



Sie sind Arbeitgeber:in in der Film-, Fernseh- bzw. Streamingbranche oder arbeiten sonstwie bei einem Filmverband, einer Filmförderung, Filmschule oder Weiterbildungseinrichtung, einer Agentur, der Film- oder Fernsehakademie, einem Filmbüro, Filmfestival, Sender oder Verleiher, einer Castingdatenbank, Rundfunkanstalt, Gewerkschaft oder Redaktion, bei einem Aussteller oder sie betreiben ein Kino? Und Sie wollen mehr über familienfreundliche Möglichkeiten erfahren. Bei Ihnen sind vielleicht keine 12, 13 oder 14-Stunden-Tage die Regel, aber trotzdem gibt es vermutlich Raum für hilfreiche Veränderungen im Sinne Ihrer Angestellten.

Tipps für Unternehmen

Menschen die sich dafür entschieden haben, einen jungen oder alten Angehörigen zu versorgen, brauchen Anerkennung und solidarische Unterstützung. Sie können sehr viel dafür tun Angestellten in Ihrem Unternehmen, in Ihrer Organisation die Vereinbarkeit von Filmberuf und Familie zu erleichtern oder überhaupt erst zu ermöglichen.

Familienfreundlichkeit als Grundsatz

Kommunizieren Sie Ihren familienfreundlichen Ansatz nach innen und nach außen, also auch gegenüber potenziellen Angestellten.

Berücksichtigen Sie, dass Mitarbeiter:innen (kleine und ältere) Kinder haben, in einer Partnerschaft oder alleinerziehend. Berücksichtigen sie, dass Mitarbeiter:innen vielleicht schon bald Eltern werden wollen. Stellen Sie sich auf die Möglichkeit ein, dass jemand aus Ihrem Team plötzlich mit dem Thema pflegebedürftiger Angehöriger konfrontiert wird. Machen Sie sich Gedanken zu:

- **Präventiven Maßnahmen** für mögliche Sorgaufgaben von Mitarbeiter:innen.
- Hilfreichen Maßnahmen in der **akuten Situation**.
- **Unterstützenden Maßnahmen** für die Dauer der Pflege / Care Arbeit Ihrer Mitarbeiter:innen

Konkrete Maßnahmen

Hier eine Auswahl an Vorschlägen in loser Reihenfolge, die vielleicht für Ihr Sie relevant sein können:

- Teilzeit: Finden Sie heraus, ob Mitarbeiter:innen in Teilzeit arbeiten möchten und besprechen sie mögliche Varianten.
- Geteilte Jobs: Seien Sie aufgeschlossen gegenüber Bewerbungen von zwei Menschen auf eine Stelle. Schreiben Sie von sich aus Stellen mit der Möglichkeit Geteilte Jobs aus oder signalisieren Sie Ihre Bereitschaft gegenüber diesem Modell. Siehe auch [Alles für die Filmfamilie](#).
- Stellen sie die Präsenzkultur als einzige Option in Frage und bieten Sie je nach Möglichkeiten und Bedürfnissen hybrides Arbeiten an.





- Setzen Sie Besprechungen möglichst in familienfreundlicher Zeit an, das heißt vormittags.
- Respektieren Sie Wochenenden (keine Arbeitsaufträge am Freitag erteilen, die am Montag vorliegen sollen).
- Respektieren Sie den Feierabend Ihrer Mitarbeiter:innen und helfen Sie Überstunden zu vermeiden. Keine Anrufe oder Emails nach Dienstschluss!
- Respektieren Sie die Bürozeiten von Kolleg:innen und Kooperationspartner:innen in anderen Unternehmen. Besonders von Selbstständigen.
- Beschäftigen Sie sich mit **Vereinbarkeitslotsen für die Filmbranche**. Dies sind qualifizierte Ansprechpersonen für Ihre Beschäftigten zu Vereinbarkeit von Filmberuf und Familie, und für konkrete - organisatorische und finanzielle - Fragen von (werdenden) Eltern bzw. pflegenden Angehörigen. Vielleicht wollen Sie jemanden aus Ihrer Team als Vereinbarkeitslotse schulen lassen? (für weitere Informationen siehe [Alles für die Filmfamilie](#))
- Unterstützen Sie die Gründung eines Netzwerk für interessierte Eltern und Pflegende in Ihrer Firma, das auch offen ist für Ihre befristeten Projektmitarbeiter:innen. Ermutigen Sie Filmschaffende, die in Elternzeit oder längere Pflege von Angehörigen gehen, mit Ihrer Firma und dem Netzwerk in Kontakt zu bleiben.
- Führen Sie bezahlte Praktika ein (falls Sie die noch nicht anbieten), um Berufsanfänger:innen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren und zu einer besseren work-life-balance zu kommen (ohne branchenfremde Brotjobs annehmen zu müssen). Bieten Sie bezahlte Praktika für Eltern/Pflegende an, die nach einer Pause wieder in den Beruf zurückkehren wollen.
- Bieten Sie Eltern praktische und finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung an.
- Behalten Sie auch Ferienzeiten, regionale Feiertage, Kitaschließungen in der Grippezeit oder bei Streiks im Hinterkopf und sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter:innen keine Angst haben, diese Situationen und die damit verbundenen Betreuungsengpässe anzusprechen.
- Stellen Sie die nötige Infrastruktur für junge Mütter zur Verfügung wie z.B. einen abgetrennter Raum zum Stillen oder Milch Abpumpen (ein Sessel im Sozialraum oder der Teeküche reicht dafür nicht).
- Weisen Sie auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für Eltern und pflegende Angehörige hin (siehe auch die entsprechenden Informationen unter den [Tipps für sie in der Filmbranche](#)).
- Überdenken Sie die üblichen Qualifikationskriterien für Gehaltseinstufung bzw. Honorare auch in Hinblick auf familienzeitbedingte „Lücken“ im Lebenslauf.
- Analysen Sie die Geschlechterverteilung unter Ihren Mitarbeiter:innen in den verschiedenen Abteilungen und Ebenen. Vielleicht ist ein 50% Frauenanteil eine Zielgröße für die Zukunft? Was können Sie tun, stereotype Jobverteilungen zu vermeiden?





