszeitreduktion zusammenfassen:

- Auf individueller Ebene kann die Arbeitszeitreduktion entweder über eine **Verminderung der wöchentlichen Arbeitsstunden** oder einer **geringeren Anzahl an Projektteilnahmen** – d.h. längeren Pausen zwischen Projekten – erfolgen.
- Ein anderer Weg der Arbeitszeitreduktion besteht in **Teilung von Diensten** – entweder **auf partnerschaftlicher oder auf Professionsebene**, indem mit Berufskolleg*innen zusammengearbeitet wird, die ihre Arbeitszeit ebenfalls reduzieren wollen. So besteht eine Strategie etwa darin, ein bestehendes 'Pool' an potenziellen Arbeitspartner*innen zu haben, auf das im Falle von Projektanfragen zurückgegriffen werden kann. Zwar geht die Teilung von Projekten tendenziell mit etwas höheren Kosten einher, bietet aber mehreren Personen gleichzeitig die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit und hat darüber hinaus den Vorteil, dass bei Ausfällen ein Ersatz zur Verfügung steht. Exemplarisch ein Zitat:

"Als die Kinder schon ein bisschen grösser waren, haben wir auch Projekte gemeinsam gemacht, also partnerschaftlich...Das ist für uns eine interessante Variante, die allerdings der Produktionsfirma mehr Budget abverlangt, weil es ein 60 Stunden Job ist und man sich das nicht mit 30, also Halbe-Halbe, aufteilen kann. Wir haben uns dann darauf geeinigt, beide einen 40 Stunden Job zu machen. Das ist für uns ein recht gutes System und das wäre gut, wenn so etwas gefördert würde." (Int02_w_Betreuungspflichten)

Beruf und Privatleben zu integrieren bedeutet jedenfalls sowohl bei Filmschaffenden mit- als auch ohne Betreuungspflichten, Kompromisse eingehen zu müssen – so geht eine Reduktion beruflicher Aktivitäten mit finanziellen Einbußen einher, gleichzeitig müssen aber auch Karriereambitionen auf ein Maß zurückgeschraubt werden, in dem diese mit der privaten Sphäre verträglich sind. Exemplarisch:

„Ich bin jetzt 50 und habe schon den Plan einen Gang zurückzuschalten und mich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Ich möchte wirklich nur mehr für das Kamera- und Lichtequipment zuständig sein. Alles andere erledigen andere. Ich glaube, dass ich dadurch schon wieder viel mehr Zeit zur Verfügung habe.“ (Int6_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Unter den gegebenen Arbeitsbedingungen in der Filmbranche, die in ihrer Grundstruktur nicht auf eine Harmonie der beruflichen und privaten Sphäre ausgelegt sind, gestaltet sich der Versuch der Integration beider Bereiche als **stetiger Balanceakt**, der ein hohes Maß an Flexibilität und Organisation erfordert und an persönliche wie finanzielle Ressourcen gebunden ist, die einer Entstehung möglicher Ungleichgewichte entgegenwirken können.

6.3 Segmentation

Als dritte Form der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erwies sich im Rahmen der qualitativen Interviews die **Segmentation**, also die strikte Trennung beider Sphären. Wie bei der Integration geht es zwar auch bei der Segmentation darum, eine stimmige Balance zwischen Beruf und Privatleben herzustellen, diese wird allerdings in weniger harmonischer Form hergestellt, sondern primär dadurch, dass **die beiden Bereiche voneinander abgeschottet werden**, um eine **gegenseitige Beeinflussung zu vermeiden**. Eine Segmentationsstrategie besteht etwa in einem **wechselnden Rhythmus zwischen Familien und Arbeitszeit**, in dem abwechselnd ausschließlich der Job, dann wieder die Familie im Mittelpunkt steht. Beispielshaft dafür steht die Situation von Interviewpartnerin 1, die sich während ihrer wochenlangen Drehzeiten fast ausschließlich auf den Job konzentriert, die dabei zu kurz kommende Familienzeit aber nachholt, indem sie sich anschließend wochenlang ausschließlich der Familie widmet. Das gezielte ‚Nachholen‘ von Familienzeit wird auch dann als Strategie genannt, wenn in Ausnahmefällen über einen gewissen Zeitraum mehr gearbeitet wird, als eigentlich vorgesehen war und die Zeit mit der Familie dadurch zu kurz kommt.

Argumentiert wird diese Strategie damit, sich gezielter auf eine Sache fokussieren zu können, was letztendlich sowohl der Qualität der Arbeit also auch der Qualität der Familienzeit zugutekomme. Auch kann die Segmentation von Berufs- und Privatleben als Reaktion darauf interpretiert werden, dass ein gleichzeitiges Ausüben von familiären und beruflichen Aufgaben, entweder generell oder projektabhängig, als nicht bewältigbar empfunden wird.

Eine Trennung von Beruf und Privatem kann auch ungeplant verlaufen, wenn etwa Projekte so fallen, dass beide Partner*innen gleichzeitig unterwegs sind. Eine abgeschwächte, aber geplante Form der Segmentation besteht darin, Privates und Berufliches in weniger langen Abständen und weniger radikal voneinander zu trennen, etwa dadurch, dass fixe Zeitblöcke für familiäre Aktivitäten reserviert werden oder indem die wöchentliche Arbeitszeit so komprimiert wird, dass die verbleibenden Tage dem Privatleben gewidmet werden können. Exemplarisch:

„Es ist sicher ungesund, so viele Stunden am Stück zu arbeiten. Aber ich hole mir die Energie eben mit den längeren Pausen wieder zurück. Also das halbe Jahr, das ich letztens gemacht habe, das geht wirklich nicht! Aber ansonsten ist es für mich angenehmer mich ein paar Wochen dem Job und dann voll den Kindern zu widmen.“ (Int1_w_Betreuungspflichten)

„Eigentlich kommt es ganz, ganz selten zu Konflikten. Wir (Anm. der Interviewpartner und seine Frau) versuchen schon gewisse Zeiträume freizuhalten.“ (Int4_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

„Komprimierung. Die Tage vor deiner Freizeit wirst du dann doch deine 10, 12, 13 Stunden haben... Da macht man es auch mit mehr Freude. 3 Tage in der Woche für sich zu haben ist Gold wert. Das wäre ein Top Modell.“ (Int6_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Hierarchische Segmentation

Die hierarchische Segmentation von Beruf und Privatem lässt sich sowohl nach der **Richtung der Hierarchisierung (Beruf vor Privatem/Privates vor Beruflichem)** als auch nach der **zeitlichen Dimension der Hierarchisierung** unterscheiden (generell oder lebensphasenbezogen).

Um eine generelle hierarchische Trennung von Beruf und Privatem handelt es sich dann, wenn ein Bereich längerfristig oder gar dauerhaft dem anderen übergeordnet wird. Tendenzen in Richtung einer solchen Strategie zeigten sich allerdings vergleichsweise selten, wie beispielsweise bei einem Interviewpartner, welcher erzählte, dass die Freizeit sich nach dem Job richten müsse und er dabei wenig Rücksicht auf Familie oder Freunde nehme. Auch Kinder schloss der Betreffende aus. Zur Veranschaulichung eine Passage aus dem genannten Interview:

„Ich muss auch sagen, dass ich dabei nur auf meine Freundin Rücksicht nehme, Familie hat da gar keinen Platz. Und Freunde nur manchmal. Ich baue meine Freizeit also um meinen Job herum, der steht an erster Stelle.“ (Int7_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Als weitaus relevantere Form der Hierarchisierung kristallisierte sich eine lebensphasenbezogene bzw. zeitlich begrenzte Priorisierung des einen oder anderen Bereichs heraus, die in einem engen Zusammenhang mit dem Konkurrenzdruck und den niedrigen Einstiegsgehältern stehen dürfte. So wurde in mehreren Interviews berichtet, dass es bis zur Etablierung in der Branche notwendig sei, den Beruf in den Vordergrund zu rücken – einerseits aufgrund finanzieller Zwänge, andererseits aufgrund des Bewusstseins, jederzeit durch Konkurrent*innen ersetzt werden zu können. Dem Privatleben kann erst dann mehr Platz eingeräumt werden, wenn man etabliert genug ist, um sich eine berufliche Reduktion karrieretechnisch, aber auch finanziell leisten zu können. Dass größere private Verpflichtungen wie etwa Kinder für jüngere Filmschaffende schwer möglich sind, lässt sich auch an daran ablesen, dass nahezu alle Befragten unter 30 Jahren angeben, keine Kinder zu haben (siehe Kapitel 9.1.1). Ein Wechsel der Prioritäten kann weiters auch damit zusammenhängen, dass man hohe Arbeitsumfänge und die verbundene Vernachlässigung des Privaten Bereichs dauerhaft nicht durchhalten kann bzw. will. Zur exemplarischen Veranschaulichung der lebensphasenbezogenen Priorisierung zwei Interviewpassagen:

„In der Zeit zwischen 20 und 30 wäre es aber unmöglich gewesen, ein Kind zu bekommen. Sonst hätte ich das nicht fertigbekommen. Und danach muss man schauen, dass man in den Beruf hineinkommt. Ich habe meinen Sohn erst mit 34 bekommen.“ (Int3_w_Betreuungspflichten)

„Eingestiegen bin ich ohne Kinder, die Beziehungen haben aber schon darunter gelitten. Weil meine Partner auch nicht im gleichen Beruf waren. Da war wenig Zeit verfügbar und vom Partner dementsprechend weniger Verständnis dafür. Erst als die Kinder kamen wollte ich dann auch nicht mehr ständig weg sein. Ich könnte mir nicht vorstellen 6 Wochen weg zu sein, während die Kinder Schularbeiten, Flötenabende und Laternenfeste haben. Ich stelle meine Kinder über meine Arbeit.“ (Int5_w_Betreuungspflichten)

7 Resümee: be flexible!

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass eine **gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** von Filmschaffenden in hohem Maße als **schwer bewältigbarer Spagat** erlebt wird. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass das Ausmaß von Konflikten zwischen Beruf und Privatleben unter Filmschaffenden relativ hoch ist. Solche Konflikte zwischen Beruf und Privatem betreffen dabei alle – jene mit Betreuungspflichten ebenso wie jene ohne Betreuungspflichten. Die Frage der Vereinbarkeit in der Filmbranche sollte daher über die Betreuungsthematik hinausgedacht werden, auch wenn im vorliegenden Projekt ein Fokus auf Filmschaffende mit Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder Ältere gelegt wurde.

Strukturelle Faktoren: Arbeitsbedingungen – ‚always on!‘ & öffentlich bereitgestellte Betreuungsangebote – ‚always available?‘

„In der Filmbranche haben diejenigen Erfolg, die bereit sind, alles bedingungslos auf eine Karte zu setzen“ formuliert der Schweizer Bericht zur Gleichstellung im Filmschaffen (Müller et al. 2021: 88). Eine solche Arbeitskultur, die zwar einerseits viel Freude bereitet, ein hohes kreatives Potenzial hat etc., ist aber zu einem relevanten Maß eben auch durch ‚always on‘ charakterisiert – markant sind etwa sehr intensive, diskontinuierliche und wenig planbare Arbeitssituationen in einem Feld mit hohem Konkurrenzdruck –, erhöht die Konfliktrichtigkeit Privat-Beruf allgemein, erschwert insbesondere aber auch die Betreuungsorganisation. So sieht sich der Großteil der Befragten mit dem Erwartungsdruck konfrontiert, beruflichen Verpflichtungen oberste Priorität einzuräumen, gleichzeitig sind Handlungsspielräume, um etwa die Arbeitszeiten an Betreuungspflichten anzupassen, vielfach gar nicht oder nur in geringem Maße gegeben.

Diese Problematik trifft in Österreich auf eine institutionelle Betreuungslandschaft, die – wenn auch regional mit Unterschieden und ungeachtet eines allgemeinen Ausbaus in den letzten Jahren – nach wie vor Defizite aufweist, insbesondere für Arbeitssituationen abseits eines klassischen ‚9 to 5‘ Arbeitstages.

Die oft sehr wechselhaften Arbeitssituationen Filmschaffender erfordern vielfach eine laufende Re-Kalibrierung der Betreuung – von Tag zu Tag, von Woche zu Woche, von Projekt zu Projekt. Die Organisation der Betreuung im Filmbereich und die Vereinbarkeit mit beruflichen Aufgaben gelingt in diesem Kontext in der Regel in Folge nicht mit einer einzigen Betreuungsstrategie, sondern erfordert insbesondere von den filmschaffenden Müttern – vor dem Hintergrund teils stereotyper geschlechtsspezifischer Rollenvorstellungen – aber auch von den Vätern ein hohes Maß an Flexibilität, Spontaneität, Organisationsaufwand und nicht zuletzt auch Kompromiss- und Innovationsbereitschaft.

„Die“ Betreuungslösung lässt sich in den Interviews somit nicht identifizieren – ob und wie gut Betreuungspflichten und Beruf in der Filmbranche vereinbar sind, hängt von einem Bündel variabler Kontextfaktoren ab: Das Vorhandensein informeller Betreuungsnetzwerke im Verwandten- und/oder Bekanntenkreis kann dabei aber als eine nahezu unabdingbare Voraussetzung gesehen werden, insbesondere dann, wenn der Partner/die Partnerin ebenfalls in der Filmbranche (oder einer ähnlich arbeitsintensiven Branche) tätig ist. Kann der Bedarf an individueller Betreuung nicht durch informelle Netzwerke und Partner*innen gedeckt werden, muss auf private externe Betreuungsformen (z. B. Babysitter*innen) zurückgegriffen werden, die allerdings teils mit Kosten in einer Höhe verbunden sind, welche für jene mit geringen Haushaltseinkommen (rd. 30% der Befragten) eine schwer leistbare Variante markieren. Handlungsspielräume hinsichtlich einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (und insbesondere Betreuungspflichten) sind schlussendlich auch wesentlich an berufliche und finanzielle Ressourcen gebunden, die es erlauben, sich der „always on“- Erwartung zumindest teilweise

zu entziehen. So gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben tendenziell jenen am besten, die bereits in der Branche etabliert sind und es sich karrieretechnisch und finanziell erlauben können, zugunsten familiärer Verpflichtungen gewisse berufliche Kompromisse einzugehen.

Wirksamkeit traditioneller Rollenstereotype & besondere Hürden für Frauen

Frauen, die nach wie vor wesentlich für Haus- und Sorgearbeit verantwortlich zeichnen, stehen in der Filmbranche, die in ihrer Grundstruktur nicht auf die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten ausgerichtet ist, vor ungleich größeren Schwierigkeiten als Männer. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragungen verweisen auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf mehreren Ebenen: So sind Frauen, u. a. aufgrund ihres oft geringeren Einkommens in heterosexuellen Partnerschaften, häufiger diejenigen, die den Großteil der Betreuungsaufgaben übernehmen. Gleichzeitig müssen sie auch im Vergleich mit jenen Männern, die Betreuungspflichten ausüben, häufiger berufliche Rückschritte in Kauf nehmen. Befragte Mütter benennen stärker als Väter negative berufliche Folgewirkungen wie etwa sinkende Karriere- und Einkommenschancen als auch hohe Belastungen.

Die Interviews verwiesen außerdem auf die hohe Wirksamkeit – von außen zugeschriebener und verinnerlichter – stereotypischer Genderrollenvorstellungen, die vielfach zu Lasten der Frauen gehen. Die Erwartungshaltungen gegenüber Frauen beruhen wesentlich auf Vorstellungen familiärer bzw. betreuender Präferenzsetzungen, während bei Männern stärker die Zuschreibung des Rollenbildes als Familienernährer relevant wird. So werden Betreuungspflichten bei Frauen als Signal interpretiert, beruflich nicht mehr oder nur eingeschränkt zur Verfügung zu stehen – Männer mit Betreuungspflichten sehen sich mit diesem Vorurteil dagegen kaum konfrontiert.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit in der Filmbranche sind also keinesfalls ein genderneutrales Thema, sondern stellen eine Voraussetzung für langfristige Gendergerechtigkeit dar.

Flexible und breite Maßnahmen auf struktureller Ebene forcieren, um die Vereinbarkeit besser zu unterstützen

Die hier vorliegenden Ergebnisse reihen sich ein in verschiedene internationale Befunde, die im Großen und Ganzen zu gleichen Ergebnissen gelangen. Exemplarisch: Hochfeld et al. (2017) halten in ihrem Report ‚Gender und Film‘ im Auftrag FFA Filmförderungsanstalt für Deutschland zusammenfassend u. a. fest: Eine „stereotype Annahme, die davon ausgeht, dass Frauen ihre beruflichen Ambitionen in der Regel familiären Bedürfnissen unterordnen, verstärkt die beruflichen Vorteile von Männern. [...] Da sich komprimierte, hohe Arbeitsbelastungen und längere häusliche Abwesenheiten mit Phasen der ungewissen Suche nach neuen Projekten abwechseln, stehen Personen, die Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit miteinander vereinbaren wollen, vor großen Herausforderungen“ (Hochfeld et al. 2017: 59).

Dabei thematisieren relativ viele Studien und Beiträge Gleichstellung und/oder Diversität aus einem breiten Blick, wo teils auch Fragen der Vereinbarkeit und Betreuung angesprochen werden (siehe bspw. Tepper 2020, Hochfeld et al. 2017, European Women’s Audiovisual Network 2016). Vergleichsweise weniger Arbeiten fokussieren ausschließlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im Filmbereich. Aktuellere Studien liegen diesbezüglich etwa für UK oder Australien vor, welche im Rahmen der Initiative ‚Raising Films - Unterstützung von Eltern und Betreuenden im Filmsektor‘ (siehe für UK www.raisingfilms.com; für Australien <https://wift-australia.org.au/raisingfilmsau>, für Irland www.raisingfilmsireland.com/) entstanden sind – eine Initiative, die explizit und mittels verschiedenster Aktivitäten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung für Filmschaffende anstrebt. Generell finden sich in Bezug auf

vereinbarkeitsunterstützende Aktivitäten häufig eher allgemein gehaltene Empfehlungen in der Literatur, vergleichsweise schwieriger gestaltet sich das Auffinden konkreter und erprobter Unterstützungsmaßnahmen.

Die hier vorliegenden empirischen Ergebnisse verweisen jedenfalls darauf, dass die Bedarfe für eine bessere Vereinbarkeit in Abhängigkeit des konkreten Berufsbereichs, der Erwerbsform und sonstiger individueller Faktoren mitunter sehr heterogen, vielfältig und im individuellen Lebenslauf variabel sind, insgesamt aber darauf hinauslaufen, dass es zur Verbesserung der Vereinbarkeit in der Filmbranche Änderungen sowohl auf Ebene der Arbeitsbedingungen bedarf als auch – für jene mit Betreuungspflichten – flexible und leistbare Betreuungsnetzwerke wichtig wären, die mit den Bedingungen der Filmbranche kompatibel sind.

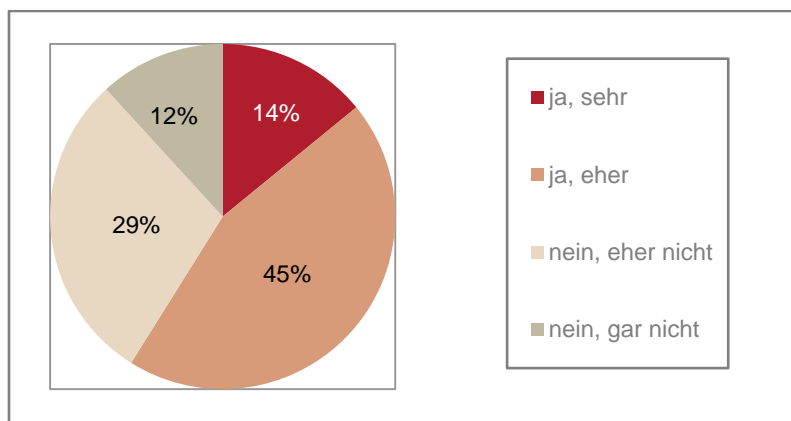
Nachfolgend werden mögliche Handlungsoptionen basierend auf den Ergebnissen der Befragungen diskutiert und um ausgewählte internationale Beispiele (vgl. Kapitel 0 im Anhang) ergänzt, welche als Input für die weiteren Entwicklungen des Projektes durch Film Fatal gedacht sind.

8 Handlungsoptionen

Die Respondent*innen wurden in der Online-Befragung gebeten, für 17 Maßnahmenvorschläge auf einer Skala von 1 („ja, sehr“) bis 4 („nein, gar nicht“) anzugeben, inwieweit diese die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im Filmbereich positiv unterstützen könnten.²⁸ Darauf basierend sollten die Befragten bis zu drei Maßnahmen auswählen, die sie als besonders wichtig erachten. In diesem abschließenden Kapitel fassen wir die wichtigsten Ergebnisse zusammen und diskutieren diese auch im Kontext der geführten qualitativen Gespräche.

Fasst man die als besonders wichtig klassifizierten Maßnahmen zusammen, so stehen mit 60% solche an erster Stelle, die sich auf eine **Reduktion oder Komprimierung der Arbeitszeit** beziehen (darunter fällt die Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer 40h bzw. 50h Woche, geteilte Dienste sowie die 4-Tage-Woche). Ein Großteil jener Personen, der eine Arbeitsreduktion in Richtung einer 40- oder 50h Woche befürwortet, ist auch bereit, im Zuge dessen Einkommensreduktionen in Kauf zu nehmen – knapp 60% der Betroffenen stimmen hier zu (14% sehr; 45% eher; vgl. Abbildung 19). Der hohe Prozentsatz jener, die „eher“ zustimmen verweist aber darauf, dass Einkommensreduktionen mehrheitlich nicht um jeden Preis, sondern nur bis zu einem gewissen Grad akzeptiert werden dürften.

Abbildung 19: Bereit, bei Arbeitszeitreduktion auch Einkommensreduktion in Kauf zu nehmen?



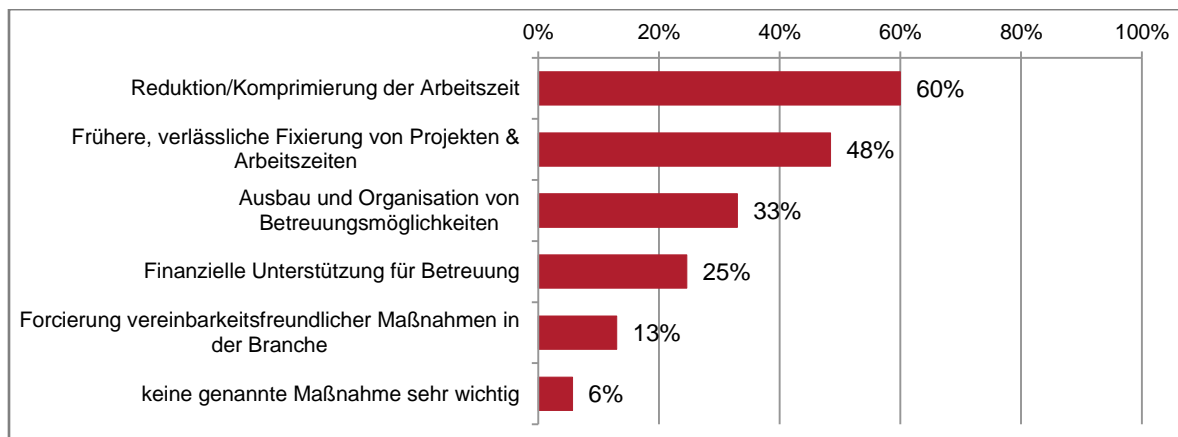
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Weitere 48% der Befragten plädieren für eine **Verbesserung der Planbarkeit von Projekten und Arbeitszeiten** (dies inkludiert auch die Möglichkeit, Kinder zu vorab vereinbarten Uhrzeiten von Betreuungseinrichtungen abholen zu können).

Rund ein Drittel bewertet außerdem Maßnahmen zum **Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten**, ein Viertel solche zur **finanziellen Unterstützung für Betreuung** als besonders zentral, wobei die beiden letztgenannten Bedarfe erwartungsgemäß bei jenen mit Betreuungsaufgaben stärker im Vordergrund stehen als bei jenen ohne (vgl. Abbildung 20).

²⁸ Alle Befragten wurden auch eingeladen weitere / andere Maßnahmen zu benennen. Die Ergebnisse fließen nachfolgend ein.

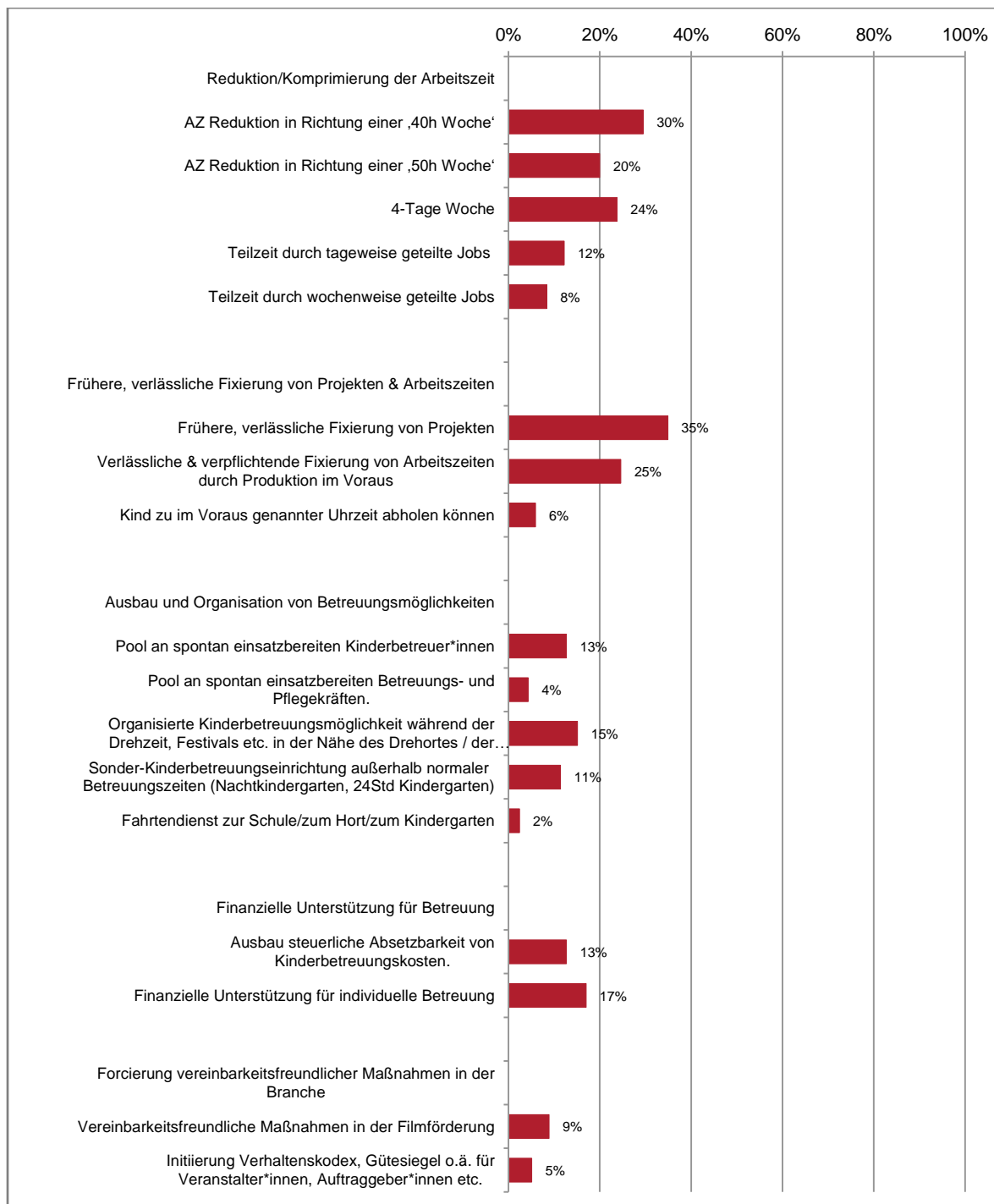
Abbildung 20: Wichtigste Maßnahmen gruppiert



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film = 404; Mehrfachnennungen möglich

Werden die gruppierten ‚wichtigsten Maßnahmen‘ in der Detailbetrachtung nach einzelnen Maßnahmen aufgeschlüsselt (vgl. Abbildung 22), so steht die frühere und verlässlichere Fixierung von Projekten (35%) an erster Stelle, gefolgt von der Arbeitszeitreduktion in Richtung einer 40-Stunden-Woche (30%), der verlässlicheren und verpflichtenden Fixierung von Arbeitszeiten durch die Produktion im Voraus (25%) sowie der Einführung einer 4-Tage-Woche (24%).

