

JOBSHARING IN DER FILMBRANCHE

Die Film-&TV-Branche trägt ein glitzerndes Kleid. Sie weiß sich zu verkaufen und darzustellen. Ihr haftet schon immer der Zauber an, dass alles möglich ist. Doch wir sprechen inzwischen von einer Film-*Industrie*. Und so ist es verwunderlich, dass die Filmbranche hinterherhinkt, wenn es um moderne Arbeitsmodelle geht, die in anderen Branchen und Ländern schon seit Jahrzehnten ernsthaft diskutiert und angewendet werden.

Unsere ehrenamtliche Arbeitsgruppe "Jobsharing" entstand 2021 aus einer Reihe von Online Jour Fixes der Berufsverbände VDRSD und VSK zu den Themen Beruf und Elternschaft, in denen die Not vieler Filmschaffender deutlich wurde.

Die Unbeständigkeit der Arbeit, die häufige Abwesenheit vom Wohnort und die Arbeitszeiten von 50 Wochenstunden und mehr machen ein langfristiges, gesundes und zufriedenes Arbeiten in der Branche schwierig.

Jobsharing kann Erleichterung für Arbeitnehmer*innen schaffen und ist eine Möglichkeit für Produktionen und die Branche, vorhandene Fachkräfte der Branche zu erhalten.

Wir wollen hier **Arbeitnehmer*innen und Entscheider*innen Mut machen**, neue Arbeitsweisen einzufordern und anzubieten, für sich auszuprobieren und an die eigenen Erfordernisse anzupassen. Für jede:n Arbeitgeber*in, ob Produktion oder Dienstleister, ist es wichtig, relevant und aktuell für Nachwuchs, Investitionen und Veränderung zu sein und zu bleiben.

Jobsharing als Konzept gibt es bereits seit den 80er Jahren. Informationen über Möglichkeiten eines kompatibleren Lebens, Möglichkeiten auch komplexe Jobprofile mit Familie und/oder anderen Interessen vereinbaren zu können, sind in anderen Ländern und Branchen weiter verbreitet als in Deutschland.¹

Warum tut sich eine Branche, die durch Mut zur Lücke, Flexibilität und Agilität innovative und kreative Produkte herstellt, so schwer, genau dieselben Attribute für eine innovative und kreative Gestaltung des Arbeitsalltags anzuwenden? Warum ist die Branche so risikoscheu gegenüber fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, obwohl das „Risiko“ durch die Projektbefristung stets zeitlich begrenzt und damit kalkulierbar ist und einem Filmprojekt dadurch einen Sandbox-Charakter gibt?

¹ <https://www.jobsharing-hub.de/post/tandems-sind-produktiver-als-vollzeitkr%C3%A4fte>

(Einzelne fürs Verständnis relevante Quellen sind in den Fußnoten zu finden, eine Sammlung der genannten und weiterer informativer Quellen befindet sich am Ende des Papers.)

Entscheidend ist anzuerkennen, dass die oft kurzfristig angelegten Beschäftigungen für verschiedene Produktionen / Arbeitgeber, wie es für unsere Branche typisch ist, wenig Anreize für klassisches Human Resource Management (HR) liefert: Investitionen in Mitarbeiter-Zufriedenheit, Weiterbildung, Soft Skills und Führung werden im Zweifel nicht getätigt, sondern individualisiert. Des Weiteren fällt es in diesem Umfeld schwerer, selbst auf bereits erkannte Probleme adäquat und effizient zu reagieren, da für eine gesamte Branche gedacht werden muss.

Schritte in Richtung Nachhaltigkeit, Vereinbarkeit und Diversität können aber sehr wohl individuell gegangen werden – auch ohne eine flächendeckende Lösung für alle.

Für das Thema Jobsharing sehen wir es daher als Notwendigkeit, Lösungsansätze und Informationen zu verteilen, um Bewusstheit, Diskussion und eine gelebte Praxis zu fördern und zu etablieren. Das stellt die Ausgangssituation für das vorliegende Paper dar.