Einzelne Branchenbereiche

- **Filmfestivals:** Überlegen Sie, ob Sie ermäßigte Akkreditierungen für Filmschaffende in Familienzeit anbieten können, evt. angelehnt an die Rabatte für Studierende.
- **Filmfestivals:** Führen Sie keine Veranstaltung ohne das Angebot einer Kinderbetreuung durch, das sinnvoll und bezahlbar ist.
- **Filmförderung:** Überdenken Sie den Umgang mit Betreuungskosten bei Ihren Förderprogrammen. Wie wäre es, wenn nicht nur Kinderbetreuung am Set förderfähig wäre, sondern auch Kinderbetreuung in der eigenen Wohnung, Fahrtkosten z.B. für Verwandte, die aus einer anderen Stadt zur Kinderbetreuung angereist kommen, und Betreuungskosten auch für zu pflegende Angehörige.
- **Filmhochschulen:** Falls noch nicht geschehen, behandeln Sie das Thema Familienfreundliches Drehen und Inklusive Produktionen in irgendeiner Form im Unterricht.
- **Filmhochschulen:** Schlagen Sie allen Produktionsstudierenden vor, mindestens ein Projekt unter familienfreundlichen Bedingungen zu realisieren.
- **Filmverbände / Filmakademie / Fernsehakademie:** Bieten Sie bei Ihren Veranstaltungen (Mitgliederversammlungen, Preisverleihungen u.ä.) von sich aus eine Kinderbetreuung an.
- **Vertrieb:** Für welche Festivals, Premieren o.ä. ist die Anwesenheit von Regie, den Hauptdarsteller:innen oder andere Kreativen wünschenswert? Viele Eltern und Pflegende haben nur eine begrenzte Zeit weg von der Familie außerhalb der eigentlichen Produktionszeit. Ist es möglich, dass die Regisseurin und der Hauptdarstellerin die Familie zu einigen dieser Veranstaltungen / Resein mitnimmt? Ist das etwas, was sie tun möchten und wenn ja, wer wird dafür bezahlen?
- Wenn Sie zu Filmpremieren mit Pressekonferenz einladen, haben Sie die Möglichkeit, Kinderbetreuung anzubieten? Für selbstständig arbeitende **Filmkritiker:innen** mit kleinen Kindern kann dies eine große Unterstützung bedeuten.

Zur Orientierung gut zu wissen

- [Audit Beruf und Familie](#) Managementinstrument zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik
- [Erfolgsfaktor Familie](#) – kostenfreies Netzwerk,
- Die [berufundfamilie Service GmbH](#) ist Dienstleister und Think-Tank im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und bietet u.a. Checklisten und Handlungshilfen an.
- Die Kampagne [„arbeiten, pflegen, leben“](#) im Ennepe-Ruhr-Kreis ist eine der ersten Initiativen in NRW, die das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aufgegriffen und Unternehmen wie Beschäftigte in der Region gezielt angesprochen hat. Ideengeber:innen waren auch die Betroffenen selbst: berufstätige Eltern, die zugleich pflegende „Kinder“ ihrer alten Eltern waren und deren Probleme kaum Gehör fanden.