Abbildung 21: Wichtigste Maßnahmen, Detaildarstellung



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, n Film = 404; Mehrfachnennungen möglich

Die **subgruppenspezifische Betrachtung** der ‚wichtigsten‘ Maßnahmen spiegelt die eingangs skizzierte Heterogenität der Bedarfe wider, wobei die Unterschiede in Abhängigkeit der Form der **Erwerbstätigkeit** sowie der **Betreuungssituation** am größten ausfallen. Während bei Unselbstständigen wie Selbstständigen die verlässliche Fixierung von Projekten eine hohe Relevanz einnimmt, erachten Erstere vergleichsweise öfter Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion (und hier verstärkt in Richtung einer 40-Stunden Woche) sowie die Einführung einer 4-Tage Woche als zentral. Bei Selbstständigen stehen dagegen Maßnahmen zur

Arbeitszeitreduktion- oder Komprimierung weniger im Mittelpunkt, dafür spielt die finanzielle Unterstützung individueller Kinderbetreuung eine zentralere Rolle.

Kaum überraschend nehmen Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung für Kinderbetreuung sowie zum Ausbau des Betreuungsangebotes bei Personen mit aktuellen oder vergangenen Betreuungspflichten einen höheren Stellenwert ein, ebenso wie diese aber auch Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion bzw. Komprimierung sowie zur besseren Planbarkeit von Projekten und Arbeitszeiten in hohem Maße befürworten. Insgesamt sind die Antworten jener mit Betreuungspflichten deutlich stärker auf verschiedene Maßnahmen verteilt, was auf die Komplexität der Situation dieser Personengruppe und deren besonders vielfältige Bedarfslagen verweist. Von Personen ohne Betreuungspflichten werden Maßnahmen zur besseren Planbarkeit der Arbeitszeiten sowie zur Arbeitszeitreduktion am häufigsten als ganz wichtig klassifiziert, wobei der früheren Fixierung von Projekten und der Arbeitszeitreduktion in Richtung einer 40-Stunden-Woche höchste Priorität beigemessen wird.

Die Differenzierung nach Geschlecht verweist auf den bereits genannten Umstand, dass Frauen in höherem Maße als Männer für Betreuungsaufgaben verantwortlich zeichnen: So werden Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung bzw. Förderung der Kinderbetreuung sowie solche zum Ausbau von Betreuungsangeboten von Frauen häufiger als besonders wichtig genannt. Die frühere und verlässliche Fixierung von Projekten steht dagegen bei Männern wie Frauen an erster Stelle, ebenso wie Maßnahmen zur Arbeitsreduktion für beide von hoher Relevanz sind.

Auf Basis der quantitativen wie qualitativen Ergebnisse lassen sich somit Bedarfe und Handlungsfelder auf drei Ebenen identifizieren, die hier abschließend nochmals gemeinsam diskutiert werden:

Ebene der Sensibilisierung & Vernetzung

Um Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im Filmbereich durchsetzen zu können, bedarf es einer auf themenübergreifender Ebene eine Sichtbarmachung der Gründe, warum dies notwendig ist. Dies inkludiert die Etablierung eines Bewusstseins dafür

- dass die aktuellen Arbeitsbedingungen auf Dauer weder für jene mit-, noch für jene ohne Betreuungspflichten längerfristig durchhaltbar sind, ohne damit Einbußen in privater und persönlicher Hinsicht in Kauf zu nehmen,
- dass Gendergerechtigkeit im Filmbereich vereinbarkeitskompatible Arbeitsbedingungen voraussetzt,
- dass Frauen andernfalls weiterhin unterrepräsentiert bleiben und dem Filmbereich kreative Potenziale verloren gehen,
- dass Gendergerechtigkeit vor allem auch den Abbau veralteter Rollenvorstellungen voraussetzt
- ein Verharren in aktuellen Strukturen längerfristig dazu führen kann, dass der Filmbereich seine Attraktivität als Berufsfeld verliert und junge Menschen Berufe wählen, welche eine bessere Work-Life-Balance bieten.

Bewusstseinsbildende Maßnahmen könnten einerseits eine stärkere mediale Forcierung des Themas (z.B. über Internetplattformen oder Social-Media-Kampagnen) beinhalten, aber auch einer Schaffung von (berufsübergreifenden) Netzwerken zum kontinuierlichen Austausch. Dies könnte entweder über die Etablierung eigener Initiativen erfolgen oder über eine Kooperation mit bestehenden Initiativen – beispielhaft sei an dieser Stelle ein weiteres Mal auf die Initiative ‚Raising Films‘ verwiesen (UK: www.raisingfilms.com; Australien:

<https://wiftaustralia.org.au/raisingfilmsau>, Irland: www.raisingfilmsireland.com/; für Details siehe Kapitel 10).

Ebene der Arbeitszeit

Reduktion der Arbeitszeit, um zeitliche Ressourcen für private Aktivitäten zu schaffen

"die absolut wichtigste Forderung, die auch für kinderlose Personen in der Filmbranche gilt, müsste einfach die Senkung der Arbeitszeiten sein. Niemand kann ein Privatleben führen wenn die normale Arbeitszeit zwischen 13 und 18 Stunden pro Tag liegt, wie es jetzt der Fall ist. 12 Stunden, so wie gesetzlich vorgesehen, müsste das absolute Maximum sein, und gegen die derzeit gängigen eindeutig illegalen Arbeitszeiten müsste mit aller Härte vorgegangen werden. 12 Stunden sollten das maximal vorstellbare sein, mit höchstens 10 Stunden Arbeitszeit/Tag als zu erzielender Durchschnitt. Nur dann kann von einem Privatleben gesprochen werden." (Int253_m_keine aktuellen Betreuungspflichten)

Die Durchsetzung von Handlungsschritten in Richtung einer Arbeitszeitreduktion setzen eine Bewusstseins-schärfung dafür voraus, dass längere Arbeitszeiten nicht mit höherer Leistung einhergehen, sondern langfristig kaum durchzuhalten sind und damit nicht nur ein Privatleben verunmöglichen oder negative gesundheitliche Folgewirkungen zeitigen können, sondern auch der Qualität der Arbeit zuwiderlaufen.

Eine Reduktion der Arbeitszeit kann, wie bereits in Kapitel 5.2 skizziert, über mehrere Wege erreicht werden, die bis zu einem gewissen Grad auch unabhängig von rechtlichen Rahmenbedingungen und staatlichen Förderungen umgesetzt werden können, letztendlich aber eine Anpassung struktureller Rahmenbedingungen erfordern:

- Eine Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion besteht in der Etablierung von Modellen geteilter Jobs bzw. geteilter Arbeitstage, die sich im Rahmen der Interviews für einige Berufe als praktikable und bewährte Option darstellten. So bietet eine Teilung von Dienstzeiten (sei dies täglich oder wöchentlich) einerseits mehreren Personen die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduktion, gleichzeitig wird als Argument eingebracht, dass auf solche Weise Ausfälle leicht kompensiert werden können, die Arbeitsqualität steigt und dies letztendlich entstehende Mehrkosten für die Produktion gewissermaßen ausgleichen könne.
- Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann auch durch eine längerfristige Planung im Rahmen von Projekten erreicht werden – etwa, indem eine längere Projektdauer veranschlagt wird, die täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten aber kürzer ausfallen. Dies würde in weiterer Folge auch zu einer Reduktion der Stehzeiten zwischen Projekten und weniger schwankenden Einkommen führen.
- Letztendlich kann auch die Erprobung von Modellen wie etwa eine 4-Tage Woche der Vereinbarkeit zuträglich sein, da auf diese Weise geblockte Zeiten für private Aktivitäten geschaffen werden.
- Eine Verhinderung überlanger Arbeitszeiten wird wiederholt auch im Kontext der Einhaltung vorgeschriebener Gesetze / Kollektivverträge diskutiert. Dies wiederum setze, so der Input Befragter, Kontrollen und Konsequenzen voraus, wenn vertraglich festgelegte Arbeitszeiten überschritten werden.²⁹

²⁹ Parallel dazu wird eine Implementierung vereinbarkeitsunterstützender Ansätze in Kollektivverträgen vorgeschlagen. Beispiele dazu gibt es etwa im Kollektivvertrag Elektro- und Handelsindustrie (Abschnitt 4, Abs. 3) oder im Kollektivvertrag für Angestellte in der außeruniversitären Forschung (§46, §47). Weitere Anregungen dazu finden sich auch in einer von ÖGB, WKÖ, LKÖ herausgegebenen Best-Practice-Sammlung zur Förderung der Gleichstellung in Kollektivverträgen (siehe ÖGB, WKÖ & LKÖ 2015: https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/11/Best-Practice-Beispiele-2015_final.pdf)

Bessere Planbarkeit der Arbeitszeiten, um eine Koordination des Privatlebens zu ermöglichen

Die fehlende Planbarkeit bzw. Kurzfristigkeit von Arbeitszeiten stellte sich im Rahmen der Studie als einer der wesentlichen Hemmnisse für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem heraus. Ein zentrales Problem wurde in der oftmals kurzfristig angelegten und sich ebenso kurzfristig jederzeit veränderbaren Projektplanung skizziert.

- Eine mögliche Gegenmaßnahme könnten längerfristig angelegte Planungshorizonte für Filmprojekte darstellen.
- Ein im Rahmen der Befragung mehrmals geforderter Punkt betrifft die Abschaffung von Nachtdrehzeiten vor dem Wochenende bzw. die verpflichtende Verlegung dieser auf den Wochenbeginn, wie dies etwa bereits in Deutschland oder Dänemark praktiziert wird.
- Nicht zuletzt könnten auch geteilte Jobs die Planbarkeit fördern, da Ausfälle und/oder sonstigen akute Änderungen durch eine jeweils zweite Person abgefangen werden können.

Ebene der Finanzierung und Organisation von Betreuung

Leistbare und flexible Betreuungsangebote

So heterogen die Anforderungen der unterschiedlichen Berufe der Filmbranche, so vielfältig die potenziellen Handlungsschritte zur Sicherstellung eines leistbaren und flexiblen Betreuungsangebotes.

- Eine Kinderbetreuung am Arbeitsort (z.B. bei Festivals, am Drehort, etc.) kann für verschiedene Berufe eine mögliche Unterstützung darstellen. Umgesetzt werden könnte dies über verschiedene Wege, genannt seien hier beispielsweise Zusammenschlüsse/Netzwerke für die Betreuung bei Festivals, Setkindergärten oder eine Zusammenarbeit mit ortsansässigen Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Als zentraler Aspekt erwies sich ein schnell verfügbares Betreuungsnetzwerk, das den flexiblen Anforderungen eines Berufs in der Filmbranche gerecht wird. Für jene Personen, die über keine informellen Betreuungsnetzwerke im Bekannten- oder Verwandtenkreis haben wäre der Aufbau eines gemeinschaftlichen (z.B. berufsspezifischen) Netzwerks an Betreuungspersonal andenkbar.

Finanzielle Förderung von (Kinder)-Betreuung

- Ein weiterer Bedarf besteht in der finanziellen Unterstützung individueller Kinderbetreuung. Abseits von Lösungen auf staatlicher Ebene, wie etwa die Wiedereinführung der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten, wurde dabei die Verankerung von Kinderbetreuungskosten im Rahmen von Projektförderungen als hilfreicher Ansatz hervorgehoben. Umgesetzt werden könnte dies etwa durch die Reservierung eines eigenen Budgettopfes für Kinderbetreuung im Rahmen der Filmförderung.

Im Anhang (siehe Kapitel 10) findet sich eine Sammlung internationaler Beispiele, die mögliche Lösungsansätze zu den eben thematisierten Handlungsfeldern bieten. Diese sollen als Anregung für die Entwicklung von Maßnahmensritten dienen, die letztendlich aber den strukturellen, politischen, rechtlichen und kulturellen Gegebenheiten in Österreich entsprechen müssen.

Anhang:

9 Überblick zu den Interviews und Datenbasis

9.1 Online-Befragung im Überblick

Im Fokus des vorliegenden Berichtes stehen Filmschaffende. Im Zuge der Projektkonzeption wurde in den Diskussionen mit Kooperationspartner*innen und Fördergeber*innen der Wunsch geäußert, zusätzlich auch Musikschafternde zu adressieren, um empirische Ergebnisse für mögliche weitere Entwicklungsschritte auch in diesem Bereich zu generieren. Die Arbeit an solchen ‚möglichen weiteren Schritte‘ ist zugleich nachfolgenden Projekten vorbehalten. Im vorliegenden Bericht erfolgt eine ausschließliche Fokussierung auf Filmschaffende. Ergebniswerte der zusätzlich adressierten Musikschafternden finden sich in den Tabellen im Anhang bzw. zusammengefasst in Kapitel 9.1.2.

Der Feldzugang gestaltet sich im gegebenen Bereich nicht einfach, da keine umfassenden Informationen zur Grundgesamtheit und entsprechende Kontaktdaten zur Verfügung stehen (siehe auch weiter unten). Verschiedene Interessens- und Berufsvertretungen, Vereine, Verwertungsgesellschaften, Dienstgeber*innen und Ausbildungsstätten haben dankenswerter Weise als Multiplikatoren*innen an diesem Projekt mitgewirkt und den Link zur Befragung an ihre Mitglieder, Mitarbeiter*innen etc. ausgesendet und/oder in Newslettern und sozialen Medien (wie Facebook, Twitter etc.) darauf aufmerksam gemacht. Die damit tatsächlich erreichte Anzahl an Personen ist – insbesondere durch die Nutzung sozialer Medien – nicht abschätzbar, potenziell sind mehrere tausend Personen adressiert worden.

In die Ergebnisanalyse können die Antworten von 473 Personen einbezogen werden. Davon arbeiten **404 Personen** im **Filmsektor** und 83 Personen im Musikbereich. Eine kleine Gruppe von 14 Personen ist in einem etwa gleichen Ausmaß im Film- und Musikbereich tätig, sie finden sich in beiden Analysegruppen wieder.

Hinweise zur Größe der **Grundgesamtheit** sind, wie bereits zuvor erwähnt, auf Basis verfügbarer Daten nicht eindeutig zu beziffern. Verschiedene Datenquellen messen mit verschiedenen Konzepten die Zahl der im Film- und Musikbereich Erwerbstätigen.³⁰ Im Filmbereich kann beispielsweise auf den jährlichen österreichischen Filmwirtschaftsbericht verwiesen werden

³⁰ Alternative Hinweise liefern beispielsweise die Kreativwirtschaftsberichte, welche ebenfalls auf einer Branchen-zuordnung – mit Fokus auf privatwirtschaftliche Unternehmen – basieren (siehe Kreativwirtschaft Austria, Wirtschaftskammer Österreich div. Jahre). Zuletzt (Werte für 2018) werden hier gut 11.000 Beschäftigte in der Filmwirtschaft (inkl. Fotografie) und 3.163 Beschäftigte in der Musikwirtschaft ausgewiesen (siehe Kreativwirtschaft Austria, Wirtschaftskammer Österreich 2021: 31).

Hinweise liefern auch Mitgliedszahlen in Interessenvertretungen und Verwertungsgesellschaften. Die Branchendaten der Wirtschaftskammer für den Fachverband Film- und Musikwirtschaft weisen beispielsweise für das Jahr 2020 rund 6.500 Fachgruppenmitgliedschaften (Mehrfachzählungen) mit gut 3.000 Arbeitnehmer*innen (inkl. Geringfügig Beschäftigte) aus. Der Dachverband der Filmschaffenden in Österreich hat etwa 1.500 Mitglieder, die VAM (Verwertungsgesellschaft für Audiovisuelle Medien, <https://www.vam.cc>) zählte zum Stichtag 31.12.2020 346 Bezugsberechtigte (siehe VAM 2021) und die VdFS (Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden; <https://www.vdfs.at>) 3.138 Bezugsberechtigte (siehe VdFS 2021). AKM und austro mehana vertreten über 27.000 Mitglieder im Musikbereich (Komponisten, Musiktextautoren, Musikverleger; siehe <https://www.akm.at>). Das Music Information Center Austria (mica), die „Servicestelle, Kompetenzzentrum und Promotionplattform, Netzwerkknotenpunkt und Informationsdrehscheibe für die österreichischen Musikschafternden“ erreicht in seinem Netzwerk mehrere tausend Personen.

(siehe www.filminstitut.at/de/filmwirtschaftsberichte), der basierend auf der Leistungs- und Strukturstatistik von Statistik Austria, unter anderem die Zahl der Beschäftigten beziffert. Zuletzt (Daten für 2018) werden insgesamt 8.156 Beschäftigte, davon rund 5.600 unselbständig Beschäftigte, ausgewiesen. Unselbständig Beschäftigte inkludieren hier allerdings auch nicht genuin filmschaffend Beschäftigte wie beispielsweise administrative Mitarbeiter/innen und branchenspezifisch sind beispielsweise auch Videotheken und Kinos umfasst. Werden letztere Branchen rausgerechnet, ergibt sich ein Beschäftigungsstand von 6.009 bzw. von rd. 3.600 unselbständig Beschäftigten.

Gemessen an diesen zumindest 6.000 Beschäftigten und dem Rücklauf von circa 400 Fragebögen liegt die **Schwankungsbreite der Ergebnisse** für den Filmbereich bei einer 50%-igen Verteilung der Merkmale und bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 5% im Bereich von +/- 4,7%.

Im Bereich der Musikschaffenden sind auf Grund des geringen Rücklaufs deutlich höhere Schwankungsbreiten (rund +/-10%) gegeben. Diese – im Tabellenanhang – ausgewiesenen Resultate sind in Folge vor allem in einem explorativen Sinn zu betrachten, sie vermitteln erste Hinweise und Erkenntnisse. Vertiefende statistische Analysen, insbesondere auch für verschiedene Subgruppen (bspw. Altersgruppen, Anzahl der Kinder), sind nicht möglich.

Generell werden Subgruppen mit weniger $n \leq 25$ weder in Abbildungen noch in Tabellen dargestellt. Es findet sich hierzu ein entsprechender Verweis in den Quellenangaben.

9.1.1 Samplecharakteristika: Sozialdemographische, betreuungs- und erwerbsbezogene Merkmale der befragten Filmschaffenden im Überblick

Nachfolgend werden wesentliche sozialdemographische und erwerbsbezogene Merkmale der Befragten im Überblick skizziert (siehe auch Tabelle 43ff). Diese Merkmale stellen potenziell erklärende Faktoren für mögliche Differenzen im Antwortverhalten dar. So interessiert in der Analyse beispielsweise die Frage ob Frauen und Männer divergente Situationen vorfinden, andere Erfahrungen und Einschätzungen haben oder ob die Erwerbs- und Einkommenssituation (bspw. (un-)selbständige Erwerbstätigkeit, Armutsgefährdung) entsprechende Unterschiede markiert.

9.1.1.1 Sozialdemographische Merkmale

- **Knapp 60% der Befragten sind weiblich.**³¹ Damit dürfte die Mitwirkungsbereitschaft bei Frauen etwas höher gewesen sein als bei Männern, denn verschiedene Studien und Daten zeigen, dass der Filmsektor – ungeachtet positiver Entwicklungen – nach wie vor durch ein Geschlechterungleichgewicht gekennzeichnet ist (siehe bspw. ÖFI 2021, Wetzel et al. 2020: 19).
- Das **Durchschnittsalter der Frauen und Männer** liegt bei **40 Jahren**. Die altersspezifische Bandbreite bewegt sich zwischen 21 und 81 Jahren.
- Kunstschaffen und Urbanität sind eng verbunden (siehe bspw. Wetzel et al. 2018: 31, Wetzel et al. 2016), so leben auch laut vorliegender Befragung die **meisten Personen in Wien** (79%).
- Divergent zu älteren Befragungen (siehe bspw. Wetzel et al. 2020, Wetzel et al. 2018, Wetzel et al. 2016) gestaltet sich die **Haushaltssituation** im vorliegenden Sample: **Knapp**

³¹ Für 1% der Befragten bzw. vier Personen ist die Einteilung in weiblich / männlich nicht passend. Auf Grund der geringen Fallzahl sind weitere Auswertungen für diese Subgruppe leider nicht möglich.

15% der Respondenten*innen lebt alleine, damit in etwa gleich viele wie unter allen Erwerbstätigen (16%³²). In älteren Befragungen lagen diese Anteile bei Filmschaffenden mit zumindest 30% höher und Frauen lebten jeweils häufiger alleine als Männer. In der vorliegenden Befragung lässt sich ein solch geschlechtsspezifischer Unterschied nicht feststellen. Diese Unterschiede zu vorangegangenen Befragungen – insbesondere der vergleichsweise geringere Anteil Alleinlebender – dürften dadurch erklärbar sein, dass in der vorliegenden Erhebung Eltern in höherem Maße vertreten waren.

9.1.1.2 Betreuungsbezogene Merkmale

- Auf Grund der thematischen Schwerpunktsetzung in der Befragung, war davon auszugehen, dass Frauen und Personen mit Betreuungspflichten eine erhöhte Mitwirkungsbereitschaft zeigen. Die Ergebnisse verweisen in diese Richtung (siehe weiter unten).
- Insgesamt **54%** der Respondenten*innen, ohne geschlechtsspezifische Unterschiede, **betreuen aktuell Kinder unter 15 Jahren und / oder Erwachsene oder haben dies in der Vergangenheit über einen längeren Zeitraum getan** (siehe Tabelle 45f).
- Die meisten der Respondenten*innen haben **aktuelle Betreuungspflichten**: Insgesamt betreuen **42% der Respondenten*innen**, ohne geschlechtsspezifische Unterschiede, **aktuell Kinder unter 15 Jahren und / oder Erwachsene**. Die Mehrheit davon ist mit einer Doppelbelastung, also Beruf und Betreuungsarbeit für Kinder *oder* Ältere, konfrontiert (insgesamt 40%, Frauen 41% und Männer 40%). Eine deutlich kleinere Gruppe (2% bzw. sieben Personen) findet eine Dreifachbelastung – Beruf und Betreuungsaufgaben für Kinder *und* Ältere – vor.
- Der Anteil von Personen mit **Betreuungspflichten gegenüber Kindern unter 15 Jahren** ist im Vergleich zu Vorgängerstudien und der Gesamtpopulation der Erwerbstätigen vergleichsweise höher: **40% der teilnehmenden Frauen und 39% der Männer** sind für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren verantwortlich. Bezogen auf Kinder unter 15 Jahren **im eigenen Haushalt** liegt die Quote mit **39% bei Frauen und 37% bei Männern** (gesamt 38%)³³ circa gleich hoch. Damit ist nur ein sehr kleiner Teil der Respondenten*innen (n=7) (auch) für die Betreuung von Kindern außerhalb des eigenen Haushaltes verantwortlich.

In einer konzeptionell vergleichbaren Erhebung unter Filmschaffenden 2016 lag der Anteil der Frauen mit Kindern unter 14 Jahren im eigenen Haushalt bei 23% und bei Männern bei 32% (Wetzel et al. 2016: 39).

Generell ist die Situation vom Alter der Respondenten*innen beeinflusst. Zieht man ausschließlich Personen der Altersgruppe ‚35 bis 49 Jahre‘ heran, erhöht sich der Anteil jener mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf 59%, bzw. 63% bei Frauen und 54% bei Männern, und entspricht damit dem Vergleichswert der Studie von 2016 mit 59% Kinder unter 14 Jahre.

- Die **Anzahl der Kinder** unter 15 Jahren liegt zwischen einem Kind und vier Kindern. Durchschnittlich handelt es sich um 1,6 Kinder im Haushalt (Frauen 1,4, Männer 1,8).

³² Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2020

³³ Zum Vergleich: Unter allen Erwerbstätigen leben Frauen zu 30% mit Kindern unter 15 Jahren und Männer zu 27%. In der Altersgruppe 35 bis 49 Jahre sind dies 53% der erwerbstätigen Frauen und 51% der Männer. Als Kinder gelten 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. (siehe STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2020).

- Mit Blick auf das **Alter der Kinder** ergeben sich folgende Anteile (siehe Tabelle 46f):
 - Rund 7% der Respondenten*innen betreuen Kinder im Alter bis zu zwei Jahren.
 - 13% der Frauen und 16% der Männer betreuen Kinder im Alter zwischen drei und fünf Jahren.
 - Kinder im Alter zwischen sechs und zehn Jahren werden von 17% der befragten Frauen und 18% der Männer betreut.
 - Letztlich, Kinder im Alter zwischen elf und 14 Jahren, treffen bei 15% der Respondentinnen und 12% der Respondenten zu.
- Aktuelle **Betreuungsaufgaben für Personen mit Pflegebedarf und / oder Behinderung/en ab 15 Jahren** nehmen 2% der Frauen und 3% der Männer wahr. In den meisten Fällen handelt es sich um eine zu betreuende Person.
- Eine sehr kleine Gruppe (2%) betreut, wie weiter oben schon angemerkt, aktuell sowohl unter- als auch über 15-Jährige.

9.1.1.3 Erwerbs- und einkommensbezogene Merkmale

- Filmschaffende üben häufig unterschiedliche berufliche Tätigkeiten in- und außerhalb der Filmbranche aus. In der vorliegenden Erhebung beteiligten sich **31% Filmschaffende** (Frauen 36%, Männer 25%) die – im Laufe der letzten drei Jahre (2018-2020) – **auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen** (bspw. Theater, Bildende Kunst) **und / oder außerhalb des Kunst-, Kulturbereichs aktiv** waren (siehe Tabelle 48). Anders formuliert sind bzw. waren damit 69% der Filmschaffenden ausschließlich im Filmbereich tätig.
- Der hauptsächlich ausgeübte konkrete **Berufsbereich** der Respondenten*innen **streut breit** (siehe Tabelle 49). Mit je gut 10% sind die Berufsgruppen ‚Regie(-assistenten)‘, ‚Dramaturgie‘ und ‚Produktion / Aufnahmeleitung‘ am relativ stärksten vertreten.
- Die **relative Mehrheit** der befragten Filmschaffenden war in den letzten drei Jahren im Filmbereich **unselbstständig erwerbstätig** (52%; 58% der Frauen und 44% der Männer). Jede/r Fünfte war sowohl unselbstständig als auch selbstständig tätig. Ausschließlich selbstständig waren 28%, wobei eine gewerbliche selbstständige Tätigkeit³⁴ etwas häufiger vertreten ist als die sogenannte Neue Selbstständigkeit³⁵.
- In Bezug auf die ausgeübte berufliche Position sind – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – **Leitungs-, Führungskräfte und Fachkräfte zu ähnlichen Anteilen im Sample** vertreten.
- Die **finanzielle Haushaltssituation** ist bei **rund 30% der befragten Frauen und Männer** als schwierig zu bewerten (siehe Tabelle 48): Basierend auf dem äquivalisierten Nettohaushaltseinkommen³⁶ im Durchschnitt der letzten drei Jahre (2018/2019/2020) sind sie

³⁴ Besitz Gewerbeschein für ein "freies Gewerbe" (z. B. Filmproduktion) oder "reglementierten Gewerben" (z. B. Friseur*innen und Perückenmacher*innen), Mitglied der Wirtschaftskammer

³⁵ Neue Selbstständige üben im Rahmen eines Werkvertrags eine betriebliche Tätigkeit aus, für die sie keine Gewerbeberechtigung benötigen und gehören zu keiner gesetzlichen beruflichen Interessenvertretung, z. B. Künstler/innen, Psychotherapeuten/innen, Journalisten/innen

³⁶ Das äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen ist das gesamte verfügbare Haushaltseinkommen (aus Erwerbstätigkeit, Sozialleistungen, Vermögenseinkünfte, etc.) dividiert durch die Summe der Mitglieder des Haushaltes. Da unterstellt wird, dass mit zunehmender Haushaltsgröße und abhängig vom Alter der Kinder eine Kostensparnis im Haushalt durch gemeinsames Wirtschaften erzielbar ist, erhalten die Haushaltsmitglieder Gewichte: Die erste erwachsene Person eines Haushalts erhält ein Gewicht von 1. Jede weitere erwachsene Person wird mit dem Faktor 0,5 gewichtet und Kinder mit dem Faktor 0,3. Im Durchschnitt der Jahre 2018/2019/2020 lag Median des äquivalisierten Nettohaushaltseinkommens lt. EU-SILC bei 25.820 Euro. Siehe dazu ausführlich Statistik Austria: https://pic.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/index.html

der **einkommensschwachen Gruppe** (< 60% des Medians des äquivalisierten Nettohaushaltseinkommen) zuzurechnen. Demgegenüber steht eine mit 8% kleinere einkommensstarke Gruppe ($\geq 180\%$ des Medians) und 62% der Befragten entfallen auf die mittlere Einkommensgruppe.³⁷

Entlang verschiedener sozial-, betreuungs- und erwerbsbezogener Merkmale ist diese Einkommensverteilung relativ vergleichbar. So zeigen sich beispielsweise keine signifikanten Differenzen für jene mit bzw. jene ohne Betreuungspflichten. Unterschiede zeigen sich vor allem entlang des Alters und der Form der Erwerbstätigkeit: Je jünger die Respondent*innen, desto mehr Personen entfallen in die einkommensschwache Gruppe (54% der bis 30-Jährigen, aber ‚nur‘ 13% der Älteren (51 Jahre und älter). Auch neue Selbstständige und jene Personen, die im Filmbereich eine unselbstständige und selbstständige Tätigkeit parallel ausüben, sind verstärkt im einkommensschwachen Bereich zu finden (rd. 40%), während bei gewerblich Selbstständigen mit einem Fünftel vergleichsweise viele Respondent*innen in der einkommensstarken Gruppe zu verorten sind.

9.1.2 Muskschaffende: Zentrale Ergebnisse im Überblick

Ganz grob formuliert weisen die Antworten der Film- und Muskschaffenden auf viele Parallelen, aber auch auf einige Unterschiede hin. Um dies hier nur exemplarisch an einzelnen Beispielen aufzugreifen: Bei Personen mit Betreuungspflichten zeigen die Einschätzungen zur Planbarkeit und Vorhersehbarkeit der Beschäftigungs-, Arbeitszeiten und zur Anpassung der Arbeitszeiten an Betreuungspflichten in beiden Gruppen keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabellenhang). Markanter ist die Differenz in Bezug auf die Angaben zur Arbeitszeitlänge. Filmschaffende sind zu höheren Anteilen von sehr langen Arbeitszeiten betroffen. Circa ein Viertel hat regelmäßig Arbeitswochen mit mehr als 60 Stunden. Bei Muskschaffenden liegt dieser Anteil bei 7%. Dies spiegelt sich in Folge auch auf Ebene möglicher Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatem: Während im Vergleich der beiden Gruppen Filmschaffende relativ oft eine Reduktion der Arbeitszeit auf 40h/Woche als eine von maximal drei nennbaren ‚sehr wichtigen‘ Maßnahmen angeben (30% der Respondent*innen), ist dies für Muskschaffende mit unter 10% weniger ein Thema. In beiden Gruppen ähnlich gewichtig wird hingegen die Einführung einer 4-Tage Woche bewertet (rd. 20%), die Forcierung von Teilzeit (rd. 10%) oder eine frühere und verlässliche Fixierung von Projekten (35%) (jeweils bezogen auf die drei wichtigsten Maßnahmen; siehe Tabellenanhang).

9.2 Qualitative Interviews im Überblick

Zwischen Oktober und November 2021 wurden insgesamt sieben qualitative Interviews mit Filmschaffenden geführt, deren Ziel darin bestand, tiefere Einblicke in die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Filmschaffenden zu bekommen, um damit letztendlich auch die Ergebnisse der Onlinebefragung kontextualisieren zu können.

Um einerseits den subjektiven Erfahrungen und persönlichen Einschätzungen der Interviewpartner*innen genügend Raum zu lassen, andererseits aber auch besonders zentrale Themenbereiche vertiefen zu können, wurden halboffene, problemzentrierte Interviews

³⁷ Die Referenznahme auf die die Jahre 2018/2019/2020 inkludiert mit 2020 ein Jahr, dass bedingt durch die COVID-Pandemie auch in der Filmbranche schwierig war. Befragungsergebnisse unter Filmschaffenden von April 2020 zeigten, dass 83% der Frauen und 91% der Männer finanzielle Einbußen – im Schnitt von rund 50% - erwarteten (siehe Wetzels et al. 2020). Über die tatsächliche Einkommensentwicklung liegen uns keine Daten vor.

geführt. Dies bedeutete konkret, dass die Interviewpartner*innen im ersten Teil der Interviews zu einer freien Erzählung ihrer ‚Vereinbarungsgeschichte‘ angeregt wurden und im zweiten Teil dann spezifische Fragen zu unterschiedlichen Themenfeldern gestellt wurden, die im Zuge der Leitfadenerstellung im Vorfeld festgelegt wurden.

Die Wahl des Interviewsettings wurde den Gesprächspartner*innen überlassen und nahm auf die sich verschärfende Covid Situation Rücksicht, so dass schlussendlich drei Interviews persönlich abgehalten wurden, drei per Videokonferenztool und eines telefonisch.

Der Kontakt zu den Interviewpartner*innen erfolgte auf Basis der Fragebogenerhebung, in der die Respondent*innen bei Teilnahmeinteresse an den qualitativen Interviews ihre Kontaktdaten bekanntgeben konnten. Bei der Auswahl der Gesprächspartnerinnen wurde auf eine möglichst breite Streuung nach Geschlecht, Alter, Beruf, Art der Erwerbstätigkeit und Betreuungssituation geachtet, um der Heterogenität der Zielgruppe und den daraus erwachsenden Anforderungen für die Erarbeitung konkreter Umsetzungsschritte gerecht zu werden. Die schlussendliche Zusammensetzung ist der nachfolgenden Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1: Charakteristika der Interviewpartner*innen

Geschlecht	weiblich	4
	männlich	3
Alter	bis 30 Jahre	1
	31 bis 45 Jahre	3
	Über 45 Jahre	3
Beruf	Editor	1
	Kamera	1
	Producer*in	1
	Setrequisite	1
	Drehbuch, Regie, Schnitt	1
	Szenenbild	1
	Oberlicht	1
Form der Erwerbstätigkeit	Unselbstständig	3
	Selbstständig	3
	Beides parallel	1
Betreuungssituation	Mehrere Kinder	2
	Kind(er) + pflegebedürftige Personen	2
	Pflegebedürftige Personen	1
	Keine Betreuungspflichten	2

Quelle: L&R Sozialforschung, eigene Darstellung

Alle sieben Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei wurden sämtliche personenbezogenen Angaben anonymisiert bzw. pseudonymisiert.

10 Anregungen aus dem internationalen Kontext

Die Recherche der nachfolgend skizzierten internationalen Beispiele orientierte sich an den im Rahmen der Erhebung identifizierten zentralen Handlungsfeldern (Planbarkeit und Reduktion der Arbeitszeiten, Finanzierung und Organisation von Betreuungsmöglichkeiten, Sensibilisierung und Vernetzung). Die Beispiele dienen als Anregung für die Machbarkeitsanalyse und die Entwicklung von Umsetzungsschritten durch Film Fatal.

10.1 Sensibilisierung und Vernetzung

„Raising Films - Supporting parents and carers in the UK screen sector“ (England, Australien, Irland)

Initiative zur Unterstützung von Eltern und Betreuer*innen im Film- und TV-Sektor, die 2015 von fünf Filmschaffenden ins Leben gerufen wurde. Zu den vielfältigen Aktivitäten von „Raising Films“ gehört die Vernetzung, die Durchführung und Verbreitung von Grundlagenstudien, Checklisten für unterschiedliche Zielgruppen, die Veröffentlichung von Good-Practice-Beispielen sowie auch die Verleihung des „Raising Films Ribbon Award“, der an Projekte mit vereinbarkeitsfördernden Produktionsbedingungen vergeben wird.

Mittlerweile existieren Partnerinitiativen in Irland und Australien, auf der Homepage wird explizit zur internationalen Zusammenarbeit aufgerufen.

<https://www.raisingfilms.com/>

„Eyes half shut Kampagne“ (BECTU, UK)

Eine Initiative von BECTU (britische Medien- und Unterhaltungsgewerkschaft), die ins Leben gerufen wurde, um auf die Notwendigkeit besserer und vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitsbedingungen in der Filmbranche aufmerksam zu machen.

Dazu wurde eine Kampagne auf Social-Media ins Leben gerufen. So gibt es einerseits einer Facebookseite mit regelmäßigen Updates und themenrelevanten Links, außerdem werden sämtliche Posts auf allen Social-Media-Kanälen mit dem Hashtag #EyesHalfShut versehen.

<https://bectu.org.uk/get-involved/eyes-half-shut/?s=eyes%20half%20shut&f=all>

„The Time Project“ (UK)

Eine im Rahmen der Initiative „Share my Telly Job“ entwickelte App, in der Filmschaffende anonym ihre Arbeitszeiten aufzeichnen zu können, um Arbeitsbedingungen (und v.a. überlange Arbeitszeiten und unbezahlte Überstunden) sichtbar zu machen.

<https://thetimeproject.co.uk/about>

10.2 Reduktion und Planbarkeit der Arbeitszeit

Geteilte Jobs

„Take Two“ (UK)

Eine Jobsharing-Initiative für Filmschaffende, die aus dem Bectu Vision Projekts von Bectu (britische Medien- und Unterhaltungsgewerkschaft) hervorging und in Zusammenarbeit Jobsharingexpert*innen von Further&More (<https://www.furtherandmore.com/>) entwickelt wurde.

„Take Two“ bietet u.A. Vernetzungsmöglichkeiten für Filmschaffende, die ihre Dienste mit anderen teilen wollen, Coachingangebote für Filmschaffende zum Thema Job-Sharing und Informationsveranstaltungen für Produktionsleiter*innen.

<https://bectu.org.uk/bectu-vision-taketwo/>

„Share my Telly Job“ (UK)

Eine Job Sharing Community für freie Filmschaffende zur Vernetzung jener, die ihren Dienst teilen wollen.

<https://www.sharemytellyjob.com/>

Planbarkeit der Arbeitszeiten

Erhöhung der Planbarkeit der Arbeitszeiten durch die Implementierung geteilter Dienste (UK)

Erfahrungsbericht aus der Post-Produktion bei BBC:

<https://www.raisingfilms.com/job-sharing-at-the-bbc/>

Interne Checklisten/Richtlinien (UK)

Checklisten als Möglichkeit der Selbstverpflichtung von Produktionsfirmen zur Einhaltung vorgesehener Arbeitszeiten. Beispiele für Checklisten für unterschiedliche Zielgruppen finden sich auf der Homepage von „Raising Films“:

<https://www.raisingfilms.com/industry-checklists-for-positive-change/>

10.3 Organisation und Finanzierung von (Kinder)Betreuung

„The Wonder Works“ (UK)

Gemeinschaftlich organisiertes Projekt von Filmschaffenden und Kinderbetreuer*innen, das flexible und mobile Kinderbetreuungsangebote anbietet, insbesondere auch für jene mit wechselnden Arbeitsorten

<https://www.thewonderworks.co.uk/>

Verankerung von Betreuungskosten in Förderbudgets (Deutschland, Schweiz)

Deutschland: Kosten für Kinderbetreuung am Set können in die Kalkulation für förderfähige Budgets einbezogen werden

<https://www.ffa.de/fokus-gender.html>

Schweiz: Bei Filmen, die vom Bundesamt für Kultur (BAK) selektiv mit einem Herstellungsbeitrag unterstützt werden, können Kosten für Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen angerechnet werden.

[Bundesamt für Kultur \(admin.ch\)](https://www.admin.ch)

11 Literatur

- Armingeon, Klaus / Bonoli, Giuliano (eds.) (2006): *The Politics of Post-Industrial Welfare States*, London, New York: Routledge.
- Aulenbacher, Brigitte / Dammayr, Maria / Riegraf, Birgit (2018): Care und Care Work, in: Böhle, Fritz G. / Voß, Günter / Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie Band 2: Akteure und Institutionen*, 2. Auflage, Springer VS. p. 747-766.
- Batt, Rosemary / Valcour, Monique P. (2003): Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. In: *Industrial Relations*, 42(2): 189-220.
- Berridge, Susan (2020): The gendered impact of caring responsibilities on parents' experiences of working in the film and television industries, in: *Feminist Media Studies*, p. 1-15, DOI: 10.1080/14680777.2020.1778763
- Böhm, Sebastian (2015): *Beruf und Privatleben – Ein Vereinbarkeitsproblem? Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland*, Wiesbaden; Springer VS.
- Böhm, Sebastian / Diewald, Martin (2012): Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse, in: *WSI-Mitteilungen* 2/2012, p. 103-112. DOI: 10.5771/0342-300X-2012-2-103
- Bonoli, Giuliano / Natali, David (eds.) (2012): *The Politics of the New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- Boye, Katarina (2014): Dual-Earner Couples / Dual-Career Couples. In: Michalos A.C. (eds): *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, p. 1703-1706.
- Carlson, Dawn S./ Kacmar, K. Michele / Williams, Larry J. (2000): Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. In: *Journal of Vocational Behavior* 56, 249–276, DOI: 10.1006/jvbe.1999.1713
- 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
- Christopherson, Susan (2008): Beyond the Self-expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media. In: *Theory Culture & Society - THEOR CULT SOC.* 25. p. 73-95. DOI:10.1177/0263276408097797
- Conor, Bridget / Gill, Rosalind / Taylor, Stephanie (2015): Gender and Creative Labour, in: *The Sociological Review*, 63: S1, p. 1–22 (2015), DOI: 10.1111/1467-954X.12237
- Creative Scotland (2016): *Equalities, Diversity and Inclusion in the Screen Sector* (www.creativescotland.com/resources/professional-resources/research/creative-scotland-research/screen-equalities,-diversity-and-inclusion-survey-findings)
- Danzer, Lisa / Lechner, Ferdinand / Schmatz, Susi / Wetzels, Petra (2016): *Arbeits- und Lebenssituation der Filmschaffenden. Studie im Auftrag der VdFS*, Wien
- Dent Tamsyn / Almendoar, Mounira (2019): *We Need To Talk About Caring. A survey into the scope and scale of caring across the screen industries*, www.raisingfilms.com.
- Dent, Tamsyn (2020): Devalued women, valued men: motherhood, class and neoliberal feminism in the creative media industries. in: *Media, Culture & Society*. 2020;42(4), p. 537-553. DOI:10.1177/0163443719876537
- European Women's Audiovisual Network (2016): *Where Are the Women Directors? Report on Gender Equality for Directors in the European Film Industry 2006-2013*.

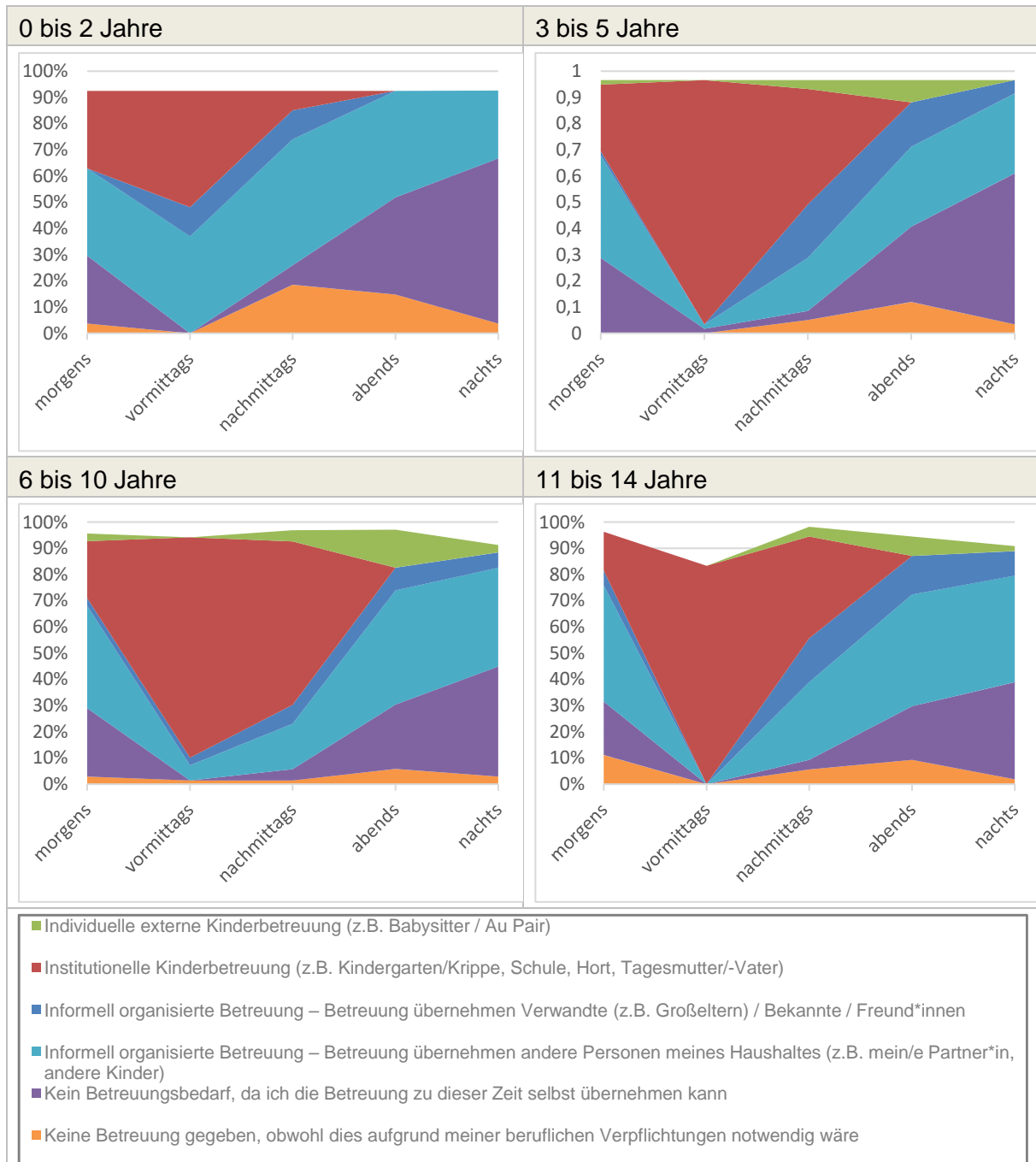
- Famira-Mühlberger, Ulrike / Firgo, Matthias / Fritz, Oliver / Streicher, Gerhard (2017): Österreich 2025 – Pflegevorsorge – Künftiger Finanzierungsaufwand und regionalwirtschaftliche Verflechtungen, Wien.
- French, Lisa (2014): Gender then, gender now: surveying women's participation in Australian film and television industries, in: *Continuum: Journal of Media & Cultural Studies*, 28:2, p.188-200, DOI: 10.1080/10304312.2014.888040
- Grand, Peter / Fink, Marcel (2021): Kinderbetreuungskosten als Arbeitsmarktintegrationshemmnis für Menschen mit Betreuungspflichten, unveröffentl. Studie im Auftrag des AMS, Wien.
- Greenhaus, Jeffrey. H. / Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. In: *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. DOI: 10.5465/amr.1985.4277352
- Handy, Jocelyn / Rowlands, Lorraine (2013): Gendered labour market disadvantage within the New Zealand film industry. in: *Women's Studies Association (New Zealand) [WSA NZ] Conference 2013: Feminist Futures: Transforming the 21st Century: Conference Abstracts*, p. 18 – 18
- Hochfeld, Katharina / Genz, Karen / Iffländer, Vivien / Prommer, Elizabeth (2017): Gender und Film: Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland. FFA Filmförderungsanstalt.
- Jansson, Maria / Papadopoulou, Frantzeska / Stigsdotter, Ingrid / Wallenberg, Louise (2021): The final cut™: Directors, producers and the gender regime of the Swedish film industry. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2010-2025.
- Jurczyk, Karin (2010): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt. in: Groß, Hermann / Seifert, Hartmut (Hg.): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Berlin: edition sigma. p. 239-261.
- Köppl-Turyna, Monika / Graf, Nikolaus (2021): Kinderbetreuung und Elementarpädagogik im internationalen Vergleich: Best-Praxis Modelle, Studie im Auftrag der Julius Raab Stiftung, Wien.
- Kratzer, Nick / Sauer, Dieter (2005): Zeit, Leistung, Beschäftigung – Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik. in: Seifert, Hartmut (Hg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt/New York: Campus Verlag. p. 244-259
- Kreativwirtschaft Austria, Wirtschaftskammer Österreich (div. Jahre): *Kreativwirtschaftsbericht*, Wien.
- Langer, Jörg (2020): Die Angst führt Regie. Film- und Fernsehschaffende rechnen mit dauerhaften Einkommenseinbußen durch die Corona-Krise, in: *STANDPUNKTE 7 / 2020, ROSA LUXEMBURG STIFTUNG*
- Leitner, Sigrid (2013): Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. *Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien*, vol 7. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Duncker & Humblot. Berlin.
- Leitner, Sigrid / Ostner, Ilona / Schratzenstaller, Margit (2004): Einleitung: Was kommt nach dem Ernährermodell? Sozialpolitik zwischen Re-Kommodifizierung und Re-Familialisierung, in: ebd. (Hg.): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?*, 9-27; *Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien*, vol 7. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. p. 9-27.
- Major Smith, Virginia / Klein, Katherine J. / Ehrhart, Mark G. (2002): Work time, work interference with family, and psychological distress. In: *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427–436. DOI: 10.1037/0021-9010.87.3.427

- Manske, Alexandra / Schnell, Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft, in: Böhle, Fritz G. / Voß, Günter / Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie Band 2: Akteure und Institutionen, 2. Auflage, Springer VS, p. 423 – 450.
- Milner, Susan / Gregory, Abigail (2021): Time for a change: women, work, and gender equality in TV production. in: Media, Culture & Society. p. 1-17, DOI: 10.1177/01634437211045525
- Molina, José Alberto (2020): The Work–Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines, in: Journal of Family and Economic Issues, published online 12 August 2020. DOI: 10.1007/s10834-020-09700-0
- Müller, Franziska / Hertig, Vera / Thorshaug, Kristin / Prinzing, Oliver (2021): Gleichstellung im Schweizer Filmschaffen, Bericht zuhanden des BAK, Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern/Lausanne.
- Nagl-Cupal, Martin et al. (2018): Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke, Studie im Auftrag des BMASGK, Wien.
- Ostrowska, Ania (2021): Back from the Brink: A Scoping Study. Addressing the impacts of COVID-19 reported by parents and carers working in the UK screen sector; study from Raising Films.
- Österreichisches Filminstitut (diverse Jahre): facts + figures, Filmwirtschaftsbericht Österreich, Wien.
- Österreichisches Filminstitut (ÖFI) (2021): Zweiter Österreichischer Film Gender Report, Wien.
- Österreichisches Gallup-Institut (2022): Fair-Pay-Gap in Kunst und Kultur. Umfrage zur finanziellen Situation von Kunst- und Kultureinrichtungen in Österreich, im Auftrag des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Wien.
- Percival, Neil (2019): Gendered reasons for leaving a career in the UK TV industry, in: Media, Culture & Society. p. 1-17, DOI: 10.1177/0163443719890533
- Pfau-Effinger (2019): Kulturelle Ideen als Grundlage der Wohlfahrtsstaatsforschung, in: Obinger, Herbert / Schmidt, Manfred G. (Hg.): Handbuch Sozialpolitik, Springer VS, Wiesbaden. p. 217-234.
- Schier, Michaela / Szymenderski, Peggy / Jurczyk, Karin (2007): Eltern in entgrenzter Erwerbsarbeit - differenzierte und flexible Betreuungsbedarfe. Teilergebnisse einer qualitativen Studie im Einzelhandel und in der Film- und Fernsehbranche. Projekt „Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie: Neue Formen der praktischen Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld Arbeit und Familie“ (EntAF), Arbeitspapier 2. Deutschen Jugendinstitut, München.
- Söndermann, Michael (2018): Dossier Arbeitsmärkte im Kultur- und Kreativsektor, Köln/Berlin.
- Statistik Austria (2015): Kindertagesheimstatistik 2014/15 Wien.
- Statistik Austria (2021): Kulturstatistik 2019, Wien.
- Statistik Austria (2021a): Kindertagesheimstatistik 2020/21, Wien.
- Taylor-Gooby, Peter / Leruth, Benjamin / Chung, Heejung (eds.) (2017): After Austerity: Welfare State Transformation in Europe after the Great Recession, Oxford: Oxford University Press.
- Tepper, Daphne (2021): Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Vielfalt im europäischen audiovisuellen Sektor. Handbuch bewährter Praktiken.
- VAM (2021): Transparenzbericht für das Jahr 2020, Wien.

- Van den Eynde, Julie / Fisher, Adrian / Sonn, Christopher (2016): Working in the Australian Entertainment Industry: Final Report, Melbourne.
- VdFS (2021): Transparenzbericht 2020, Wien.
- Voydanoff, Patricia (2004): The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. In: Journal of Marriage and Family, 66(2): 398-412
- Wetzel, Petra / Bergmann, Nadja / Danzer, Lisa (2020): Filmschaffen in Österreich: MACHT – ARBEIT – KRANK?, Studie im Auftrag des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden und der Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden (VdFS), 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
- Wirtschaftskammer Österreich (2021): Film- und Musikwirtschaft, Branchendaten, Wien.
- Wreyford, Natalie (2013): The Real Cost of Childcare: Motherhood and Project-based Creative Labour in the UK Film Industry, in: Studies in the Maternal, 5 (2), p. 1-22, DOI: 10.16995/sim.26
- Wulfgramm, Melike / Bieber, Tonia / Leibfried, Stephan (eds.) (2016): Welfare State Transformations and Inequality in OECD Countries, London: Palgrave Macmillan.

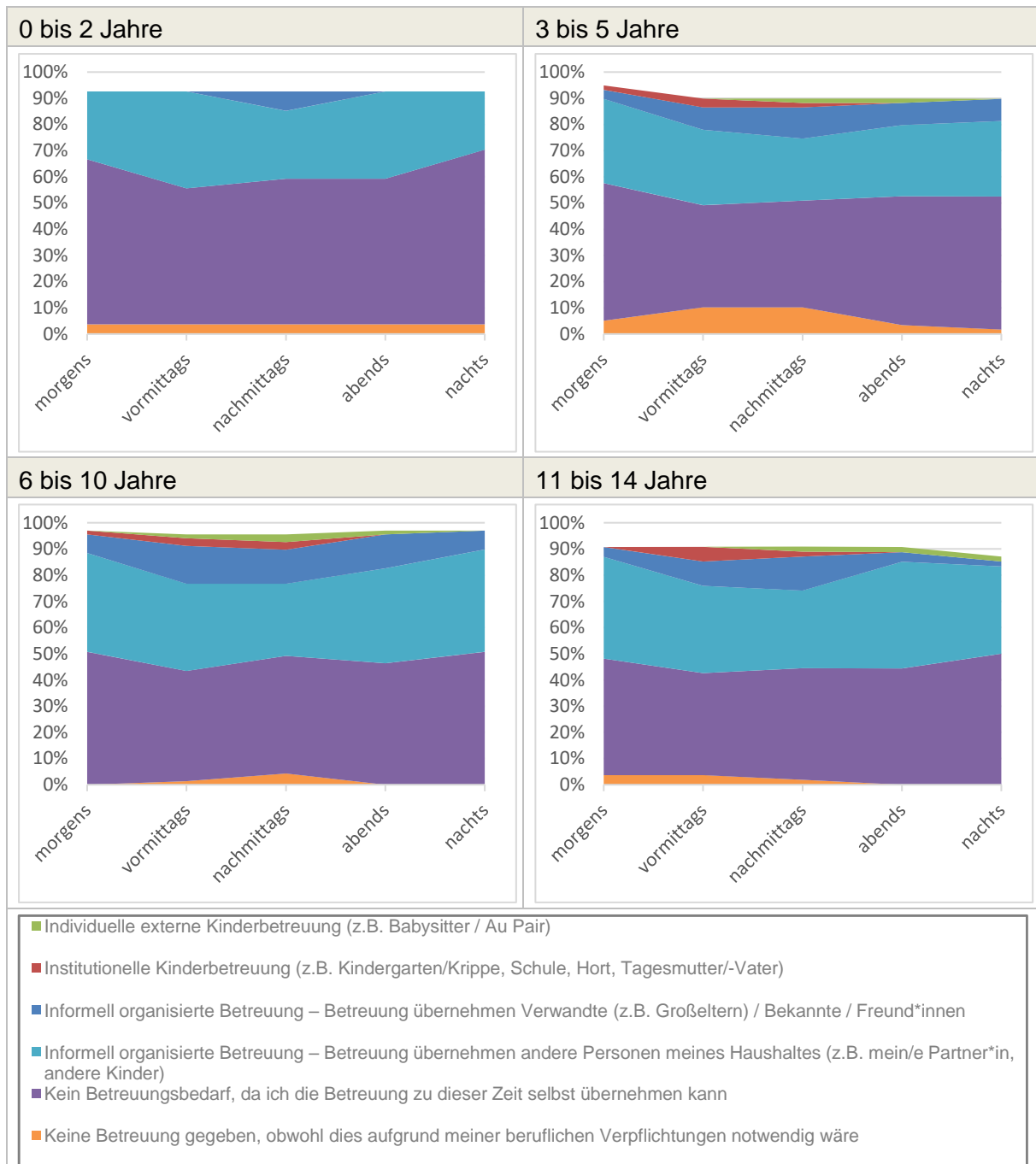
12 Weiterführende Abbildungen und Tabellen

Abbildung 22: Film: Wie organisieren Sie üblicherweise die Betreuung an Werktagen?, nach Altersgruppen der Kinder



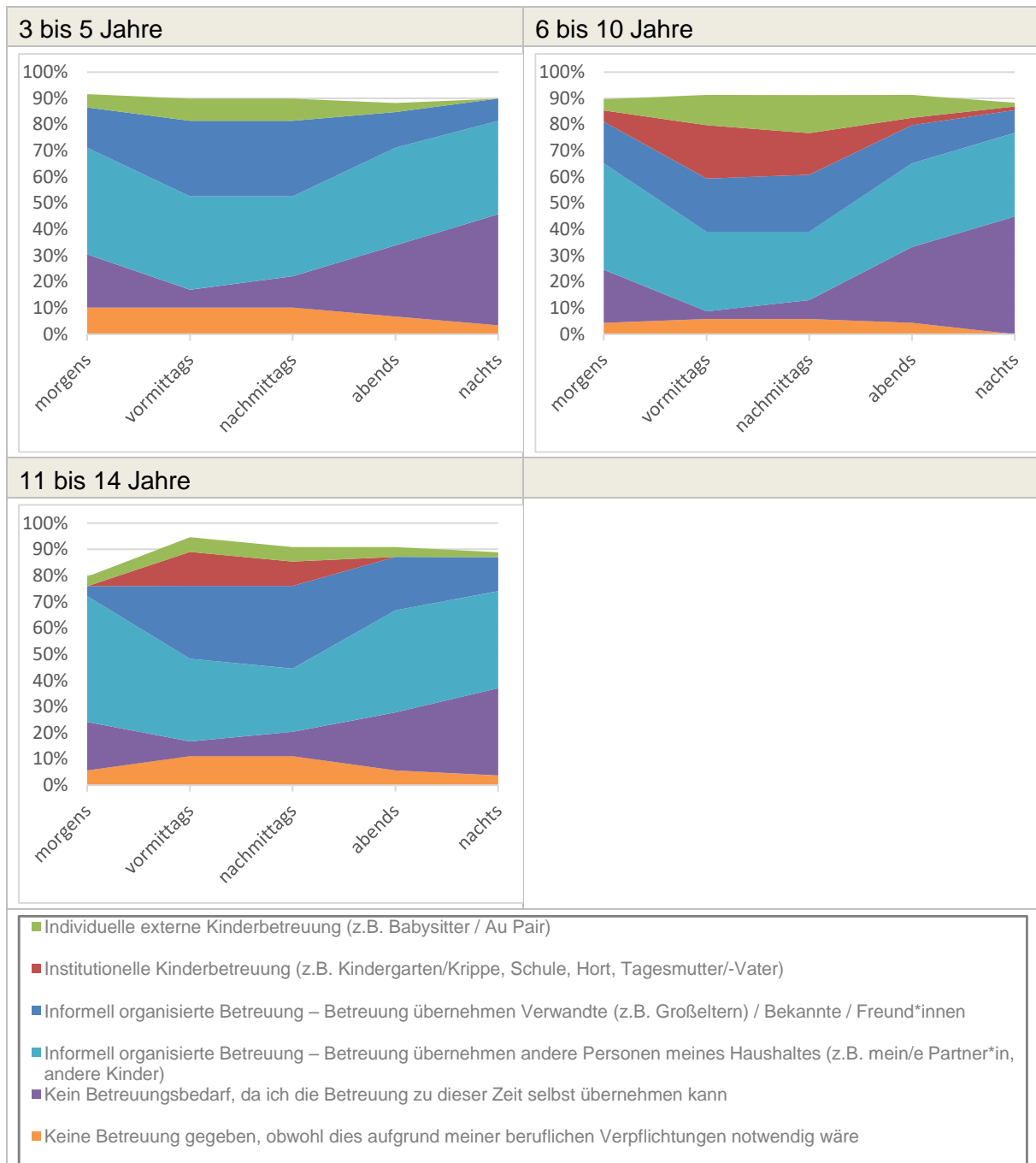
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021; 0 bis 2 Jahre n=27, 3 bis 5 Jahre n=59, 6 bis 10 Jahre n=69, 11 bis 14 Jahre n=54; Darstellung exkl. Keine Angabe / nicht zutreffend

Abbildung 23: Film: Wie organisieren Sie üblicherweise die Betreuung an Wochenenden / Feiertagen?, nach Altersgruppen der Kinder



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021; 0 bis 2 Jahre n=27, 3 bis 5 Jahre n=59, 6 bis 10 Jahre n=69, 11 bis 14 Jahre n=54; Darstellung exkl. Keine Angabe / nicht zutreffend

Abbildung 24: Film: Wie organisieren Sie üblicherweise die Betreuung zu kindergarten-, schulfreien Zeiten?, nach Altersgruppen der Kinder*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021; 0 bis 2 Jahre n=27, 3 bis 5 Jahre n=59, 6 bis 10 Jahre n=69, 11 bis 14 Jahre n=54; * Subgruppen mit n < 25 (0-2 Jahre) werden nicht dargestellt.; Darstellung exkl. Keine Angabe / nicht zutreffend

Kapitel 3

Tabelle 2: Film/Musik: Häufigkeit WCF insgesamt

		Film	Musik
		Ja	Ja
Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung.	Mittelwert	3,9	3,6
	Median	4,0	4,0
	Standardabweichung	,94	,81
	Minimum	1,00	2,00
	Maximum	5,00	5,00
	Gültige N	400	80
	Gesamtanzahl	404	83
Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe, führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten.	Mittelwert	3,4	3,4
	Median	3,0	4,0
	Standardabweichung	1,09	1,12
	Minimum	1,00	1,00
	Maximum	5,00	5,00
	Gültige N	388	79
	Gesamtanzahl	404	83
Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelastet, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen.	Mittelwert	3,9	3,2
	Median	4,0	3,0
	Standardabweichung	1,01	,93
	Minimum	1,00	1,00
	Maximum	5,00	5,00
	Gültige N	400	77
	Gesamtanzahl	404	83

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 3: Film: Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung, nach verschiedenen Sozialmerkmalen

		Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige N	Gesamtanzahl
Ihr Geschlecht?	weiblich	3,9	4,0	,95	1,00	5,00	218	220
	männlich	4,0	4,0	,90	2,00	5,00	159	161
	divers						4	4
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	381	385
Altersgruppen	bis 30 Jahre	4,0	4,0	,85	2,00	5,00	61	61
	31 bis 40 Jahre	3,8	4,0	,98	1,00	5,00	124	124
	41 bis 50 Jahre	4,0	4,0	,85	2,00	5,00	111	111
	51 Jahre und älter	4,0	4,0	1,05	2,00	5,00	59	60
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	355	356
Wohnort	Wien	3,9	4,0	,95	1,00	5,00	281	281
	außerhalb Wiens	4,1	4,0	,80	2,00	5,00	73	74
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	354	355
Urbanität	Dorf	4,3	4,0	,84	2,00	5,00	32	33
	Stadt (bis 100.000 EW)	4,0	4,0	,68	3,00	5,00	27	27
	Großstadt	3,9	4,0	,95	1,00	5,00	298	298
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	357	358
Haushaltsform	alleinlebend	4,0	4,0	,97	2,00	5,00	52	52
	nicht alleinlebend	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	314	315
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	366	367

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 4: Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung, nach erwerbs-, einkommensbezogenen Merkmalen

		Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige N	Gesamtanzahl
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	4,0	4,0	,93	1,00	5,00	181	182
	selbstständige Erwerbstätigkeit	3,7	4,0	,93	2,00	5,00	97	97
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	4,0	4,0	,90	2,00	5,00	72	72
	keine Erwerbstätigkeit						1	1
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	351	352
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	3,9	4,0	,96	2,00	5,00	171	172
	Fachkraft	4,0	4,0	,91	1,00	5,00	155	155
	Sonstiges	3,9	4,0	,59	3,00	5,00	15	15
	Gesamt	4,0	4,0	,92	1,00	5,00	341	342
Tätigkeitsbereiche in den letzten drei Jahren	ausschließlich Film/Musik	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	238	239
	auch außerhalb Kunst-, Kulturbereich	4,1	4,0	,84	2,00	5,00	26	26
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen	4,0	4,0	,94	1,00	5,00	51	51
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen und außerhalb Kunst-, Kulturbereichs	3,7	4,0	,95	2,00	5,00	30	30
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	345	346
Arbeitszeitanteil im Film-, Musikbereich im Durchschnitt der letzten drei Jahre	weniger als 75%	3,9	4,0	,90	2,00	5,00	51	51
	75% bis 99%	4,0	4,0	,95	1,00	5,00	41	41
	100%	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	244	245
	Gesamt	3,9	4,0	,93	1,00	5,00	336	337
Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020) über/unter Armutsgefährdungsgrenze	unter Armutsgefährdungsgrenze	3,8	4,0	,92	2,00	5,00	79	79
	oberhalb Armutsgefährdungsgrenze	3,9	4,0	,98	1,00	5,00	183	183
	Gesamt	3,9	4,0	,96	1,00	5,00	262	262
Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert	Einkommensschwache Gruppe	3,8	4,0	,92	2,00	5,00	79	79
	Mittlere Einkommensgruppe	4,0	4,0	,94	1,00	5,00	162	162
	Einkommensstarke Gruppe	3,3	3,0	1,10	1,00	5,00	21	21
	Gesamt	3,9	4,0	,96	1,00	5,00	262	262

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 5: Film: Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung, nach Betreuungspflichten

		Ich verpasse Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige N	Gesamtanzahl
Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)	Ja	3,9	4,0	,97	1,00	5,00	217	218
	Nein	4,0	4,0	,91	1,00	5,00	183	186
	Gesamt	3,9	4,0	,94	1,00	5,00	400	404
Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?	Ja	3,8	4,0	,93	1,00	5,00	160	160
	Nein	4,0	4,0	,95	1,00	5,00	240	244
	Gesamt	3,9	4,0	,94	1,00	5,00	400	404
Für die Betreuung wie vieler Kinder sind Sie aktuell zuständig?	1 Kind	3,7	4,0	,92	1,00	5,00	87	87
	mehrere Kinder	3,9	4,0	,93	2,00	5,00	72	72
	Gesamt	3,8	4,0	,93	1,00	5,00	159	159

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 6: Film: Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelaugt, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen, nach verschiedenen Sozialmerkmalen

		Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelaugt, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige N	Gesamtanzahl
Ihr Geschlecht?	weiblich	3,9	4,0	,92	1,00	5,00	218	220
	männlich	3,8	4,0	1,06	1,00	5,00	159	161
	divers						4	4
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	381	385
Altersgruppen	bis 30 Jahre	4,3	4,0	,69	3,00	5,00	61	61
	31 bis 40 Jahre	3,8	4,0	1,05	1,00	5,00	123	124
	41 bis 50 Jahre	3,9	4,0	,92	1,00	5,00	111	111
	51 Jahre und älter	3,8	4,0	1,15	1,00	5,00	60	60
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	355	356
Wohnort	Wien	3,9	4,0	1,00	1,00	5,00	280	281
	außerhalb Wiens	4,0	4,0	,96	1,00	5,00	74	74
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	354	355
Urbanität	Dorf	4,0	4,0	1,00	1,00	5,00	33	33
	Stadt (bis 100.000 EW)	4,0	4,0	,90	2,00	5,00	27	27
	Großstadt	3,9	4,0	1,00	1,00	5,00	297	298
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	357	358
Haushaltsform	alleinlebend	4,2	4,0	,96	2,00	5,00	52	52
	nicht alleinlebend	3,8	4,0	,99	1,00	5,00	314	315
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	366	367

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 7: Film: Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelaugt, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen, nach erwerbs-, einkommensbezogenen Merkmalen

		Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelaugt, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige N	Gesamtanzahl
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	4,0	4,0	,97	1,00	5,00	182	182
	selbstständige Erwerbstätigkeit	3,6	4,0	1,07	1,00	5,00	96	97
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	4,0	4,0	,83	2,00	5,00	72	72
	keine Erwerbstätigkeit						1	1
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	351	352
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	3,8	4,0	1,03	1,00	5,00	171	172
	Fachkraft	4,1	4,0	,95	1,00	5,00	155	155
	Sonstiges						15	15
	Gesamt	3,9	4,0	,98	1,00	5,00	341	342
Tätigkeitsbereiche in den letzten drei Jahren	ausschließlich Film/Musik	3,9	4,0	1,00	1,00	5,00	239	239
	auch außerhalb Kunst-, Kulturbereich	4,3	4,0	,74	3,00	5,00	25	26
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen	4,0	4,0	1,06	1,00	5,00	51	51
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen und außerhalb Kunst-, Kulturbereichs	3,7	4,0	,92	2,00	5,00	30	30
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	345	346
Arbeitszeitanteil im Film-, Musikbereich im Durchschnitt der letzten drei Jahre	weniger als 75%	4,0	4,0	,92	2,00	5,00	51	51
	75% bis 99%	3,9	4,0	1,07	1,00	5,00	41	41
	100%	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	244	245
	Gesamt	3,9	4,0	,99	1,00	5,00	336	337
	Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020) über/unter Armutsgefährdungsgrenze	unter Armutsgefährdungsgrenze	4,0	4,0	,92	2,00	5,00	78
oberhalb Armutsgefährdungsgrenze		3,8	4,0	1,05	1,00	5,00	183	183
Gesamt		3,9	4,0	1,02	1,00	5,00	261	262
Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert	Einkommensschwache Gruppe	4,0	4,0	,92	2,00	5,00	78	79
	Mittlere Einkommensgruppe	3,9	4,0	,98	1,00	5,00	162	162
	Einkommensstarke Gruppe						21	21
	Gesamt	3,9	4,0	1,02	1,00	5,00	261	262

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 8: Film: Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelaugt, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen, nach Betreuungspflichten

		Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich zu ausgelaugt, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige N	Gesamtanzahl
Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)	Ja	3,7	4,0	1,02	1,00	5,00	218	218
	Nein	4,1	4,0	,92	1,00	5,00	182	186
	Gesamt	3,9	4,0	1,01	1,00	5,00	400	404
Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?	Ja	3,6	4,0	,98	1,00	5,00	160	160
	Nein	4,0	4,0	,99	1,00	5,00	240	244
	Gesamt	3,9	4,0	1,01	1,00	5,00	400	404
Für die Betreuung wie vieler Kinder sind Sie aktuell zuständig?	1 Kind	3,6	4,0	1,06	1,00	5,00	87	87
	mehrere Kinder	3,7	4,0	,88	2,00	5,00	72	72
	Gesamt	3,6	4,0	,98	1,00	5,00	159	159

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 9: Film: Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten, nach verschiedenen Sozialmerkmalen

		Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe, führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige Anzahl	Gesamtzahl
Ihr Geschlecht?	weiblich	3,5	3,5	1,12	1,00	5,00	208	220
	männlich	3,3	3,0	1,01	1,00	5,00	158	161
	divers						3	4
	Gesamt	3,4	3,0	1,08	1,00	5,00	369	385
Altersgruppen	bis 30 Jahre	3,1	3,0	,90	1,00	5,00	61	61
	31 bis 40 Jahre	3,4	3,0	1,08	1,00	5,00	118	124
	41 bis 50 Jahre	3,6	4,0	1,10	1,00	5,00	109	111
	51 Jahre und älter	3,4	3,0	1,06	1,00	5,00	58	60
	Gesamt	3,4	3,0	1,07	1,00	5,00	346	356
Wohnort	Wien	3,4	3,0	1,06	1,00	5,00	272	281
	außerhalb Wiens	3,5	3,5	1,07	1,00	5,00	72	74
	Gesamt	3,4	3,0	1,07	1,00	5,00	344	355
Urbanität	Dorf	3,6	3,5	1,13	1,00	5,00	32	33
	Stadt (bis 100.000 EW)	3,6	4,0	,90	2,00	5,00	26	27
	Großstadt	3,4	3,0	1,07	1,00	5,00	289	298
	Gesamt	3,4	3,0	1,07	1,00	5,00	347	358
Haushaltsform	alleinlebend	3,1	3,0	1,15	1,00	5,00	49	52
	nicht alleinlebend	3,5	3,0	1,06	1,00	5,00	308	315
	Gesamt	3,4	3,0	1,08	1,00	5,00	357	367

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 10: Film: Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe, führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten, nach erwerbs-, einkommensbezogenen Merkmalen

		Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe, führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige Anzahl	Gesamtzahl
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	3,4	3,0	1,10	1,00	5,00	174	182
	selbstständige Erwerbstätigkeit	3,3	3,0	1,12	1,00	5,00	96	97
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	3,5	4,0	,92	1,00	5,00	71	72
	keine Erwerbstätigkeit						1	1
	Gesamt	3,4	3,0	1,07	1,00	5,00	342	352
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	3,4	3,0	1,14	1,00	5,00	168	172
	Fachkraft	3,4	3,0	1,03	1,00	5,00	150	155
	Sonstiges						15	15
	Gesamt	3,4	3,0	1,07	1,00	5,00	333	342
Tätigkeitsbereiche in den letzten drei Jahren	ausschließlich Film/Musik	3,3	3,0	1,09	1,00	5,00	230	239
	auch außerhalb Kunst-, Kulturbereich	3,4	3,0	1,08	1,00	5,00	25	26
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen	3,7	4,0	1,07	1,00	5,00	51	51
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen und außerhalb Kunst-, Kulturbereichs	3,3	3,0	,95	1,00	5,00	30	30
	Gesamt	3,4	3,0	1,08	1,00	5,00	336	346
Arbeitszeitanteil im Film-, Musikbereich im Durchschnitt der letzten drei Jahre	weniger als 75%	3,5	4,0	,97	1,00	5,00	51	51
	75% bis 99%	3,5	4,0	1,12	1,00	5,00	41	41
	100%	3,3	3,0	1,10	1,00	5,00	235	245
	Gesamt	3,4	3,0	1,08	1,00	5,00	327	337
	Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020) über/unter Armutsgefährdungsgrenze	unter Armutsgefährdungsgrenze	3,5	4,0	1,02	1,00	5,00	77
oberhalb Armutsgefährdungsgrenze		3,4	3,0	1,12	1,00	5,00	180	183
Gesamt		3,4	3,0	1,09	1,00	5,00	257	262
Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert	Einkommensschwache Gruppe	3,5	4,0	1,02	1,00	5,00	77	79
	Mittlere Einkommensgruppe	3,5	3,0	1,07	1,00	5,00	159	162
	Einkommensstarke Gruppe						21	21
	Gesamt	3,4	3,0	1,09	1,00	5,00	257	262

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 11: Film: Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe, führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten, nach erwerbs-, einkommensbezogenen Merkmalen

		Die Zeit, die ich mit meiner Familie verbringe, führt dazu, dass ich keine Zeit mit Aktivitäten bei der Arbeit verbringe, die meine Karriere hilfreich sein könnten.						
		Mittelwert	Median	Standardabweichung	Minimum	Maximum	Gültige Anzahl	Gesamtzahl
Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)	Ja	3,7	4,0	1,04	1,00	5,00	212	218
	Nein	3,0	3,0	1,05	1,00	5,00	176	186
	Gesamt	3,4	3,0	1,09	1,00	5,00	388	404
Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?	Ja	3,7	4,0	1,03	1,00	5,00	156	160
	Nein	3,1	3,0	1,06	1,00	5,00	232	244
	Gesamt	3,4	3,0	1,09	1,00	5,00	388	404
Für die Betreuung wie vieler Kinder sind Sie aktuell zuständig?	1 Kind	3,7	4,0	1,03	1,00	5,00	86	87
	mehrere Kinder	3,8	4,0	1,03	2,00	5,00	70	72
	Gesamt	3,7	4,0	1,03	1,00	5,00	156	159

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Kapitel 4

Tabelle 12: Film/Musik: Nutzungsquoten verschiedener Formen der Betreuung

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Informell organisierte Betreuung	Ja	88,1%	141	80,0%	24
	keine Angabe / Nicht zutreffend	11,9%	19	20,0%	6
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Betreuung übernehmen andere Personen meines Haushaltes (z.B. mein/e Partner*in, andere Kinder)	Ja	73,8%	118	76,7%	23
	keine Angabe / Nicht zutreffend	26,2%	42	23,3%	7
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Informell organisierte Betreuung – die Betreuung übernehmen Verwandte (z.B. Großeltern) / Bekannte/Freund*innen	Ja	41,2%	66	53,3%	16
	keine Angabe / Nicht zutreffend	58,8%	94	46,7%	14
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Institutionell organisierte Betreuung	Ja	86,9%	139	83,3%	25
	keine Angabe / Nicht zutreffend	13,1%	21	16,7%	5
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Institutionelle Kinderbetreuung (z.B. Schule, Kindergarten, Tagesmutter/-Vater, Hort)	Ja	86,9%	139	83,3%	25
	keine Angabe / Nicht zutreffend	13,1%	21	16,7%	5
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Individuelle externe Kinderbetreuung (z.B. Au Pair)	Ja	15,0%	24	13,3%	4
	keine Angabe / Nicht zutreffend	85,0%	136	86,7%	26
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Keine Betreuung gegeben, obwohl dies aufgrund meiner beruflichen Verpflichtungen notwendig wäre	Ja	24,4%	39	43,3%	13
	keine Angabe / nicht zutreffend	75,6%	121	56,7%	17
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30
Kein Betreuungsbedarf, da ich die Betreuung zu dieser Zeit selbst übernehmen kann	Ja	66,9%	107	86,7%	26
	keine Angabe / nicht zutreffend	33,1%	53	13,3%	4
	Gesamt	100,0%	160	100,0%	30

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film mit Kind/ern unter 15 Jahren n=160, Musik mit Kind/ern unter 15 Jahren n=83

Tabelle 13: Film/Musik: Beurteilung der Aussage „Ich erlebe es als große Herausforderung, die Betreuung des Kindes / der Kinder zu organisieren“, nach Alter des/der Kinder

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
0 bis 2 Jahre	Stimme sehr zu	42,3%	11		
	Stimme eher zu	42,3%	11		
	Stimme eher nicht zu	7,7%	2		
	Stimme nicht zu	7,7%	2		
	Gesamt	100,0%	26	100,0%	9
3 bis 5 Jahre	Stimme sehr zu	50,9%	28		
	Stimme eher zu	29,1%	16		
	Stimme eher nicht zu	16,4%	9		
	Stimme nicht zu	3,6%	2		
	Gesamt	100,0%	55	100,0%	13
6 bis 10 Jahre	Stimme sehr zu	40,6%	28		
	Stimme eher zu	44,9%	31		
	Stimme eher nicht zu	13,0%	9		
	Stimme nicht zu	1,4%	1		
	Gesamt	100,0%	69	100,0%	14
11 bis 14 Jahre	Stimme sehr zu	52,9%	27		
	Stimme eher zu	31,4%	16		
	Stimme eher nicht zu	15,7%	8		
	Stimme nicht zu				
	Gesamt	100,0%	51	100,0%	6

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film: 0-2 Jahre n=27, 3-5 Jahre n=59, 6-10 Jahre n=69, 11-14 Jahre n=54, Musik: 0-2 Jahre n=9, 3-5 Jahre n=13, 6-10 Jahre n=15, 11-14 Jahre n=7; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 14: Film/Musik: Beurteilung der Aussage „Die Organisation der Betreuung gelingt auch dann, wenn unerwartete Zwischenfälle (z. B. Schulschließung, Krankheitsfall) auftreten.“, nach Alter des/der Kinder

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
0 bis 2 Jahre	Stimme sehr zu	4,0%	1		
	Stimme eher zu	36,0%	9		
	Stimme eher nicht zu	48,0%	12		
	Stimme nicht zu	12,0%	3		
	Gesamt	100,0%	25	100,0%	8
3 bis 5 Jahre	Stimme sehr zu	9,1%	5		
	Stimme eher zu	47,3%	26		
	Stimme eher nicht zu	23,6%	13		
	Stimme nicht zu	20,0%	11		
	Gesamt	100,0%	55	100,0%	12
6 bis 10 Jahre	Stimme sehr zu	4,4%	3		
	Stimme eher zu	39,7%	27		
	Stimme eher nicht zu	38,2%	26		
	Stimme nicht zu	17,6%	12		
	Gesamt	100,0%	68	100,0%	14
11 bis 14 Jahre	Stimme sehr zu	2,0%	1		
	Stimme eher zu	47,1%	24		
	Stimme eher nicht zu	33,3%	17		
	Stimme nicht zu	17,6%	9		
	Gesamt	100,0%	51	100,0%	6

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film: 0-2 Jahre n=27, 3-5 Jahre n=59, 6-10 Jahre n=69, 11-14 Jahre n=54, Musik: 0-2 Jahre n=9, 3-5 Jahre n=13, 6-10 Jahre n=15, 11-14 Jahre n=7; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 15: Film/Musik: Beurteilung der Aussage „Wenn ich kurzfristige berufliche Tätigkeiten auszuführen habe oder Aufträge erhalte, die mit meinen Betreuungspflichten kollidieren, kann ich auf andere Betreuungsmöglichkeiten zurückgreifen und meinen beruflichen Aufgaben nachgehen.“, nach Alter des/der Kinder

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
0 bis 2 Jahre	Stimme sehr zu	7,7%	2		
	Stimme eher zu	38,5%	10		
	Stimme eher nicht zu	34,6%	9		
	Stimme nicht zu	19,2%	5		
	Gesamt	100,0%	26	100,0%	9
3 bis 5 Jahre	Stimme sehr zu	8,9%	5		
	Stimme eher zu	33,9%	19		
	Stimme eher nicht zu	35,7%	20		
	Stimme nicht zu	21,4%	12		
	Gesamt	100,0%	56	100,0%	13
6 bis 10 Jahre	Stimme sehr zu	10,3%	7		
	Stimme eher zu	38,2%	26		
	Stimme eher nicht zu	33,8%	23		
	Stimme nicht zu	17,6%	12		
	Gesamt	100,0%	68	100,0%	14
11 bis 14 Jahre	Stimme sehr zu	13,5%	7		
	Stimme eher zu	40,4%	21		
	Stimme eher nicht zu	32,7%	17		
	Stimme nicht zu	13,5%	7		
	Gesamt	100,0%	52	100,0%	6

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film: 0-2 Jahre n=27, 3-5 Jahre n=59, 6-10 Jahre n=69, 11-14 Jahre n=54, Musik: 0-2 Jahre n=9, 3-5 Jahre n=13, 6-10 Jahre n=15, 11-14 Jahre n=7; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 16: Film/Musik: Übersicht zu Personen mit Betreuungsbedarf ab 15 Jahren

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Haben Sie Betreuungspflichten für andere Personen mit Pflegebedarf und/oder Behinderung/en ab 15 Jahren?	Ja	4,5%	18	2,4%	2
	Nein	95,5%	386	97,6%	81
	Gesamt	100,0%	404	100,0%	83

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Kapitel 5

Tabelle 17: Film/Musik: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Übersicht zu erwerbsbezogenen Rahmenbedingungen

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wie gut planbar und vorhersehbar sind ihre Beschäftigungs-, Arbeitszeiten? Im Großen und Ganzen...	sehr	3,6%	6	6,5%	2
	eher	34,3%	58	45,2%	14
	eher nicht	40,2%	68	38,7%	12
	gar nicht	21,9%	37	9,7%	3
	Gesamt	100,0%	169	100,0%	31
Wie gut können Sie in Ihrer Tätigkeit Ihre Arbeitszeiten an Ihre Betreuungspflichten anpassen? Im Großen und Ganzen...	sehr	3,0%	5	3,2%	1
	eher	27,2%	46	29,0%	9
	eher nicht	38,5%	65	51,6%	16
	gar nicht	31,4%	53	16,1%	5
	Gesamt	100,0%	169	100,0%	31
regelmäßig/oft zutreffende spezifische Arbeitszeit(en), -lagen	hohe Betroffenheit	11,8%	20	6,5%	2
	mittlere Betroffenheit	36,7%	62	51,6%	16
	seltene Betroffenheit	36,7%	62	38,7%	12
	keine Betroffenheit	14,8%	25	3,2%	1
	Gesamt	100,0%	169	100,0%	31
Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen	regelmäßig	9,6%	16	35,5%	11
	oft	22,2%	37	25,8%	8
	gelegentlich	61,7%	103	38,7%	12
	gar nicht	6,6%	11		
	Gesamt	100,0%	167	100,0%	31
Abendarbeit (20:00 bis 22:00)	regelmäßig	17,3%	29	40,0%	12
	oft	35,7%	60	46,7%	14
	gelegentlich	42,3%	71	13,3%	4
	gar nicht	4,8%	8		
	Gesamt	100,0%	168	100,0%	30
Nachtarbeit (22:00 bis 06:00)	regelmäßig	5,4%	9	16,7%	5
	oft	23,5%	39	13,3%	4
	gelegentlich	48,2%	80	46,7%	14
	gar nicht	22,9%	38	23,3%	7
	Gesamt	100,0%	166	100,0%	30
Arbeitstage mit mehr als 12 Stunden	regelmäßig	23,8%	40	9,7%	3
	oft	29,2%	49	38,7%	12
	gelegentlich	38,7%	65	35,5%	11
	gar nicht	8,3%	14	16,1%	5
	Gesamt	100,0%	168	100,0%	31
Arbeitswochen mit mehr als 60 Stunden	regelmäßig	25,3%	42	6,5%	2
	oft	22,3%	37	29,0%	9
	gelegentlich	36,1%	60	32,3%	10
	gar nicht	16,3%	27	32,3%	10
	Gesamt	100,0%	166	100,0%	31
Ruhezeit von weniger als 11 Stunden	regelmäßig	13,9%	23	19,4%	6
	oft	21,2%	35	35,5%	11
	gelegentlich	46,7%	77	38,7%	12
	gar nicht	18,2%	30	6,5%	2
	Gesamt	100,0%	165	100,0%	31
24/7 Bereitschaft	regelmäßig	12,9%	21	17,2%	5
	oft	12,9%	21	3,4%	1
	gelegentlich	23,3%	38	13,8%	4
	gar nicht	50,9%	83	65,5%	19
	Gesamt	100,0%	163	100,0%	29
Wie häufig kommt es vor, dass Sie auf Grund wechselnder oder weit entfernter Arbeitsorte in Ihrer Tätigkeit nicht zu Hause übernachten? Im Großen und Ganzen...	regelmäßig	11,3%	19	9,7%	3
	oft	23,2%	39	16,1%	5
	gelegentlich	56,0%	94	58,1%	18
	gar nicht	9,5%	16	16,1%	5
	Gesamt	100,0%	168	100,0%	31
Haben Sie den Eindruck, dass Berufliches über Betreuungsaufgaben gestellt werden muss, um beruflich erfolgreich sein zu können? Im Großen und Ganzen...	sehr	42,2%	70	48,4%	15
	eher	46,4%	77	41,9%	13
	eher nicht	10,8%	18	9,7%	3
	gar nicht	0,6%	1		
	Gesamt	100,0%	166	100,0%	31

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 18: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Wie gut planbar und vorhersehbar sind Ihre Arbeitszeiten? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Wie gut planbar und vorhersehbar sind ihre Beschäftigungs-, Arbeitszeiten? Im Großen und Ganzen...				
			sehr	eher	eher nicht	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	3,3%	35,2%	41,8%	19,8%	100,0%
		Anzahl	3	32	38	18	91
	männlich	Anteil	3,0%	31,3%	40,3%	25,4%	100,0%
		Anzahl	2	21	27	17	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	3,1%	34,0%	40,9%	22,0%	100,0%
Anzahl		5	54	65	35	159	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	1,6%	42,6%	27,9%	27,9%	100,0%
		Anzahl	1	26	17	17	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	5,8%	31,9%	47,8%	14,5%	100,0%
		Anzahl	4	22	33	10	69
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
	Gesamt	Anteil	3,4%	34,2%	38,9%	23,5%	100,0%
		Anzahl	5	51	58	35	149
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	6,7%	32,0%	37,3%	24,0%	100,0%
		Anzahl	5	24	28	18	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil		37,5%	39,6%	22,9%	100,0%
		Anzahl		18	19	11	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	3,4%	33,1%	40,7%	22,8%	100,0%	
	Anzahl	5	48	59	33	145	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	3,4%	36,4%	39,8%	20,5%	100,0%
		Anzahl	3	32	35	18	88
	Fachkraft	Anteil	4,0%	30,0%	36,0%	30,0%	100,0%
		Anzahl	2	15	18	15	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	3,6%	33,8%	38,8%	23,7%	100,0%
Anzahl		5	47	54	33	139	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 19: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Wie sehr können Arbeitszeiten an die Betreuungspflichten angepasst werden? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Wie gut können Sie in Ihrer Tätigkeit Ihre Arbeitszeiten an Ihre Betreuungspflichten anpassen? Im Großen und Ganzen...				
			sehr	eher	eher nicht	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	5,5%	27,5%	40,7%	26,4%	100,0%
		Anzahl	5	25	37	24	91
	männlich	Anteil		23,9%	37,3%	38,8%	100,0%
		Anzahl		16	25	26	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	3,1%	26,4%	39,0%	31,4%	100,0%
Anzahl		5	42	62	50	159	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	3,3%	31,1%	34,4%	31,1%	100,0%
		Anzahl	2	19	21	19	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	4,3%	24,6%	40,6%	30,4%	100,0%
		Anzahl	3	17	28	21	69
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
Gesamt	Anteil	3,4%	28,2%	36,9%	31,5%	100,0%	
	Anzahl	5	42	55	47	149	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	6,7%	22,7%	30,7%	40,0%	100,0%
		Anzahl	5	17	23	30	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil		35,4%	45,8%	18,8%	100,0%
		Anzahl		17	22	9	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	3,4%	26,2%	37,2%	33,1%	100,0%	
	Anzahl	5	38	54	48	145	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	3,4%	29,5%	33,0%	34,1%	100,0%
		Anzahl	3	26	29	30	88
	Fachkraft	Anteil	4,0%	20,0%	42,0%	34,0%	100,0%
		Anzahl	2	10	21	17	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	3,6%	26,6%	36,0%	33,8%	100,0%
Anzahl		5	37	50	47	139	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 20: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit Arbeit an Sonn- und Feiertagen, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen				Gesamt
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	5,6%	21,3%	65,2%	7,9%	100,0%
		Anzahl	5	19	58	7	89
	männlich	Anteil	13,4%	22,4%	61,2%	3,0%	100,0%
		Anzahl	9	15	41	2	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	9,6%	21,7%	63,1%	5,7%	100,0%
Anzahl		15	34	99	9	157	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	6,7%	18,3%	65,0%	10,0%	100,0%
		Anzahl	4	11	39	6	60
	41 bis 50 Jahre	Anteil	10,1%	21,7%	62,3%	5,8%	100,0%
		Anzahl	7	15	43	4	69
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
Anzahl						16	
Gesamt	Anteil	10,1%	21,6%	61,5%	6,8%	100,0%	
	Anzahl	15	32	91	10	148	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	6,8%	13,5%	68,9%	10,8%	100,0%
		Anzahl	5	10	51	8	74
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	14,6%	31,3%	52,1%	2,1%	100,0%
		Anzahl	7	15	25	1	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	9,0%	21,5%	63,2%	6,3%	100,0%	
	Anzahl	13	31	91	9	144	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	10,2%	19,3%	67,0%	3,4%	100,0%
		Anzahl	9	17	59	3	88
	Fachkraft	Anteil	8,2%	24,5%	57,1%	10,2%	100,0%
		Anzahl	4	12	28	5	49
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	9,4%	21,7%	63,0%	5,8%	100,0%	
	Anzahl	13	30	87	8	138	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 21: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit Abendarbeit, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Abendarbeit (20:00 bis 22:00)				
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	16,7%	34,4%	41,1%	7,8%	100,0%
		Anzahl	15	31	37	7	90
	männlich	Anteil	16,4%	35,8%	47,8%		100,0%
		Anzahl	11	24	32		67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	17,1%	34,8%	43,7%	4,4%	100,0%
Anzahl		27	55	69	7	158	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	21,3%	31,1%	41,0%	6,6%	100,0%
		Anzahl	13	19	25	4	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	14,5%	33,3%	46,4%	5,8%	100,0%
		Anzahl	10	23	32	4	69
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
Gesamt	Anteil	17,4%	34,9%	42,3%	5,4%	100,0%	
	Anzahl	26	52	63	8	149	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	20,0%	36,0%	42,7%	1,3%	100,0%
		Anzahl	15	27	32	1	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	16,7%	29,2%	45,8%	8,3%	100,0%
		Anzahl	8	14	22	4	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	17,2%	34,5%	43,4%	4,8%	100,0%	
	Anzahl	25	50	63	7	145	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	18,2%	29,5%	45,5%	6,8%	100,0%
		Anzahl	16	26	40	6	88
	Fachkraft	Anteil	18,0%	44,0%	36,0%	2,0%	100,0%
		Anzahl	9	22	18	1	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	18,0%	35,3%	41,7%	5,0%	100,0%	
	Anzahl	25	49	58	7	139	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 22: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit Nacharbeit, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Nacharbeit (22:00 bis 06:00)				
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	7,9%	22,5%	42,7%	27,0%	100,0%
		Anzahl	7	20	38	24	89
	männlich	Anteil	3,0%	25,8%	53,0%	18,2%	100,0%
		Anzahl	2	17	35	12	66
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	5,8%	23,7%	47,4%	23,1%	100,0%
Anzahl		9	37	74	36	156	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	8,2%	23,0%	44,3%	24,6%	100,0%
		Anzahl	5	14	27	15	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	5,9%	22,1%	44,1%	27,9%	100,0%
		Anzahl	4	15	30	19	68
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
Anzahl						15	
Gesamt	Anteil	6,1%	23,8%	46,3%	23,8%	100,0%	
	Anzahl	9	35	68	35	147	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbständige Erwerbstätigkeit	Anteil	8,0%	28,0%	45,3%	18,7%	100,0%
		Anzahl	6	21	34	14	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	6,3%	14,6%	47,9%	31,3%	100,0%
		Anzahl	3	7	23	15	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					20
	Gesamt	Anteil	6,3%	22,4%	47,6%	23,8%	100,0%
Anzahl		9	32	68	34	143	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	4,7%	23,3%	48,8%	23,3%	100,0%
		Anzahl	4	20	42	20	86
	Fachkraft	Anteil	10,0%	22,0%	46,0%	22,0%	100,0%
		Anzahl	5	11	23	11	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	6,6%	23,4%	47,4%	22,6%	100,0%
Anzahl		9	32	65	31	137	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 23: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit lange Arbeitstage >12h, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Arbeitstage mit mehr als 12 Stunden				
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	21,1%	27,8%	38,9%	12,2%	100,0%
		Anzahl	19	25	35	11	90
	männlich	Anteil	23,9%	34,3%	38,8%	3,0%	100,0%
		Anzahl	16	23	26	2	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	22,8%	30,4%	38,6%	8,2%	100,0%
Anzahl		36	48	61	13	158	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	23,0%	23,0%	39,3%	14,8%	100,0%
		Anzahl	14	14	24	9	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	29,0%	29,0%	36,2%	5,8%	100,0%
		Anzahl	20	20	25	4	69
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
Gesamt	Anteil	24,8%	26,8%	39,6%	8,7%	100,0%	
	Anzahl	37	40	59	13	149	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	26,7%	26,7%	37,3%	9,3%	100,0%
		Anzahl	20	20	28	7	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	22,9%	31,3%	41,7%	4,2%	100,0%
		Anzahl	11	15	20	2	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	24,1%	27,6%	40,0%	8,3%	100,0%	
	Anzahl	35	40	58	12	145	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	23,9%	30,7%	38,6%	6,8%	100,0%
		Anzahl	21	27	34	6	88
	Fachkraft	Anteil	26,0%	22,0%	44,0%	8,0%	100,0%
		Anzahl	13	11	22	4	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	24,5%	27,3%	41,0%	7,2%	100,0%	
	Anzahl	34	38	57	10	139	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 24: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit lange Arbeitswochen >60h, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Arbeitswochen mit mehr als 60 Stunden				Gesamt
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	23,6%	20,2%	33,7%	22,5%	100,0%
		Anzahl	21	18	30	20	89
	männlich	Anteil	27,3%	25,8%	40,9%	6,1%	100,0%
		Anzahl	18	17	27	4	66
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	25,6%	22,4%	36,5%	15,4%	100,0%
Anzahl		40	35	57	24	156	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	25,0%	16,7%	36,7%	21,7%	100,0%
		Anzahl	15	10	22	13	60
	41 bis 50 Jahre	Anteil	30,9%	17,6%	36,8%	14,7%	100,0%
		Anzahl	21	12	25	10	68
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
Anzahl						16	
Gesamt	Anteil	26,5%	19,7%	37,4%	16,3%	100,0%	
	Anzahl	39	29	55	24	147	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	32,9%	17,8%	31,5%	17,8%	100,0%
		Anzahl	24	13	23	13	73
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	25,0%	20,8%	39,6%	14,6%	100,0%
		Anzahl	12	10	19	7	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	28,0%	18,2%	37,8%	16,1%	100,0%	
	Anzahl	40	26	54	23	143	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	29,5%	21,6%	35,2%	13,6%	100,0%
		Anzahl	26	19	31	12	88
	Fachkraft	Anteil	26,5%	12,2%	42,9%	18,4%	100,0%
		Anzahl	13	6	21	9	49
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	28,3%	18,1%	38,4%	15,2%	100,0%	
	Anzahl	39	25	53	21	138	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 25: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit Ruhezeiten <11h, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Ruhezeit von weniger als 11 Stunden				Gesamt
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	11,5%	19,5%	51,7%	17,2%	100,0%
		Anzahl	10	17	45	15	87
	männlich	Anteil	17,9%	25,4%	37,3%	19,4%	100,0%
		Anzahl	12	17	25	13	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	14,2%	21,9%	45,8%	18,1%	100,0%
Anzahl		22	34	71	28	155	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	8,2%	21,3%	44,3%	26,2%	100,0%
		Anzahl	5	13	27	16	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	19,4%	16,4%	50,7%	13,4%	100,0%
		Anzahl	13	11	34	9	67
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
Gesamt	Anteil	14,3%	21,1%	46,3%	18,4%	100,0%	
	Anzahl	21	31	68	27	147	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	13,5%	16,2%	51,4%	18,9%	100,0%
		Anzahl	10	12	38	14	74
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	18,8%	29,2%	37,5%	14,6%	100,0%
		Anzahl	9	14	18	7	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	13,9%	22,9%	45,1%	18,1%	100,0%	
	Anzahl	20	33	65	26	144	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	14,9%	26,4%	42,5%	16,1%	100,0%
		Anzahl	13	23	37	14	87
	Fachkraft	Anteil	10,0%	16,0%	52,0%	22,0%	100,0%
		Anzahl	5	8	26	11	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	13,8%	22,5%	45,7%	18,1%	100,0%	
	Anzahl	19	31	63	25	138	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 26: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit 24/7 Bereitschaft, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			24/7 Bereitschaft				
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	15,7%	11,2%	24,7%	48,3%	100,0%
		Anzahl	14	10	22	43	89
	männlich	Anteil	9,5%	15,9%	17,5%	57,1%	100,0%
		Anzahl	6	10	11	36	63
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	13,1%	13,1%	22,2%	51,6%	100,0%
Anzahl		20	20	34	79	153	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	11,7%	13,3%	18,3%	56,7%	100,0%
		Anzahl	7	8	11	34	60
	41 bis 50 Jahre	Anteil	11,9%	13,4%	22,4%	52,2%	100,0%
		Anzahl	8	9	15	35	67
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					13
Gesamt	Anteil	12,6%	12,6%	23,1%	51,7%	100,0%	
	Anzahl	18	18	33	74	143	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	15,5%	18,3%	21,1%	45,1%	100,0%
		Anzahl	11	13	15	32	71
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	10,6%	6,4%	27,7%	55,3%	100,0%
		Anzahl	5	3	13	26	47
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	12,1%	13,6%	22,1%	52,1%	100,0%	
	Anzahl	17	19	31	73	140	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	12,0%	15,7%	21,7%	50,6%	100,0%
		Anzahl	10	13	18	42	83
	Fachkraft	Anteil	12,0%	10,0%	24,0%	54,0%	100,0%
		Anzahl	6	5	12	27	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	12,7%	13,4%	22,4%	51,5%	100,0%
Anzahl		17	18	30	69	134	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 27: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Ausmaß Betroffenheit insgesamt von spezifischen Arbeitszeitlagen, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			regelmäßig/oft zutreffende spezifische Arbeitszeit(en), -lagen				Gesamt
			hohe Betroffenheit	mittlere Betroffenheit	seltene Betroffenheit	keine Betroffenheit	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	6,6%	37,4%	41,8%	14,3%	100,0%
		Anzahl	6	34	38	13	91
	männlich	Anteil	17,9%	35,8%	31,3%	14,9%	100,0%
		Anzahl	12	24	21	10	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	11,3%	37,1%	37,1%	14,5%	100,0%
		Anzahl	18	59	59	23	159
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	9,8%	32,8%	42,6%	14,8%	100,0%
		Anzahl	6	20	26	9	61
	41 bis 50 Jahre	Anteil	8,7%	40,6%	37,7%	13,0%	100,0%
		Anzahl	6	28	26	9	69
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
	Gesamt	Anteil	11,4%	36,9%	36,9%	14,8%	100,0%
		Anzahl	17	55	55	22	149
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	14,7%	30,7%	36,0%	18,7%	100,0%
		Anzahl	11	23	27	14	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	10,4%	39,6%	43,8%	6,3%	100,0%
		Anzahl	5	19	21	3	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
Gesamt	Anteil	12,4%	34,5%	37,9%	15,2%	100,0%	
	Anzahl	18	50	55	22	145	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	12,5%	36,4%	36,4%	14,8%	100,0%
		Anzahl	11	32	32	13	88
	Fachkraft	Anteil	14,0%	30,0%	42,0%	14,0%	100,0%
		Anzahl	7	15	21	7	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	12,9%	34,5%	38,1%	14,4%	100,0%
		Anzahl	18	48	53	20	139

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 28: Film: Wenn aktuell Betreuungsaufgaben: Häufigkeit nicht zu Hause übernachten, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Wie häufig kommt es vor, dass Sie auf Grund wechselnder oder weit entfernter Arbeitsorte in Ihrer Tätigkeit nicht zu Hause übernachten? Im Großen und Ganzen...				
			regelmäßig	oft	gelegentlich	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	7,8%	18,9%	61,1%	12,2%	100,0%
		Anzahl	7	17	55	11	90
	männlich	Anteil	14,9%	29,9%	50,7%	4,5%	100,0%
		Anzahl	10	20	34	3	67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	10,8%	23,4%	57,0%	8,9%	100,0%
Anzahl		17	37	90	14	158	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	9,3%	30,7%	49,3%	10,7%	100,0%
		Anzahl	7	23	37	8	75
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	8,3%	14,6%	68,8%	8,3%	100,0%
		Anzahl	4	7	33	4	48
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
	Gesamt	Anteil	9,7%	24,8%	55,9%	9,7%	100,0%
Anzahl		14	36	81	14	145	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	11,4%	26,1%	54,5%	8,0%	100,0%
		Anzahl	10	23	48	7	88
	Fachkraft	Anteil	6,0%	20,0%	62,0%	12,0%	100,0%
		Anzahl	3	10	31	6	50
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	9,4%	23,7%	57,6%	9,4%	100,0%
Anzahl		13	33	80	13	139	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 29: Film: Muss Berufliches über Betreuungsaufgaben gestellt werden? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Haben Sie den Eindruck, dass Berufliches über Betreuungsaufgaben gestellt werden muss, um beruflich erfolgreich sein zu können? Im Großen und Ganzen...				
			sehr	eher	eher nicht	gar nicht	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	45,5%	43,2%	10,2%	1,1%	100,0%
		Anzahl	40	38	9	1	88
	männlich	Anteil	35,8%	55,2%	9,0%		100,0%
		Anzahl	24	37	6		67
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	41,0%	48,1%	10,3%	0,6%	100,0%
		Anzahl	64	75	16	1	156
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					3
	31 bis 40 Jahre	Anteil	33,3%	55,0%	10,0%	1,7%	100,0%
		Anzahl	20	33	6	1	60
	41 bis 50 Jahre	Anteil	49,3%	38,8%	11,9%		100,0%
		Anzahl	33	26	8		67
	51 Jahre und älter	Anteil					100,0%
		Anzahl					16
	Gesamt	Anteil	41,8%	47,3%	10,3%	0,7%	100,0%
		Anzahl	61	69	15	1	146
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	44,6%	43,2%	10,8%	1,4%	100,0%
		Anzahl	33	32	8	1	74
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	44,7%	46,8%	8,5%		100,0%
		Anzahl	21	22	4		47
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil					100,0%
		Anzahl					22
	Gesamt	Anteil	41,3%	48,3%	9,8%	0,7%	100,0%
		Anzahl	59	69	14	1	143
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	40,9%	48,9%	9,1%	1,1%	100,0%
		Anzahl	36	43	8	1	88
	Fachkraft	Anteil	40,8%	49,0%	10,2%		100,0%
		Anzahl	20	24	5		49
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	40,6%	49,3%	9,4%	0,7%	100,0%
		Anzahl	56	68	13	1	138

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 30: Film/Musik: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Übersicht zu Veränderungen aufgrund von Betreuungspflichten

		Film		Musik		
		Ja		Ja		
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	
Ich habe meine beruflichen Ambitionen aufgrund der Betreuungspflichten heruntergeschraubt.	trifft voll zu	32,2%	66	45,5%	20	
	trifft eher zu	37,6%	77	29,5%	13	
	trifft eher nicht zu	22,0%	45	11,4%	5	
	trifft gar nicht zu	8,3%	17	13,6%	6	
	Gesamt	100,0%	205	100,0%	44	
Mein Erwerbseinkommen ist aufgrund der Betreuungspflichten gesunken.	trifft voll zu	36,5%	74	35,7%	15	
	trifft eher zu	30,5%	62	33,3%	14	
	trifft eher nicht zu	22,2%	45	16,7%	7	
	trifft gar nicht zu	10,8%	22	14,3%	6	
	Gesamt	100,0%	203	100,0%	42	
Ich wurde im Berufsalltag gegenüber Kolleg*innen ohne Betreuungspflichten benachteiligt.	trifft voll zu	14,3%	28	16,7%	7	
	trifft eher zu	27,0%	53	31,0%	13	
	trifft eher nicht zu	31,1%	61	26,2%	11	
	trifft gar nicht zu	27,6%	54	26,2%	11	
	Gesamt	100,0%	196	100,0%	42	
Ich musste auf Grund meiner Betreuungspflichten weniger qualifizierte Jobs akzeptieren.	trifft voll zu	10,5%	21	14,3%	6	
	trifft eher zu	20,0%	40	26,2%	11	
	trifft eher nicht zu	36,5%	73	33,3%	14	
	trifft gar nicht zu	33,0%	66	26,2%	11	
	Gesamt	100,0%	200	100,0%	42	
Die Vernetzung im beruflichen Bereich hat auf Grund der Betreuungspflichten gelitten.	trifft voll zu	35,5%	72	40,5%	17	
	trifft eher zu	36,9%	75	45,2%	19	
	trifft eher nicht zu	20,7%	42	7,1%	3	
	trifft gar nicht zu	6,9%	14	7,1%	3	
	Gesamt	100,0%	203	100,0%	42	
Durch die Betreuungspflichten haben sich meine Karrierechancen verschlechtert.	trifft voll zu	21,6%	43	38,1%	16	
	trifft eher zu	40,7%	81	23,8%	10	
	trifft eher nicht zu	24,6%	49	26,2%	11	
	trifft gar nicht zu	13,1%	26	11,9%	5	
	Gesamt	100,0%	199	100,0%	42	
Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung stellt für mich eine starke psychische Belastung dar.	trifft voll zu	38,9%	79	44,2%	19	
	trifft eher zu	36,5%	74	27,9%	12	
	trifft eher nicht zu	17,2%	35	18,6%	8	
	trifft gar nicht zu	7,4%	15	9,3%	4	
	Gesamt	100,0%	203	100,0%	43	
Haben Sie Ihre berufliche Tätigkeit im Film- oder Musikbereich aufgrund der Betreuungspflichten aufgegeben?	Ja, längerfristig	3,4%	7	9,3%	4	
	Ja, vorübergehend	26,3%	54	23,3%	10	
	Nein	70,2%	144	67,4%	29	
	Gesamt	100,0%	205	100,0%	43	
	reduziert	65,8%	131	68,2%	30	
Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...	nicht verändert	28,6%	57	25,0%	11	
	ausgebaut	5,5%	11	6,8%	3	
	Gesamt	100,0%	199	100,0%	44	
	weniger als 20 Std/Woche	2,7%	5	11,9%	5	
	ca. 20 Std/Woche	8,5%	16	26,2%	11	
Welche maximale wöchentliche Arbeitszeit ist (bzw. war) für Sie neben den Betreuungspflichten möglich?	ca. 30 Std/Woche	23,9%	45	31,0%	13	
	ca. 40 Std/Woche	27,7%	52	19,0%	8	
	ca. 50 Std/Woche	12,8%	24	7,1%	3	
	ca. 60 Std/Woche	17,0%	32	2,4%	1	
	ca. 70 Std/Woche	3,2%	6			
	mehr als 70 Std/Woche	4,3%	8	2,4%	1	
	Gesamt	100,0%	188	100,0%	42	
	Mein vorwiegend ausgeübter Beruf hat sich...	verändert	48,0%	95	66,7%	28
		nicht verändert	52,0%	103	33,3%	14
Gesamt		100,0%	198	100,0%	42	
Auf Grund der Betreuungspflichten war ich von Arbeitslosigkeit / Stehzeiten...	verstärkt betroffen	42,9%	73	32,4%	12	
	unverändert betroffen	42,9%	73	51,4%	19	
	seltener betroffen	14,1%	24	16,2%	6	
	Gesamt	100,0%	170	100,0%	37	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 31: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Zurückschrauben beruflicher Ambitionen, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Ich habe meine beruflichen Ambitionen aufgrund der Betreuungspflichten heruntergeschraubt.				Gesamt
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	41,3%	34,9%	18,3%	5,5%	100,0%
		Anzahl	45	38	20	6	109
	männlich	Anteil	21,4%	45,2%	23,8%	9,5%	100,0%
		Anzahl	18	38	20	8	84
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
	Gesamt	Anteil	32,3%	39,0%	20,5%	8,2%	100,0%
		Anzahl	63	76	40	16	195
Altersgruppen	31 bis 40 Jahre	Anteil	32,3%	38,5%	21,5%	7,7%	100,0%
		Anzahl	21	25	14	5	65
	41 bis 50 Jahre	Anteil	40,3%	40,3%	14,3%	5,2%	100,0%
		Anzahl	31	31	11	4	77
	51 Jahre und älter	Anteil	25,0%	34,1%	29,5%	11,4%	100,0%
		Anzahl	11	15	13	5	44
	Gesamt	Anteil	33,9%	38,2%	20,4%	7,5%	100,0%
		Anzahl	63	71	38	14	186
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	38,3%	39,4%	18,1%	4,3%	100,0%
		Anzahl	36	37	17	4	94
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	28,8%	33,9%	22,0%	15,3%	100,0%
		Anzahl	17	20	13	9	59
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	25,8%	48,4%	22,6%	3,2%	100,0%
		Anzahl	8	15	7	1	31
	Gesamt	Anteil	33,2%	39,1%	20,1%	7,6%	100,0%
		Anzahl	61	72	37	14	184
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	28,1%	41,2%	19,3%	11,4%	100,0%
		Anzahl	32	47	22	13	114
	Fachkraft	Anteil	43,1%	35,4%	20,0%	1,5%	100,0%
		Anzahl	28	23	13	1	65
	Gesamt	Anteil	33,5%	39,1%	19,6%	7,8%	100,0%
		Anzahl	60	70	35	14	179

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 32: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Erwerbseinkommen aufgrund der Betreuungspflichten gesunken? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Mein Erwerbseinkommen ist aufgrund der Betreuungspflichten gesunken.				
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	41,3%	33,0%	19,3%	6,4%	100,0%
		Anzahl	45	36	21	7	109
	männlich	Anteil	31,3%	28,9%	25,3%	14,5%	100,0%
		Anzahl	26	24	21	12	83
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
	Gesamt	Anteil	36,6%	30,9%	21,6%	10,8%	100,0%
Anzahl		71	60	42	21	194	
Altersgruppen	31 bis 40 Jahre	Anteil	43,8%	21,9%	23,4%	10,9%	100,0%
		Anzahl	28	14	15	7	64
	41 bis 50 Jahre	Anteil	35,9%	37,2%	20,5%	6,4%	100,0%
		Anzahl	28	29	16	5	78
	51 Jahre und älter	Anteil	32,6%	25,6%	27,9%	14,0%	100,0%
		Anzahl	14	11	12	6	43
	Gesamt	Anteil	37,8%	29,2%	23,2%	9,7%	100,0%
Anzahl		70	54	43	18	185	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	37,6%	30,1%	22,6%	9,7%	100,0%
		Anzahl	35	28	21	9	93
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	35,0%	33,3%	18,3%	13,3%	100,0%
		Anzahl	21	20	11	8	60
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	43,3%	20,0%	33,3%	3,3%	100,0%
		Anzahl	13	6	10	1	30
	Gesamt	Anteil	37,7%	29,5%	23,0%	9,8%	100,0%
Anzahl		69	54	42	18	183	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	36,3%	30,1%	21,2%	12,4%	100,0%
		Anzahl	41	34	24	14	113
	Fachkraft	Anteil	40,6%	28,1%	25,0%	6,3%	100,0%
		Anzahl	26	18	16	4	64
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	Gesamt	Anteil	37,6%	29,8%	22,5%	10,1%	100,0%
Anzahl		67	53	40	18	178	
Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...	reduziert	Anteil	51,9%	28,7%	15,5%	3,9%	100,0%
		Anzahl	67	37	20	5	129
	nicht verändert	Anteil	7,3%	32,7%	34,5%	25,5%	100,0%
		Anzahl	4	18	19	14	55
	ausgebaut	Anteil					100,0%
		Anzahl					10
	Gesamt	Anteil	37,6%	28,9%	22,2%	11,3%	100,0%
Anzahl		73	56	43	22	194	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	37,6%	30,1%	22,6%	9,7%	100,0%
		Anzahl	35	28	21	9	93
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	35,0%	33,3%	18,3%	13,3%	100,0%
		Anzahl	21	20	11	8	60
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	43,3%	20,0%	33,3%	3,3%	100,0%
		Anzahl	13	6	10	1	30
	Gesamt	Anteil	37,7%	29,5%	23,0%	9,8%	100,0%
Anzahl		69	54	42	18	183	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 33: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Benachteiligung gegenüber Kolleg*innen aufgrund von Betreuungspflichten? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Ich wurde im Berufsalltag gegenüber Kolleg*innen ohne Betreuungspflichten benachteiligt.				
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	14,9%	26,7%	33,7%	24,8%	100,0%
		Anzahl	15	27	34	25	101
	männlich	Anteil	15,5%	29,8%	27,4%	27,4%	100,0%
		Anzahl	13	25	23	23	84
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
Gesamt		Anteil	15,0%	27,8%	30,5%	26,7%	100,0%
		Anzahl	28	52	57	50	187
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	31 bis 40 Jahre	Anteil	11,3%	29,0%	27,4%	32,3%	100,0%
		Anzahl	7	18	17	20	62
	41 bis 50 Jahre	Anteil	19,4%	31,9%	31,9%	16,7%	100,0%
		Anzahl	14	23	23	12	72
51 Jahre und älter	Anteil	16,7%	19,0%	33,3%	31,0%	100,0%	
	Anzahl	7	8	14	13	42	
Gesamt		Anteil	15,8%	28,2%	30,5%	25,4%	100,0%
		Anzahl	28	50	54	45	177
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	15,6%	26,7%	31,1%	26,7%	100,0%
		Anzahl	14	24	28	24	90
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	21,4%	30,4%	23,2%	25,0%	100,0%
		Anzahl	12	17	13	14	56
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	6,9%	27,6%	41,4%	24,1%	100,0%
		Anzahl	2	8	12	7	29
Gesamt		Anteil	16,0%	28,0%	30,3%	25,7%	100,0%
		Anzahl	28	49	53	45	175
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	15,9%	28,0%	29,9%	26,2%	100,0%
		Anzahl	17	30	32	28	107
	Fachkraft	Anteil	15,9%	27,0%	30,2%	27,0%	100,0%
		Anzahl	10	17	19	17	63
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt		Anteil	15,8%	28,1%	29,8%	26,3%	100,0%
		Anzahl	27	48	51	45	171
Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...	reduziert	Anteil	17,4%	32,2%	28,9%	21,5%	100,0%
		Anzahl	21	39	35	26	121
	nicht verändert	Anteil	7,3%	16,4%	38,2%	38,2%	100,0%
		Anzahl	4	9	21	21	55
	ausgebaut	Anteil					100,0%
		Anzahl					10
Gesamt		Anteil	13,4%	26,3%	31,2%	29,0%	100,0%
		Anzahl	25	49	58	54	186

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 34: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Weniger qualifizierte Jobs aufgrund von Betreuungspflichten? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Ich musste auf Grund meiner Betreuungspflichten weniger qualifizierte Jobs akzeptieren.				Gesamt
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	14,3%	21,9%	34,3%	29,5%	100,0%
		Anzahl	15	23	36	31	105
	männlich	Anteil	7,1%	19,0%	39,3%	34,5%	100,0%
		Anzahl	6	16	33	29	84
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
Gesamt	Anteil	11,0%	20,4%	36,1%	32,5%	100,0%	
	Anzahl	21	39	69	62	191	
Altersgruppen	31 bis 40 Jahre	Anteil	9,5%	25,4%	31,7%	33,3%	100,0%
		Anzahl	6	16	20	21	63
	41 bis 50 Jahre	Anteil	9,2%	21,1%	43,4%	26,3%	100,0%
		Anzahl	7	16	33	20	76
	51 Jahre und älter	Anteil	14,3%	11,9%	33,3%	40,5%	100,0%
		Anzahl	6	5	14	17	42
Gesamt	Anteil	10,5%	20,4%	37,0%	32,0%	100,0%	
	Anzahl	19	37	67	58	181	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	10,9%	18,5%	38,0%	32,6%	100,0%
		Anzahl	10	17	35	30	92
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	13,8%	22,4%	31,0%	32,8%	100,0%
		Anzahl	8	13	18	19	58
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	3,4%	24,1%	44,8%	27,6%	100,0%
		Anzahl	1	7	13	8	29
Gesamt	Anteil	10,6%	20,7%	36,9%	31,8%	100,0%	
	Anzahl	19	37	66	57	179	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	10,8%	14,4%	38,7%	36,0%	100,0%
		Anzahl	12	16	43	40	111
	Fachkraft	Anteil	11,3%	29,0%	35,5%	24,2%	100,0%
		Anzahl	7	18	22	15	62
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	10,9%	20,1%	37,4%	31,6%	100,0%	
	Anzahl	19	35	65	55	174	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 35: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Hat Vernetzung im beruflichen Bereich gelitten? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Die Vernetzung im beruflichen Bereich hat auf Grund der Betreuungspflichten gelitten.				
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	39,8%	38,9%	17,6%	3,7%	100,0%
		Anzahl	43	42	19	4	108
	männlich	Anteil	33,3%	33,3%	22,6%	10,7%	100,0%
		Anzahl	28	28	19	9	84
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
Gesamt	Anteil	36,6%	36,1%	20,6%	6,7%	100,0%	
	Anzahl	71	70	40	13	194	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
	31 bis 40 Jahre	Anteil	34,9%	38,1%	19,0%	7,9%	100,0%
		Anzahl	22	24	12	5	63
	41 bis 50 Jahre	Anteil	42,3%	30,8%	21,8%	5,1%	100,0%
		Anzahl	33	24	17	4	78
51 Jahre und älter	Anteil	31,0%	38,1%	23,8%	7,1%	100,0%	
	Anzahl	13	16	10	3	42	
Gesamt	Anteil	37,0%	35,3%	21,2%	6,5%	100,0%	
	Anzahl	68	65	39	12	184	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	34,4%	35,5%	20,4%	9,7%	100,0%
		Anzahl	32	33	19	9	93
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	42,4%	30,5%	23,7%	3,4%	100,0%
		Anzahl	25	18	14	2	59
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	40,0%	46,7%	10,0%	3,3%	100,0%
		Anzahl	12	14	3	1	30
Gesamt	Anteil	37,9%	35,7%	19,8%	6,6%	100,0%	
	Anzahl	69	65	36	12	182	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	38,7%	36,0%	20,7%	4,5%	100,0%
		Anzahl	43	40	23	5	111
	Fachkraft	Anteil	33,8%	35,4%	20,0%	10,8%	100,0%
		Anzahl	22	23	13	7	65
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	37,3%	35,6%	20,3%	6,8%	100,0%	
	Anzahl	66	63	36	12	177	
Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...	reduziert	Anteil	45,2%	35,7%	14,3%	4,8%	100,0%
		Anzahl	57	45	18	6	126
	nicht verändert	Anteil	17,5%	38,6%	35,1%	8,8%	100,0%
		Anzahl	10	22	20	5	57
	ausgebaut	Anteil					100,0%
		Anzahl					10
Gesamt	Anteil	35,8%	35,8%	21,2%	7,3%	100,0%	
	Anzahl	69	69	41	14	193	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 36: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Verschlechterung der Karrierechancen aufgrund von Betreuungspflichten? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Durch die Betreuungspflichten haben sich meine Karrierechancen verschlechtert.				Gesamt
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	26,2%	46,7%	21,5%	5,6%	100,0%
		Anzahl	28	50	23	6	107
	männlich	Anteil	18,3%	35,4%	26,8%	19,5%	100,0%
		Anzahl	15	29	22	16	82
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
Gesamt	Anteil	22,5%	41,4%	23,6%	12,6%	100,0%	
Anzahl	43	79	45	24	191		
Altersgruppen	31 bis 40 Jahre	Anteil	23,4%	37,5%	28,1%	10,9%	100,0%
		Anzahl	15	24	18	7	64
	41 bis 50 Jahre	Anteil	26,0%	42,9%	23,4%	7,8%	100,0%
		Anzahl	20	33	18	6	77
	51 Jahre und älter	Anteil	14,6%	41,5%	24,4%	19,5%	100,0%
		Anzahl	6	17	10	8	41
Gesamt	Anteil	22,5%	40,7%	25,3%	11,5%	100,0%	
Anzahl	41	74	46	21	182		
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	28,0%	35,5%	23,7%	12,9%	100,0%
		Anzahl	26	33	22	12	93
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	20,3%	44,1%	22,0%	13,6%	100,0%
		Anzahl	12	26	13	8	59
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	11,1%	51,9%	33,3%	3,7%	100,0%
		Anzahl	3	14	9	1	27
Gesamt	Anteil	22,9%	40,8%	24,6%	11,7%	100,0%	
Anzahl	41	73	44	21	179		
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	20,7%	41,4%	23,4%	14,4%	100,0%
		Anzahl	23	46	26	16	111
	Fachkraft	Anteil	27,4%	38,7%	25,8%	8,1%	100,0%
		Anzahl	17	24	16	5	62
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	23,6%	40,2%	24,1%	12,1%	100,0%	
Anzahl	41	70	42	21	174		
Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...	reduziert	Anteil	26,4%	46,4%	20,8%	6,4%	100,0%
		Anzahl	33	58	26	8	125
	nicht verändert	Anteil	14,8%	25,9%	33,3%	25,9%	100,0%
		Anzahl	8	14	18	14	54
	ausgebaut	Anteil					100,0%
		Anzahl					10
Gesamt	Anteil	21,7%	40,2%	24,3%	13,8%	100,0%	
Anzahl	41	76	46	26	189		

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 37: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung eine psychische Belastung? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung stellt für mich eine starke psychische Belastung dar.				
			trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	46,3%	37,0%	12,0%	4,6%	100,0%
		Anzahl	50	40	13	5	108
	männlich	Anteil	30,1%	36,1%	24,1%	9,6%	100,0%
		Anzahl	25	30	20	8	83
	divers	Anteil					100,0%
		Anzahl					2
Gesamt	Anteil	38,9%	36,3%	17,1%	7,8%	100,0%	
Anzahl	75	70	33	15	193		
Altersgruppen	31 bis 40 Jahre	Anteil	30,8%	43,1%	20,0%	6,2%	100,0%
		Anzahl	20	28	13	4	65
	41 bis 50 Jahre	Anteil	47,4%	32,9%	14,5%	5,3%	100,0%
		Anzahl	36	25	11	4	76
	51 Jahre und älter	Anteil	38,1%	28,6%	16,7%	16,7%	100,0%
		Anzahl	16	12	7	7	42
Gesamt	Anteil	39,3%	35,5%	16,9%	8,2%	100,0%	
Anzahl	72	65	31	15	183		
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	43,5%	33,7%	14,1%	8,7%	100,0%
		Anzahl	40	31	13	8	92
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	36,2%	39,7%	17,2%	6,9%	100,0%
		Anzahl	21	23	10	4	58
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	38,7%	35,5%	19,4%	6,5%	100,0%
		Anzahl	12	11	6	2	31
Gesamt	Anteil	40,3%	35,9%	16,0%	7,7%	100,0%	
Anzahl	73	65	29	14	181		
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	38,7%	35,1%	18,0%	8,1%	100,0%
		Anzahl	43	39	20	9	111
	Fachkraft	Anteil	42,2%	35,9%	14,1%	7,8%	100,0%
		Anzahl	27	23	9	5	64
	Sonstiges	Anteil					100,0%
		Anzahl					1
Gesamt	Anteil	40,3%	35,2%	16,5%	8,0%	100,0%	
Anzahl	71	62	29	14	176		
Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...	reduziert	Anteil	39,8%	36,7%	17,2%	6,3%	100,0%
		Anzahl	51	47	22	8	128
	nicht verändert	Anteil	38,9%	35,2%	16,7%	9,3%	100,0%
		Anzahl	21	19	9	5	54
	ausgebaut	Anteil					100,0%
		Anzahl					10
Gesamt	Anteil	39,6%	35,4%	17,2%	7,8%	100,0%	
Anzahl	76	68	33	15	192		

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 38: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Tätigkeit im Filmbereich aufgrund von Betreuungspflichten aufgegeben? nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Haben Sie Ihre berufliche Tätigkeit im Film- oder Musikbereich aufgrund der Betreuungspflichten aufgegeben?			
			Ja, längerfristig	Ja, vorübergehend	Nein	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	3,6%	30,9%	65,5%	100,0%
		Anzahl	4	34	72	110
	männlich	Anteil	2,4%	21,7%	75,9%	100,0%
		Anzahl	2	18	63	83
	divers	Anteil				100,0%
		Anzahl				2
Gesamt	Anteil	3,1%	26,7%	70,3%	100,0%	
	Anzahl	6	52	137	195	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil				100,0%
		Anzahl				2
	31 bis 40 Jahre	Anteil	3,2%	24,2%	72,6%	100,0%
		Anzahl	2	15	45	62
	41 bis 50 Jahre	Anteil	2,6%	29,9%	67,5%	100,0%
		Anzahl	2	23	52	77
	51 Jahre und älter	Anteil	4,5%	29,5%	65,9%	100,0%
		Anzahl	2	13	29	44
	Gesamt	Anteil	3,2%	27,6%	69,2%	100,0%
		Anzahl	6	51	128	185
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	4,3%	32,3%	63,4%	100,0%
		Anzahl	4	30	59	93
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	1,7%	20,3%	78,0%	100,0%
		Anzahl	1	12	46	59
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	3,2%	29,0%	67,7%	100,0%
		Anzahl	1	9	21	31
	Gesamt	Anteil	3,3%	27,9%	68,9%	100,0%
		Anzahl	6	51	126	183
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	2,7%	28,8%	68,5%	100,0%
		Anzahl	3	32	76	111
	Fachkraft	Anteil	4,5%	27,3%	68,2%	100,0%
		Anzahl	3	18	45	66
	Sonstiges	Anteil				100,0%
		Anzahl				1
	Gesamt	Anteil	3,4%	28,1%	68,5%	100,0%
		Anzahl	6	50	122	178

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 39: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Veränderung des zeitlichen Ausmaßes der beruflichen Tätigkeit, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Das zeitliche Ausmaß meiner beruflichen Tätigkeit habe ich...			
			reduziert	nicht verändert	ausgebaut	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	65,7%	29,6%	4,6%	100,0%
		Anzahl	71	32	5	108
	männlich	Anteil	68,8%	25,0%	6,3%	100,0%
		Anzahl	55	20	5	80
	divers	Anteil				100,0%
		Anzahl				2
	Gesamt	Anteil	66,3%	28,4%	5,3%	100,0%
Anzahl		126	54	10	190	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil				100,0%
		Anzahl				2
	31 bis 40 Jahre	Anteil	66,7%	28,6%	4,8%	100,0%
		Anzahl	42	18	3	63
	41 bis 50 Jahre	Anteil	73,3%	24,0%	2,7%	100,0%
		Anzahl	55	18	2	75
	51 Jahre und älter	Anteil	67,5%	27,5%	5,0%	100,0%
		Anzahl	27	11	2	40
Gesamt	Anteil	68,9%	26,7%	4,4%	100,0%	
	Anzahl	124	48	8	180	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	67,7%	28,0%	4,3%	100,0%
		Anzahl	63	26	4	93
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	68,4%	28,1%	3,5%	100,0%
		Anzahl	39	16	2	57
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	72,4%	17,2%	10,3%	100,0%
		Anzahl	21	5	3	29
Gesamt	Anteil	68,7%	26,3%	5,0%	100,0%	
	Anzahl	123	47	9	179	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	72,9%	23,4%	3,7%	100,0%
		Anzahl	78	25	4	107
	Fachkraft	Anteil	62,1%	30,3%	7,6%	100,0%
		Anzahl	41	20	5	66
	Sonstiges	Anteil				100,0%
		Anzahl				1
	Gesamt	Anteil	68,4%	26,4%	5,2%	100,0%
Anzahl		119	46	9	174	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 40: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Max. wöchentliche Arbeitszeit neben Betreuungspflichten, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Welche maximale wöchentliche Arbeitszeit ist (bzw. war) für Sie neben den Betreuungspflichten möglich?								
			weniger als 20 Std/Woche	ca. 20 Std/Woche	ca. 30 Std/Woche	ca. 40 Std/Woche	ca. 50 Std/Woche	ca. 60 Std/Woche	ca. 70 Std/Woche	mehr als 70 Std/Woche	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	1,0%	12,0%	31,0%	20,0%	14,0%	14,0%	5,0%	3,0%	100,0%
		Anzahl	1	12	31	20	14	14	5	3	100
	männlich	Anteil	5,3%	5,3%	15,8%	34,2%	13,2%	21,1%		5,3%	100,0%
		Anzahl	4	4	12	26	10	16		4	76
	divers	Anteil									100,0%
		Anzahl									2
	Gesamt	Anteil	2,8%	9,0%	24,2%	26,4%	13,5%	17,4%	2,8%	3,9%	100,0%
Anzahl		5	16	43	47	24	31	5	7	178	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil									100,0%
		Anzahl									2
	31 bis 40 Jahre	Anteil	4,8%	11,1%	27,0%	38,1%	9,5%	7,9%	1,6%		100,0%
		Anzahl	3	7	17	24	6	5	1		63
	41 bis 50 Jahre	Anteil	3,0%	11,9%	28,4%	20,9%	11,9%	19,4%	1,5%	3,0%	100,0%
		Anzahl	2	8	19	14	8	13	1	2	67
	51 Jahre und älter	Anteil		2,7%	16,2%	21,6%	21,6%	24,3%	5,4%	8,1%	100,0%
		Anzahl		1	6	8	8	9	2	3	37
Gesamt	Anteil	3,0%	9,5%	24,9%	27,2%	13,0%	16,0%	3,0%	3,6%	100,0%	
	Anzahl	5	16	42	46	22	27	5	6	169	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil		7,1%	23,5%	25,9%	11,8%	21,2%	4,7%	5,9%	100,0%
		Anzahl		6	20	22	10	18	4	5	85
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	5,2%	15,5%	20,7%	25,9%	15,5%	13,8%		3,4%	100,0%
		Anzahl	3	9	12	15	9	8		2	58
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	7,4%	3,7%	33,3%	33,3%	11,1%	7,4%	3,7%		100,0%
		Anzahl	2	1	9	9	3	2	1		27
	Gesamt	Anteil	2,9%	9,4%	24,1%	27,1%	12,9%	16,5%	2,9%	4,1%	100,0%
Anzahl		5	16	41	46	22	28	5	7	170	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	4,6%	9,3%	19,4%	27,8%	13,9%	17,6%	2,8%	4,6%	100,0%
		Anzahl	5	10	21	30	15	19	3	5	108
	Fachkraft	Anteil		10,5%	33,3%	22,8%	10,5%	15,8%	3,5%	3,5%	100,0%
		Anzahl		6	19	13	6	9	2	2	57
	Sonstiges	Anteil									100,0%
		Anzahl									1
	Gesamt	Anteil	3,0%	9,6%	24,1%	25,9%	13,3%	16,9%	3,0%	4,2%	100,0%
Anzahl		5	16	40	43	22	28	5	7	166	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 41: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Veränderung des vorwiegend ausgeübten Berufs, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

		Mein vorwiegend ausgeübter Beruf hat sich...			
		verändert	nicht verändert	Gesamt	
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	51,9%	48,1%	100,0%
		Anzahl	55	51	106
	männlich	Anteil	41,3%	58,8%	100,0%
		Anzahl	33	47	80
	divers	Anteil			100,0%
		Anzahl			2
	Gesamt	Anteil	47,3%	52,7%	100,0%
Anzahl		89	99	188	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil			100,0%
		Anzahl			1
	31 bis 40 Jahre	Anteil	51,6%	48,4%	100,0%
		Anzahl	33	31	64
	41 bis 50 Jahre	Anteil	40,5%	59,5%	100,0%
		Anzahl	30	44	74
	51 Jahre und älter	Anteil	47,5%	52,5%	100,0%
		Anzahl	19	21	40
Gesamt	Anteil	46,4%	53,6%	100,0%	
	Anzahl	83	96	179	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	48,9%	51,1%	100,0%
		Anzahl	45	47	92
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	39,7%	60,3%	100,0%
		Anzahl	23	35	58
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	62,1%	37,9%	100,0%
		Anzahl	18	11	29
Gesamt	Anteil	48,0%	52,0%	100,0%	
	Anzahl	86	93	179	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	46,8%	53,2%	100,0%
		Anzahl	51	58	109
	Fachkraft	Anteil	48,4%	51,6%	100,0%
		Anzahl	31	33	64
	Sonstiges	Anteil			100,0%
		Anzahl			1
Gesamt	Anteil	47,7%	52,3%	100,0%	
	Anzahl	83	91	174	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 42: Film: Wenn aktuell oder früher Betreuungsaufgaben: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit/Stehzeiten aufgrund von Betreuungspflichten, nach ausgewählten Sozial- und Erwerbsmerkmalen

			Auf Grund der Betreuungspflichten war ich von Arbeitslosigkeit / Stehzeiten...			
			verstärkt betroffen	unverändert betroffen	seltener betroffen	Gesamt
Ihr Geschlecht?	weiblich	Anteil	45,1%	39,6%	15,4%	100,0%
		Anzahl	41	36	14	91
	männlich	Anteil	43,7%	43,7%	12,7%	100,0%
		Anzahl	31	31	9	71
	divers	Anteil				100,0%
		Anzahl				2
Gesamt	Anteil	43,9%	41,5%	14,6%	100,0%	
	Anzahl	72	68	24	164	
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil				100,0%
		Anzahl				1
	31 bis 40 Jahre	Anteil	39,0%	49,2%	11,9%	100,0%
		Anzahl	23	29	7	59
	41 bis 50 Jahre	Anteil	50,8%	38,1%	11,1%	100,0%
		Anzahl	32	24	7	63
	51 Jahre und älter	Anteil	42,4%	39,4%	18,2%	100,0%
		Anzahl	14	13	6	33
Gesamt	Anteil	44,9%	42,3%	12,8%	100,0%	
	Anzahl	70	66	20	156	
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	49,4%	39,5%	11,1%	100,0%
		Anzahl	40	32	9	81
	selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	34,0%	48,9%	17,0%	100,0%
		Anzahl	16	23	8	47
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	Anteil	50,0%	30,8%	19,2%	100,0%
		Anzahl	13	8	5	26
Gesamt	Anteil	44,8%	40,9%	14,3%	100,0%	
	Anzahl	69	63	22	154	
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	Anteil	42,3%	43,3%	14,4%	100,0%
		Anzahl	41	42	14	97
	Fachkraft	Anteil	50,0%	37,0%	13,0%	100,0%
		Anzahl	27	20	7	54
	Sonstiges	Anteil				100,0%
		Anzahl				1
Gesamt	Anteil	44,7%	41,4%	13,8%	100,0%	
	Anzahl	68	63	21	152	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Kapitel 7

Tabelle 43: Film/Musik: Soziodemographische Merkmale

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Ihr Geschlecht?	weiblich	57,1%	220	51,4%	37
	männlich	41,8%	161	48,6%	35
	divers	1,0%	4		
	Gesamt	100,0%	385	100,0%	72
Altersgruppen	bis 30 Jahre	17,1%	61	22,5%	16
	31 bis 40 Jahre	34,8%	124	36,6%	26
	41 bis 50 Jahre	31,2%	111	25,4%	18
	51 Jahre und älter	16,9%	60	15,5%	11
	Gesamt	100,0%	356	100,0%	71
Wohnort	Wien	79,2%	281	63,2%	43
	außerhalb Wiens	20,8%	74	36,8%	25
	Gesamt	100,0%	355	100,0%	68
Urbanität	Dorf	9,2%	33	11,6%	8
	Stadt (bis 100.000 EW)	7,5%	27	14,5%	10
	Großstadt	83,2%	298	73,9%	51
	Gesamt	100,0%	358	100,0%	69
Haushaltsform	alleinlebend	14,2%	52	16,9%	12
	nicht alleinlebend	85,8%	315	83,1%	59
	Gesamt	100,0%	367	100,0%	71

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 44: Film/Musik: Betreuungsbezogene Merkmale

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?	Ja	39,6%	160	36,1%	30
	Nein	60,4%	244	63,9%	53
	Gesamt	100,0%	404	100,0%	83
Für die Betreuung wie vieler Kinder sind Sie aktuell zuständig?	1 Kind	54,7%	87	46,7%	14
	2 Kinder	36,5%	58	40,0%	12
	3 Kinder	6,3%	10	6,7%	2
	4 Kinder	2,5%	4	6,7%	2
Für die Betreuung wie vieler Kinder sind Sie aktuell zuständig?	1 Kind	54,7%	87	46,7%	14
	mehrere Kinder	45,3%	72	53,3%	16
	Gesamt	100,0%	159	100,0%	30
Anzahl Kinder unter 15 J. im Haushalt wohnend	,00	61,6%	249	65,1%	54
	1,00	21,0%	85	15,7%	13
	2,00	14,1%	57	14,5%	12
	3,00	2,5%	10	2,4%	2
	4,00	0,7%	3	2,4%	2
Aktuelle Betreuungsverantwortung für Kind/er	alleine	8,2%	13	3,3%	1
	nicht alleine	91,8%	145	96,7%	29
	Gesamt	100,0%	158	100,0%	30
Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)	Ja	54,0%	218	56,6%	47
	Nein	46,0%	186	43,4%	36
	Gesamt	100,0%	404	100,0%	83
aktuelle Betreuungsaufgaben	Kind/er unter 15 Jahren	37,9%	153	36,1%	30
	Personen mit Pflegebedarf und/oder Behinderung/en ab 15 Jahren	2,7%	11	2,4%	2
	beides	1,7%	7		
	keine aktuellen Betreuungsaufgaben	57,7%	233	61,4%	51
	Gesamt	100,0%	404	100,0%	83
In der Vergangenheit Betreuungsaufgaben über einen längeren Zeitraum?	Kind/er unter 15 Jahren	8,9%	36	10,8%	9
	Personen mit Pflegebedarf und/oder Behinderung/en ab 15 Jahren	4,5%	18	6,0%	5
	beides	3,0%	12	4,8%	4
	keine vergangenen Betreuungsaufgaben	83,7%	338	78,3%	65
	Gesamt	100,0%	404	100,0%	83

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 45: Film/Musik: Betreuungsbezogene Merkmale, nach Geschlecht

		Film								Musik			
		Ja								Ja			
		Ihr Geschlecht?								Ihr Geschlecht?			
		weiblich		männlich		divers		Gesamt		weiblich		männlich	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?	Ja	40,0%	88	38,5%	62			39,2%	151	37,8%	14	40,0%	14
	Nein	60,0%	132	61,5%	99			60,8%	234	62,2%	23	60,0%	21
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	385	100,0%	37	100,0%	35
Für die Betreuung wie vieler Kinder sind Sie aktuell zuständig?	1 Kind	60,9%	53	41,9%	26			53,3%	80	28,6%	4	57,1%	8
	2 Kinder	34,5%	30	43,5%	27			38,0%	57	50,0%	7	35,7%	5
	3 Kinder	4,6%	4	8,1%	5			6,0%	9	14,3%	2		
	4 Kinder			6,5%	4			2,7%	4	7,1%	1	7,1%	1
Anzahl Kinder unter 15 J. im Haushalt wohnend	,00	61,4%	135	62,7%	101			62,1%	239	62,2%	23	62,9%	22
	1,00	23,6%	52	15,5%	25			20,3%	78	10,8%	4	20,0%	7
	2,00	13,2%	29	16,8%	27			14,5%	56	18,9%	7	14,3%	5
	3,00	1,8%	4	3,1%	5			2,3%	9	5,4%	2		
	4,00			1,9%	3			0,8%	3	2,7%	1	2,9%	1
Aktuelle Betreuungsverantwortung für Kind/er	alleine	12,8%	11	3,2%	2			8,7%	13	7,1%	1		
	nicht alleine	87,2%	75	96,8%	60			91,3%	136	92,9%	13	100,0%	14
	Gesamt	100,0%	86	100,0%	62	100,0%	1	100,0%	149	100,0%	14	100,0%	14
Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)	Ja	53,2%	117	54,7%	88			53,8%	207	62,2%	23	51,4%	18
	Nein	46,8%	103	45,3%	73			46,2%	178	37,8%	14	48,6%	17
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	385	100,0%	37	100,0%	35
aktuelle Betreuungsaufgaben insgesamt	Kind/er unter 15 Jahren	38,6%	85	36,6%	59			37,7%	145	37,8%	14	40,0%	14
	Personen mit Pflegebedarf und/oder Behinderung/en ab 15 Jahren	2,3%	5	3,1%	5			2,6%	10			2,9%	1
	beides	1,4%	3	1,9%	3			1,6%	6				
	keine aktuellen Betreuungsaufgaben	57,7%	127	58,4%	94			58,2%	224	62,2%	23	57,1%	20
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	385	100,0%	37	100,0%	35
In der Vergangenheit Betreuungsaufgaben über einen längeren Zeitraum?	Kind/er unter 15 Jahren	6,8%	15	11,8%	19			9,1%	35	8,1%	3	11,4%	4
	Personen mit Pflegebedarf und/oder Behinderung/en ab 15 Jahren	3,6%	8	5,0%	8			4,2%	16	8,1%	3	2,9%	1
	beides	3,6%	8	1,9%	3			2,9%	11	10,8%	4		
	keine vergangenen Betreuungsaufgaben	85,9%	189	81,4%	131			83,9%	323	73,0%	27	85,7%	30
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	385	100,0%	37	100,0%	35

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 46: Film: Alter der zu betreuenden Kinder

		Ihr Geschlecht?									
		weiblich		männlich		divers		keine Angabe		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Kind/er im Alter zwischen 0 und 2 Jahren	nein	92,3%	203	91,9%	148			100,0%	19	92,6%	374
	Kind/er im Alter zwischen 0 und 2 Jahren	6,8%	15	7,5%	12					6,7%	27
	keine Angabe	0,9%	2	0,6%	1					0,7%	3
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	19	100,0%	404
Kind/er im Alter zwischen 3 und 5 Jahren	nein	86,4%	190	83,2%	134			78,9%	15	84,7%	342
	Kind/er im Alter zwischen 3 und 5 Jahren	12,7%	28	16,1%	26			21,1%	4	14,6%	59
	keine Angabe	0,9%	2	0,6%	1					0,7%	3
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	19	100,0%	404
Kind/er im Alter zwischen 6 und 10 Jahren	nein	82,3%	181	81,4%	131			84,2%	16	82,2%	332
	Kind/er im Alter zwischen 6 und 10 Jahren	16,8%	37	18,0%	29			15,8%	3	17,1%	69
	keine Angabe	0,9%	2	0,6%	1					0,7%	3
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	19	100,0%	404
Kind/er im Alter zwischen 11 und 14 Jahren	nein	84,5%	186	88,2%	142	100,0%	4	78,9%	15	85,9%	347
	Kind/er im Alter zwischen 11 und 14 Jahren	14,5%	32	11,2%	18			21,1%	4	13,4%	54
	keine Angabe	0,9%	2	0,6%	1					0,7%	3
	Gesamt	100,0%	220	100,0%	161	100,0%	4	100,0%	19	100,0%	404

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 47: Musik: Alter der zu betreuenden Kinder

		Ihr Geschlecht?							
		weiblich		männlich		keine Angabe		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Kind/er im Alter zwischen 0 und 2 Jahren	nein	86,5%	32	88,6%	31	100,0%	11	89,2%	74
	Kind/er im Alter zwischen 0 und 2 Jahren	13,5%	5	11,4%	4			10,8%	9
	Gesamt	100,0%	37	100,0%	35	100,0%	11	100,0%	83
Kind/er im Alter zwischen 3 und 5 Jahren	nein	75,7%	28	88,6%	31	100,0%	11	84,3%	70
	Kind/er im Alter zwischen 3 und 5 Jahren	24,3%	9	11,4%	4			15,7%	13
	Gesamt	100,0%	37	100,0%	35	100,0%	11	100,0%	83
Kind/er im Alter zwischen 6 und 10 Jahren	nein	81,1%	30	80,0%	28	90,9%	10	81,9%	68
	Kind/er im Alter zwischen 6 und 10 Jahren	18,9%	7	20,0%	7	9,1%	1	18,1%	15
	Gesamt	100,0%	37	100,0%	35	100,0%	11	100,0%	83
Kind/er im Alter zwischen 11 und 14 Jahren	nein	94,6%	35	88,6%	31	90,9%	10	91,6%	76
	Kind/er im Alter zwischen 11 und 14 Jahren	5,4%	2	11,4%	4	9,1%	1	8,4%	7
	Gesamt	100,0%	37	100,0%	35	100,0%	11	100,0%	83

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 48: Film/Musik: Erwerbs-, einkommensbezogene Merkmale

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Form der Erwerbstätigkeit* **	unselbstständige Erwerbstätigkeit	51,7%	182	18,8%	13
	Gewerblich selbstständige Erwerbstätigkeit	16,2%	57	10,1%	7
	Neue Selbstständigkeit	11,4%	40	31,9%	22
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	20,5%	72	33,3%	23
	keine Erwerbstätigkeit	0,3%	1	5,8%	4
	Gesamt	100,0%	352	100,0%	69
Form der Erwerbstätigkeit* **	unselbstständige Erwerbstätigkeit	51,7%	182	18,8%	13
	selbstständige Erwerbstätigkeit	27,6%	97	42,0%	29
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	20,5%	72	33,3%	23
	keine Erwerbstätigkeit	0,3%	1	5,8%	4
	Gesamt	100,0%	352	100,0%	69
Erwerbsposition	Leitungs-, Führungskraft	50,3%	172	41,5%	27

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
	Fachkraft	45,3%	155	44,6%	29
	Sonstiges	4,4%	15	13,8%	9
	Gesamt	100,0%	342	100,0%	65
Tätigkeitsbereiche* **	ausschließlich Film/Musik	69,1%	239	52,2%	35
	auch außerhalb Kunst-, Kulturbereich	7,5%	26	7,5%	5
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen	14,7%	51	19,4%	13
	auch in anderen Kunst-, Kulturbereichen und außerhalb Kunst-, Kulturbereichs	8,7%	30	20,9%	14
	Gesamt	100,0%	346	100,0%	67
Arbeitszeitanteil im Film-, Musikbereich im Durchschnitt der letzten drei Jahre**	weniger als 75%	15,1%	51	31,2%	20
	75% bis 99%	12,2%	41	12,5%	8
	100%	72,7%	245	56,2%	36
	Gesamt	100,0%	337	100,0%	64
Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020) über/unter Armutgefährdungsgrenze	unter Armutgefährdungsgrenze	30,2%	79	43,1%	22
	oberhalb Armutgefährdungsgrenze	69,8%	183	56,9%	29
	Gesamt	100,0%	262	100,0%	51
Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert	Einkommensschwache Gruppe	30,2%	79	43,1%	22
	Mittlere Einkommensgruppe	61,8%	162	49,0%	25
	Einkommensstarke Gruppe	8,0%	21	7,8%	4
	Gesamt	100,0%	262	100,0%	51

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83; *Mehrfachnennung möglich; ** in den letzten drei Jahren (2018-2020)

Tabelle 49: Film/Musik: Hauptsächliche Berufsbereiche, Mehrfachnennungen möglich

	Film		Musik	
	Ja		Ja	
	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Regie, Regieassistent, Dramaturgie	12,9%	52		
Produktion / Aufnahmeleitung	11,6%	47	2,4%	2
Kamera	8,9%	36		
Interpretation (Instrumental, Vokal)	0,7%	3	41,0%	34
Produzent/in	6,4%	26	9,6%	8
Maskenbild	5,9%	24		
Musik / Ton	4,5%	18	7,2%	6
Montage / Schnitt	5,0%	20	1,2%	1
Drehbuch	5,0%	20		
Beleuchtung	5,0%	20	1,2%	1
Kunstvermittlung			18,1%	15
Schauspiel	3,0%	12	2,4%	2
Szenenbild	2,7%	11	1,2%	1
Kamerabühne (Key und Dolly Grip)	2,5%	10		
Komposition			10,8%	9
Producer/in	1,2%	5		
Lied-, Musiktexte			2,4%	2
Sonstiges (bspw. Casting, Garderobe, Management)	11,1%	45	15,7%	13
keine Angabe	25,2%	102	24,1%	20
Gesamt	100,0%	404	100,0%	83

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021

Tabelle 50: Film: Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert, nach ausgewählten Merkmalen

		Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert							
		Einkommensschwache Gruppe		Mittlere Einkommensgruppe		Einkommensstarke Gruppe		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Ihr Geschlecht?	weiblich	29,8%	42	61,7%	87	8,5%	12	100,0%	141
	männlich	31,4%	37	61,9%	73	6,8%	8	100,0%	118
	divers							100,0%	3
	Gesamt	30,2%	79	61,8%	162	8,0%	21	100,0%	262

		Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert							
		Einkommensschwache Gruppe		Mittlere Einkommensgruppe		Einkommensstarke Gruppe		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Form der Erwerbstätigkeit	unselbstständige Erwerbstätigkeit	26,7%	36	65,9%	89	7,4%	10	100,0%	135
	Gewerblich selbstständige Erwerbstätigkeit	25,0%	11	54,5%	24	20,5%	9	100,0%	44
	Neue Selbstständigkeit	41,9%	13	54,8%	17	3,2%	1	100,0%	31
	(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit	37,3%	19	60,8%	31	2,0%	1	100,0%	51
Altersgruppen	bis 30 Jahre	53,8%	21	43,6%	17	2,6%	1	100,0%	39
	31 bis 40 Jahre	33,7%	32	56,8%	54	9,5%	9	100,0%	95
	41 bis 50 Jahre	24,7%	20	71,6%	58	3,7%	3	100,0%	81
	51 Jahre und älter	13,0%	6	69,6%	32	17,4%	8	100,0%	46
	Gesamt	30,3%	79	61,7%	161	8,0%	21	100,0%	261

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021

Tabelle 51: Film: Berufliche Position nach Betreuungspflichten

			Erwerbsposition			
			Leitungs-, Führungskraft	Fachkraft	Sonstiges	Gesamt
Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder ver-gangen)	Ja	Anteil	62,8%	36,6%	0,5%	100,0%
		Anzahl	115	67	1	183
	Nein	Anteil	35,8%	55,3%	8,8%	100,0%
		Anzahl	57	88	14	159
	Gesamt	Anteil	50,3%	45,3%	4,4%	100,0%
		Anzahl	172	155	15	342
Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?	Ja	Anteil	62,6%	36,6%	0,8%	100,0%
		Anzahl	82	48	1	131
	Nein	Anteil	42,7%	50,7%	6,6%	100,0%
		Anzahl	90	107	14	211
	Gesamt	Anteil	50,3%	45,3%	4,4%	100,0%
		Anzahl	172	155	15	342

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 52: Film: Aktuell Kinder, nach Altersgruppen

			Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?		
			Ja	Nein	Gesamt
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil	3,3%	96,7%	100,0%
		Anzahl	2	59	61
	31 bis 40 Jahre	Anteil	47,6%	52,4%	100,0%
		Anzahl	59	65	124
	41 bis 50 Jahre	Anteil	61,3%	38,7%	100,0%
		Anzahl	68	43	111
	51 Jahre und älter	Anteil	20,0%	80,0%	100,0%
		Anzahl	12	48	60
	Gesamt	Anteil	39,6%	60,4%	100,0%
		Anzahl	141	215	356

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 53: Film: Betreuungspflichten, nach Altersgruppen

			Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)		
			Ja	Nein	Gesamt
Altersgruppen	bis 30 Jahre	Anteil	4,9%	95,1%	100,0%
		Anzahl	3	58	61
	31 bis 40 Jahre	Anteil	54,0%	46,0%	100,0%
		Anzahl	67	57	124
	41 bis 50 Jahre	Anteil	70,3%	29,7%	100,0%
		Anzahl	78	33	111
	51 Jahre und älter	Anteil	75,0%	25,0%	100,0%
		Anzahl	45	15	60
	Gesamt	Anteil	54,2%	45,8%	100,0%
		Anzahl	193	163	356

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Kapitel 8

Tabelle 54: Bewertung verschiedener Maßnahmen

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Sonder-Kinderbetreuungseinrichtung für Betreuung außerhalb der normalen Betreuungszeiten (Nachkindergarten, 24Std Kindergarten)	ja, sehr	40,3%	118	25,5%	14
	ja, eher	32,8%	96	43,6%	24
	nein, eher nicht	16,4%	48	16,4%	9
	nein, gar nicht	10,6%	31	14,5%	8
	Gesamt	100,0%	293	100,0%	55
Fahrtendienst zur Schule/zum Hort/zum Kindergarten	ja, sehr	34,5%	98	35,7%	20
	ja, eher	39,8%	113	23,2%	13
	nein, eher nicht	18,0%	51	26,8%	15
	nein, gar nicht	7,7%	22	14,3%	8
	Gesamt	100,0%	284	100,0%	56
Frühere und verlässliche Fixierung von Projekten	ja, sehr	69,7%	248	54,1%	40
	ja, eher	25,3%	90	40,5%	30
	nein, eher nicht	3,4%	12	5,4%	4
	nein, gar nicht	1,7%	6		
	Gesamt	100,0%	356	100,0%	74
Verlässliche und verpflichtende Fixierung von Arbeitszeiten durch die Produktion im Voraus (z.B. mind. 4 Tage oder 1 Woche vorab)	ja, sehr	66,3%	232	58,0%	40
	ja, eher	25,7%	90	27,5%	19
	nein, eher nicht	5,4%	19	11,6%	8
	nein, gar nicht	2,6%	9	2,9%	2
	Gesamt	100,0%	350	100,0%	69
Die Möglichkeit, zumindest 1-2 mal pro Woche zu einer von mir im Voraus genannten Uhrzeit mein Kind abholen zu können (z.B. von der Schule, aus dem Kindergarten)	ja, sehr	52,8%	149	49,0%	25
	ja, eher	32,3%	91	29,4%	15
	nein, eher nicht	9,2%	26	17,6%	9
	nein, gar nicht	5,7%	16	3,9%	2
	Gesamt	100,0%	282	100,0%	51
Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch tageweise geteilte Jobs (z.B. indem sich 2 Personen einen Tagesdienst teilen)	ja, sehr	44,3%	143	34,5%	19
	ja, eher	29,1%	94	36,4%	20
	nein, eher nicht	16,7%	54	23,6%	13
	nein, gar nicht	9,9%	32	5,5%	3
	Gesamt	100,0%	323	100,0%	55
Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch wochenweise geteilte Jobs (z.B. eine Woche arbeiten, 1 Woche frei)	ja, sehr	38,6%	122	29,1%	16
	ja, eher	31,6%	100	29,1%	16
	nein, eher nicht	20,3%	64	30,9%	17
	nein, gar nicht	9,5%	30	10,9%	6
	Gesamt	100,0%	316	100,0%	55
Pool an relativ spontan einsatzbereiten Kinderbetreuer*innen	ja, sehr	56,2%	171	41,4%	24
	ja, eher	32,9%	100	39,7%	23
	nein, eher nicht	6,9%	21	15,5%	9
	nein, gar nicht	3,9%	12	3,4%	2
	Gesamt	100,0%	304	100,0%	58
Pool an relativ spontan einsatzbereiten Betreuungs- und Pflegekräften.	ja, sehr	52,4%	143	39,6%	21
	ja, eher	32,2%	88	32,1%	17
	nein, eher nicht	9,2%	25	20,8%	11
	nein, gar nicht	6,2%	17	7,5%	4
	Gesamt	100,0%	273	100,0%	53

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Drehzeit / während Auftritten, Festivals etc. in der Nähe des Drehortes / der Location	ja, sehr	56,5%	170	48,2%	27
	ja, eher	26,2%	79	37,5%	21
	nein, eher nicht	13,0%	39	10,7%	6
	nein, gar nicht	4,3%	13	3,6%	2
	Gesamt	100,0%	301	100,0%	56
Finanzielle Unterstützung für individuelle (Kinder-) Betreuung (Babysitter/ Au Pair/ Pflegekraft)	ja, sehr	69,4%	211	60,3%	38
	ja, eher	23,4%	71	31,7%	20
	nein, eher nicht	4,9%	15	7,9%	5
	nein, gar nicht	2,3%	7		
	Gesamt	100,0%	304	100,0%	63
Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Rahmen der Film- und Musikförderung (bspw. Kosten für Kinderbetreuung am Set als Teil Förderbudgets, vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen als Vergabe- und Förderkriterium)	ja, sehr	63,4%	189	47,5%	28
	ja, eher	26,8%	80	44,1%	26
	nein, eher nicht	6,4%	19	5,1%	3
	nein, gar nicht	3,4%	10	3,4%	2
	Gesamt	100,0%	298	100,0%	59
Ausbau der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.	ja, sehr	73,2%	221	56,7%	34
	ja, eher	21,9%	66	31,7%	19
	nein, eher nicht	4,0%	12	11,7%	7
	nein, gar nicht	1,0%	3		
	Gesamt	100,0%	302	100,0%	60
Initiierung Verhaltenskodex, Gütesiegel o.ä. für Veranstalter*innen, Auftraggeber*innen etc. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben im Film-, Musikbereich	ja, sehr	50,8%	153	46,6%	27
	ja, eher	34,6%	104	32,8%	19
	nein, eher nicht	11,0%	33	20,7%	12
	nein, gar nicht	3,7%	11		
	Gesamt	100,0%	301	100,0%	58
Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚40h Woche‘	ja, sehr	71,1%	226	42,9%	24
	ja, eher	18,6%	59	37,5%	21
	nein, eher nicht	6,0%	19	12,5%	7
	nein, gar nicht	4,4%	14	7,1%	4
	Gesamt	100,0%	318	100,0%	56
Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚50h Woche‘	ja, sehr	48,8%	141	15,9%	7
	ja, eher	29,1%	84	29,5%	13
	nein, eher nicht	16,3%	47	36,4%	16
	nein, gar nicht	5,9%	17	18,2%	8
	Gesamt	100,0%	289	100,0%	44
Einführung einer 4-Tage Woche	ja, sehr	62,0%	194	48,2%	27
	ja, eher	19,2%	60	16,1%	9
	nein, eher nicht	11,8%	37	17,9%	10
	nein, gar nicht	7,0%	22	17,9%	10
	Gesamt	100,0%	313	100,0%	56

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404, Musik n=83

Tabelle 55: Bewertung verschiedener Maßnahmen, wichtigste Maßnahmen gruppiert

		Film		Musik	
		Ja		Ja	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wichtig	Wichtigste Maßnahmen gruppiert: Reduktion/Komprimierung der Arbeitszeit	60,0%	222	35,9%	28
	Wichtigste Maßnahmen gruppiert: Frühere, verlässliche Fixierung von Projekten & Arbeitszeiten	48,4%	179	46,2%	36
	Wichtigste Maßnahmen gruppiert: Ausbau und Organisation von Betreuungsmöglichkeiten	33,0%	122	32,1%	25
	Wichtigste Maßnahmen gruppiert: Finanzielle Unterstützung für Betreuung	24,6%	91	34,6%	27
	Wichtigste Maßnahmen gruppiert: Forcierung vereinbarkeitsfreundlicher Maßnahmen in der Branche	13,0%	48	16,7%	13
	keine genannte Maßnahme sehr wichtig	5,7%	21	12,8%	10
	keine Angabe	5,1%	19	5,1%	4
	Gesamt	100,0%	370	100,0%	78

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 56: Wichtigste Maßnahmen, nach betreuungsbezogenen Merkmalen

		Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?				Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)			
		Ja		Nein		Ja		Nein	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
\$ wichtig	Frühere und verlässliche Fixierung von Projekten	24,8%	37	41,6%	92	27,8%	55	43,0%	74
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚40h Woche‘	19,5%	29	36,2%	80	22,7%	45	37,2%	64
	Verlässliche und verpflichtende Fixierung von Arbeitszeiten durch die Produktion im Voraus (z.B. mind. 4 Tage oder 1 Woche vorab)	21,5%	32	26,7%	59	20,2%	40	29,7%	51
	Einführung einer 4-Tage Woche	18,1%	27	27,6%	61	20,2%	40	27,9%	48
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚50h Woche‘	14,8%	22	23,5%	52	16,7%	33	23,8%	41
	Finanzielle Unterstützung für individuelle (Kinder-) Betreuung (Babysitter/ Au Pair/ Pflegekraft)	26,2%	39	10,9%	24	23,2%	46	9,9%	17
	Organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Drehzeit / während Auftritten, Festivals etc. in der Nähe des Drehortes / der Location	21,5%	32	10,9%	24	18,7%	37	11,0%	19
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Kinderbetreuer*innen	22,1%	33	6,3%	14	18,7%	37	5,8%	10
	Ausbau der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.	18,8%	28	8,6%	19	20,2%	40	4,1%	7
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch tageweise geteilte Jobs (z.B. indem sich 2 Personen einen Tagesdienst teilen)	12,8%	19	11,8%	26	11,1%	22	13,4%	23
	Sonder-Kinderbetreuungseinrichtung für Betreuung außerhalb der normalen Betreuungszeiten (Nachtkindergarten, 24Std Kindergarten)	10,1%	15	12,2%	27	11,6%	23	11,0%	19
	Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Rahmen der Film- und Musikförderung (bspw. Kosten für Kinderbetreuung am Set als Teil Förderbudgets, vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen als Vergabe- und Förderkriterium)	10,7%	16	7,7%	17	11,1%	22	6,4%	11
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch wochenweise geteilte Jobs (z.B. eine Woche arbeiten, 1 Woche frei)	5,4%	8	10,4%	23	4,5%	9	12,8%	22
	Die Möglichkeit, zumindest 1-2 mal pro Woche zu einer von mir im Voraus genannten Uhrzeit mein Kind abholen zu können (z.B. von der Schule, aus dem Kindergarten)	9,4%	14	3,6%	8	8,1%	16	3,5%	6
	keine genannte Maßnahme sehr wichtig	5,4%	8	5,9%	13	6,1%	12	5,2%	9
	keine Angabe	7,4%	11	3,6%	8	6,6%	13	3,5%	6
	Initiierung Verhaltenskodex, Gütesiegel o.ä. für Veranstalter*innen, Auftraggeber*innen etc. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben im Film-, Musikbereich	2,7%	4	6,8%	15	3,0%	6	7,6%	13
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Betreuungs- und Pflegekräften.	5,4%	8	3,6%	8	4,5%	9	4,1%	7
	Fahrtendienst zur Schule/zum Hort/zum Kindergarten	3,4%	5	1,8%	4	3,0%	6	1,7%	3
	Gesamt	100,0%	149	100,0%	221	100,0%	198	100,0%	172

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 57: Wichtigste Maßnahmen, nach Erwerbsmerkmalen

		Form der Erwerbstätigkeit						Erwerbsposition					
		unselbstständige Erwerbstätigkeit		selbstständige Erwerbstätigkeit		(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit		Leitungs-, Führungskraft		Fachkraft		Sonstiges	
		An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl
Wichtig	Frühere und verlässliche Fixierung von Projekten	32,9 %	57	39,5 %	34	43,5 %	30	34,0 %	54	38,5 %	57	42,9 %	6
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚40h Woche‘	37,6 %	65	14,0 %	12	40,6 %	28	22,6 %	36	43,2 %	64	35,7 %	5
	Verlässliche und verpflichtende Fixierung von Arbeitszeiten durch die Produktion im Voraus (z.B. mind. 4 Tage oder 1 Woche vorab)	23,7 %	41	29,1 %	25	27,5 %	19	19,5 %	31	33,1 %	49	28,6 %	4
	Einführung einer 4-Tage Woche	30,6 %	53	10,5 %	9	31,9 %	22	21,4 %	34	30,4 %	45	28,6 %	4
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚50h Woche‘	32,9 %	57	4,7 %	4	14,5 %	10	22,0 %	35	21,6 %	32	28,6 %	4
	Finanzielle Unterstützung für individuelle (Kinder-) Betreuung (Babysitter/ Au Pair/ Pflegekraft)	13,3 %	23	30,2 %	26	17,4 %	12	17,6 %	28	21,6 %	32		
	Organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Drehzeit / während Auftritten, Festivals etc. in der Nähe des Drehortes / der Location	14,5 %	25	24,4 %	21	11,6 %	8	21,4 %	34	8,1 %	12	28,6 %	4
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Kinderbetreuer*innen	12,7 %	22	16,3 %	14	13,0 %	9	19,5 %	31	8,8 %	13		
	Ausbau der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.	9,8 %	17	24,4 %	21	11,6 %	8	16,4 %	26	12,8 %	19		
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch teilweise geteilte Jobs (z.B. indem sich 2 Personen einen Tagesdienst teilen)	17,3 %	30	9,3 %	8	8,7 %	6	14,5 %	23	12,2 %	18	21,4 %	3
	Sonder-Kinderbetreuungseinrichtung für Betreuung außerhalb der normalen Betreuungszeiten (Nachtkindergarten, 24Std Kindergarten)	14,5 %	25	10,5 %	9	8,7 %	6	15,7 %	25	7,4 %	11		
	Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Rahmen der Film- und Musikförderung (bspw. Kosten für Kinderbetreuung am Set als Teil Förderbudgets, vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen als Vergabe- und Förderkriterium)	5,8 %	10	17,4 %	15	10,1 %	7	13,2 %	21	6,1 %	9		
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch wochenweise geteilte Jobs (z.B. eine Woche arbeiten, 1 Woche frei)	8,7 %	15	5,8 %	5	8,7 %	6	6,9 %	11	8,1 %	12		
	Die Möglichkeit, zumindest 1-2 mal pro Woche zu einer von mir im Voraus genannten Uhrzeit mein Kind abholen zu können (z.B. von der Schule, aus dem Kindergarten)	5,2 %	9	9,3 %	8	5,8 %	4	5,0 %	8	8,1 %	12		
	keine genannte Maßnahme sehr wichtig	3,5 %	6	5,8 %	5	2,9 %	2	3,8 %	6	3,4 %	5		
	keine Angabe	0,6 %	1			2,9 %	2	1,3 %	2	0,7 %	1		

		Form der Erwerbstätigkeit						Erwerbsposition					
		unselbstständige Erwerbstätigkeit		selbstständige Erwerbstätigkeit		(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit		Leitungs-, Führungskraft		Fachkraft		Sonstiges	
		An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl
	Initiierung Verhaltenskodex, Gütesiegel o.ä. für Veranstalter*innen, Auftraggeber*innen etc. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben im Film-, Musikbereich	4,0%	7	7,0%	6	7,2%	5	6,9%	11	3,4%	5		
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Betreuungs- und Pflegekräften.	5,2%	9	3,5%	3	2,9%	2	5,0%	8	4,1%	6		
	Fahrdienst zur Schule/zum Hort/zum Kindergarten	2,9%	5	3,5%	3			3,8%	6	1,4%	2		
	Gesamt	100,0 %	173	100,0 %	86	100,0 %	69	100,0 %	159	100,0 %	148	100,0 %	14

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 58: Wichtigste Maßnahmen, nach Geschlecht und Alter

		Ihr Geschlecht?					Altersgruppen								
		weiblich		männlich		divers	bis 30 Jahre		31 bis 40 Jahre		41 bis 50 Jahre		51 Jahre und älter		
		An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl
Wichtig	Frühere und verlässliche Fixierung von Projekten	31,5 %	67	39,9 %	57			53,3 %	32	30,2 %	35	32,7 %	35	38,0 %	19
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ,40h Woche'	26,3 %	56	35,7 %	51			40,0 %	24	31,0 %	36	25,2 %	27	36,0 %	18
	Verlässliche und verpflichtende Fixierung von Arbeitszeiten durch die Produktion im Voraus (z.B. mind. 4 Tage oder 1 Woche vorab)	23,0 %	49	27,3 %	39			35,0 %	21	25,0 %	29	21,5 %	23	22,0 %	11
	Einführung einer 4-Tage Woche	21,1 %	45	30,1 %	43			28,3 %	17	25,0 %	29	19,6 %	21	34,0 %	17
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ,50h Woche'	16,4 %	35	25,9 %	37			13,3 %	8	19,8 %	23	25,2 %	27	26,0 %	13
	Finanzielle Unterstützung für individuelle (Kinder-) Betreuung (Babysitter/ Au Pair/ Pflegekraft)	19,7 %	42	14,0 %	20			8,3%	5	20,7 %	24	24,3 %	26	10,0 %	5
	Organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Drehzeit / während Auftritten, Festivals etc. in der Nähe des Drehortes / der Location	19,7 %	42	7,7%	11			10,0 %	6	19,8 %	23	15,9 %	17	14,0 %	7
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Kinderbetreuer*innen	13,6 %	29	11,2 %	16			1,7%	1	14,7 %	17	20,6 %	22	8,0%	4
	Ausbau der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.	11,7 %	25	14,0 %	20			5,0%	3	10,3 %	12	17,8 %	19	20,0 %	10
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch teilweise geteilte Jobs (z.B. indem sich 2 Personen einen Tagesdienst teilen)	18,3 %	39	4,2%	6			11,7 %	7	15,5 %	18	15,9 %	17	6,0%	3
	Sonder-Kinderbetreuungseinrichtung für Betreuung außerhalb der normalen Betreuungszeiten (Nachkindergarten, 24Std Kindergarten)	14,1 %	30	7,0%	10			5,0%	3	12,1 %	14	13,1 %	14	18,0 %	9

		Ihr Geschlecht?						Altersgruppen							
		weiblich		männlich		divers		bis 30 Jahre		31 bis 40 Jahre		41 bis 50 Jahre		51 Jahre und älter	
		An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl
	Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Rahmen der Film- und Musikförderung (bspw. Kosten für Kinderbetreuung am Set als Teil Förderbudgets, vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen als Vergabe- und Förderkriterium)	11,7 %	25	4,9%	7			10,0 %	6	9,5%	11	8,4%	9	12,0 %	6
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch wochenweise geteilte Jobs (z.B. eine Woche arbeiten, 1 Woche frei)	9,9%	21	6,3%	9			18,3 %	11	4,3%	5	8,4%	9	2,0%	1
	Die Möglichkeit, zumindest 1-2 mal pro Woche zu einer von mir im Voraus genannten Uhrzeit mein Kind abholen zu können (z.B. von der Schule, aus dem Kindergarten)	6,1%	13	5,6%	8			3,3%	2	7,8%	9	8,4%	9	2,0%	1
	keine genannte Maßnahme sehr wichtig	6,1%	13	3,5%	5			5,0%	3	6,0%	7	2,8%	3	4,0%	2
	keine Angabe	4,2%	9	6,3%	9			1,7%	1	3,4%	4	0,9%	1	4,0%	2
	Initiierung Verhaltenskodex, Gütesiegel o.ä. für Veranstalter*innen, Auftraggeber*innen etc. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben im Film-, Musikbereich	6,6%	14	3,5%	5			8,3%	5	4,3%	5	1,9%	2	12,0 %	6
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Betreuungs- und Pflegekräften.	3,3%	7	5,6%	8			3,3%	2	4,3%	5	4,7%	5	4,0%	2
	Fahrtendienst zur Schule/zum Hort/zum Kindergarten	1,4%	3	3,5%	5			1,7%	1	2,6%	3	2,8%	3	2,0%	1
	Gesamt	100,0%	213	100,0%	143	100,0%	3	100,0%	60	100,0%	116	100,0%	107	100,0%	50

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 59: Wichtigste Maßnahmen, nach Haushaltsform und Wohnort

		Haushaltsform				Wohnort			
		alleinlebend		nicht alleinlebend		Wien		außerhalb Wiens	
		An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl	An- teil	An- zahl
\$ wichtig	Frühere und verlässliche Fixierung von Projekten	43,8%	21	34,0%	99	35,9%	94	39,7%	27
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚40h Woche‘	37,5%	18	28,5%	83	32,8%	86	27,9%	19
	Verlässliche und verpflichtende Fixierung von Arbeitszeiten durch die Produktion im Voraus (z.B. mind. 4 Tage oder 1 Woche vorab)	29,2%	14	24,4%	71	25,2%	66	27,9%	19
	Einführung einer 4-Tage Woche	33,3%	16	23,4%	68	26,7%	70	22,1%	15
	Arbeitszeitreduktion durch Reduktion der täglichen Arbeitszeit in Richtung einer ‚50h Woche‘	31,2%	15	18,9%	55	20,6%	54	25,0%	17
	Finanzielle Unterstützung für individuelle (Kinder-) Betreuung (Baby-sitter/ Au Pair/ Pflegekraft)	4,2%	2	20,3%	59	15,6%	41	29,4%	20
	Organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Drehzeit / während Auftritten, Festivals etc. in der Nähe des Drehortes / der Location	14,6%	7	16,5%	48	16,4%	43	16,2%	11
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Kinderbetreuer*innen	6,2%	3	14,8%	43	12,6%	33	17,6%	12
	Ausbau der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.	6,2%	3	14,1%	41	10,7%	28	25,0%	17

		Haushaltsform				Wohnort			
		alleinlebend		nicht alleinlebend		Wien		außerhalb Wiens	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch tageweise geteilte Jobs (z.B. indem sich 2 Personen einen Tagesdienst teilen)	14,6%	7	12,4%	36	12,6%	33	16,2%	11
	Sonder-Kinderbetreuungseinrichtung für Betreuung außerhalb der normalen Betreuungszeiten (Nacht-kindergarten, 24Std Kindergarten)	14,6%	7	10,7%	31	13,7%	36	5,9%	4
	Vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen im Rahmen der Film- und Musikförderung (bspw. Kosten für Kinderbetreuung am Set als Teil Förderbudgets, vereinbarkeitsfreundliche Maßnahmen als Vergabe- und Förderkriterium)	4,2%	2	10,3%	30	9,9%	26	8,8%	6
	Forcierung der Möglichkeit von Teilzeit durch wochenweise geteilte Jobs (z.B. eine Woche arbeiten, 1 Woche frei)	10,4%	5	7,6%	22	10,3%	27		
	Die Möglichkeit, zumindest 1-2 mal pro Woche zu einer von mir im Voraus genannten Uhrzeit mein Kind abholen zu können (z.B. von der Schule, aus dem Kindergarten)	6,2%	3	6,2%	18	7,6%	20	1,5%	1
	keine genannte Maßnahme sehr wichtig	2,1%	1	5,5%	16	5,0%	13		
	keine Angabe	4,2%	2	3,4%	10	1,1%	3	1,5%	1
	Initiierung Verhaltenskodex, Gütesiegel o.ä. für Veranstalter*innen, Auftraggeber*innen etc. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben im Film-, Musikbereich	6,2%	3	5,5%	16	5,3%	14	7,4%	5
	Pool an relativ spontan einsatzbereiten Betreuungs- und Pflegekräften.	4,2%	2	4,5%	13	4,2%	11	4,4%	3
	Fahrtendienst zur Schule/zum Hort/zum Kindergarten			2,7%	8	2,7%	7	1,5%	1
	Gesamt	100,0%	48	100,0%	291	100,0%	262	100,0%	68

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 60: Bereit, bei Arbeitszeitreduktion auch Einkommensreduktion in Kauf zu nehmen?

		Film				Musik			
		Ja		Gesamt		Ja		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wären Sie bereit, bei einer Arbeitszeitreduktion auch eine Reduktion des Einkommens in Kauf zu nehmen?	ja, sehr	14,1%	42	14,1%	42	7,1%	3	7,1%	3
	ja, eher	44,8%	133	44,8%	133	31,0%	13	31,0%	13
	nein, eher nicht	29,3%	87	29,3%	87	40,5%	17	40,5%	17
	nein, gar nicht	11,8%	35	11,8%	35	21,4%	9	21,4%	9
	Gesamt	100,0%	297	100,0%	297	100,0%	42	100,0%	42

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404

Tabelle 61: Bereit, bei Arbeitszeitreduktion auch Einkommensreduktion in Kauf zu nehmen? Nach Geschlecht

		Ihr Geschlecht?							
		weiblich		männlich		divers		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wären Sie bereit, bei einer Arbeitszeitreduktion auch eine Reduktion des Einkommens in Kauf zu nehmen?	ja, sehr	12,9%	22	14,4%	17			13,8%	40
	ja, eher	47,1%	80	43,2%	51			45,2%	131
	nein, eher nicht	28,2%	48	30,5%	36			29,0%	84
	nein, gar nicht	11,8%	20	11,9%	14			12,1%	35
	Gesamt	100,0%	170	100,0%	118	100,0%	2	100,0%	290

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 62: Bereit, bei Arbeitszeitreduktion auch Einkommensreduktion in Kauf zu nehmen? nach Erwerbsform- und Position

		Form der Erwerbstätigkeit								Erwerbsposition							
		unselbstständige Erwerbstätigkeit		selbstständige Erwerbstätigkeit		(un-)selbstständige Erwerbstätigkeit		Gesamt		Leitungs-, Führungskraft		Fachkraft		Sonstiges		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wären Sie bereit, bei einer Arbeitszeitreduktion auch eine Reduktion des Einkommens in Kauf zu nehmen?	ja, sehr	16,7%	28	1,8%	1	12,1%	7	12,7%	36	11,5%	15	14,2%	19			12,9%	36
	ja, eher	43,5%	73	52,6%	30	48,3%	28	46,3%	131	51,9%	68	42,5%	57			46,4%	129
	nein, eher nicht	27,4%	46	31,6%	18	31,0%	18	29,0%	82	25,2%	33	32,8%	44			28,4%	79
	nein, gar nicht	12,5%	21	14,0%	8	8,6%	5	12,0%	34	11,5%	15	10,4%	14			12,2%	34
	Gesamt	100,0%	168	100,0%	57	100,0%	58	100,0%	283	100,0%	131	100,0%	134	100,0%	13	100,0%	278

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 63: Bereit, bei Arbeitszeitreduktion auch Einkommensreduktion in Kauf zu nehmen? nach Haushaltseinkommen

		Äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (2018/2019/2020), gruppiert							
		Einkommenschwache Gruppe		Mittlere Einkommensgruppe		Einkommensstarke Gruppe		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wären Sie bereit, bei einer Arbeitszeitreduktion auch eine Reduktion des Einkommens in Kauf zu nehmen?	ja, sehr	6,2%	4	15,3%	21			12,1%	26
	ja, eher	52,3%	34	46,0%	63			47,2%	101
	nein, eher nicht	29,2%	19	28,5%	39			29,4%	63
	nein, gar nicht	12,3%	8	10,2%	14			11,2%	24
	Gesamt	100,0%	65	100,0%	137	100,0%	12	100,0%	214

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 64: Bereit, bei Arbeitszeitreduktion auch Einkommensreduktion in Kauf zu nehmen? nach Betreuungsaufgaben

		Betreuungsaufgaben (aktuell und/oder vergangen)						Haben Sie Kinder unter 15 Jahren, für deren Betreuung Sie verantwortlich sind?					
		Ja		Nein		Gesamt		Ja		Nein		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Wären Sie bereit, bei einer Arbeitszeitreduktion auch eine Reduktion des Einkommens in Kauf zu nehmen?	ja, sehr	12,2%	18	16,1%	24	14,1%	42	13,1%	14	14,7%	28	14,1%	42
	ja, eher	48,6%	72	40,9%	61	44,8%	133	52,3%	56	40,5%	77	44,8%	133
	nein, eher nicht	29,1%	43	29,5%	44	29,3%	87	24,3%	26	32,1%	61	29,3%	87
	nein, gar nicht	10,1%	15	13,4%	20	11,8%	35	10,3%	11	12,6%	24	11,8%	35
	Gesamt	100,0%	148	100,0%	149	100,0%	297	100,0%	107	100,0%	190	100,0%	297

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit Beruf und Privates Film/Musik', 2021, Film n=404