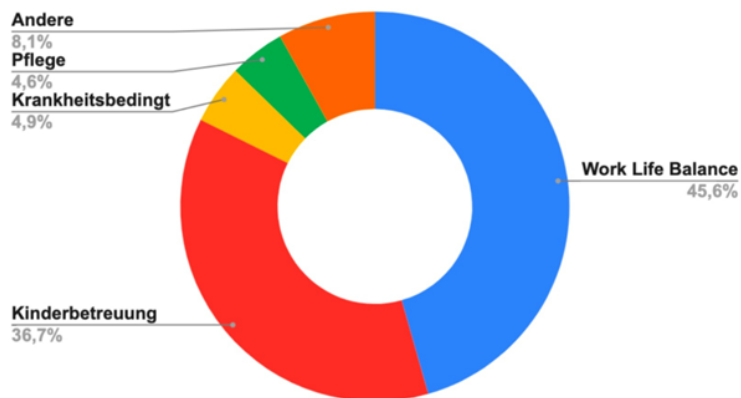
WARUM JOBSHARING?

Fluktuation und Wissensverlust vermeiden ist für jedes klassische Unternehmen eine Herausforderung – und für eine gesamte Branche mit vielen Akteuren umso mehr. **Nachwuchs und Talente ansprechen** ist die eine Seite. Talente halten und bestehendes Wissen weitergeben eine andere. Jobsharing kann hier einen Beitrag leisten und Diversität und Gleichberechtigung fördern. Persönliche Lebensrealitäten leiden unter **Entwicklungen der Branche** wie langen Serienformaten, Reiseproduktionen, kürzeren Vorbereitungszeiten, sowie späten und häufig nicht finalen Drehbüchern und den damit einhergehenden kurzfristigen Anpassungen und Ansprüchen an die Arbeitnehmer*innen. Diesen Faktoren muss Rechnung getragen werden.

UMFRAGE DER AG JOBSHARING (2022)

Zum Thema Jobsharing in der Filmbranche wurden im Jahr 2022 ca. 150 Personen der Abteilungen Szenen- und Kostümbild befragt. Als Kernproblem des Berufs wurden neben Abwesenheit und Stress die Arbeitszeiten benannt. Wir fanden dabei zwei Ergebnisse besonders interessant. Zum einen die Motive für das Interesse am Thema Jobsharing. Zum anderen fanden wir aussagekräftig, dass eine Mehrheit der Befragten durchaus bereit wäre, in einem Umfang zu arbeiten, der in nahezu allen anderen Branchen normal ist:

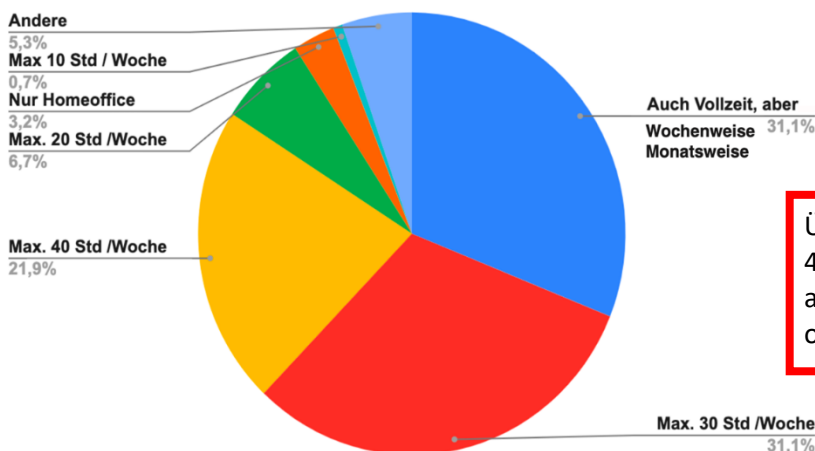
Motive für das Interesse am Jobsharing:



Der Hauptgrund für das Interesse an Jobsharing ist eine bessere Work/Life Balance

(Quelle: Umfrage der AG Jobsharing unter Mitgliedern der Berufsverbände VSK und VdRSD)

Welche wöchentliche Arbeitszeit ist leistbar?



Über 50% der Befragten könnten 40 Stunden oder sogar mehr arbeiten, wenn dies wochen- oder monatsweise wäre.

(Quelle: Umfrage der AG Jobsharing unter Mitgliedern der Berufsverbände VSK und VdRSD)

Neben diesen Zahlen sind aber auch die qualitativen Aussagen der Befragten interessant, bspw. auf die Frage, inwiefern der Beruf die Entscheidung zur Gründung einer Familie oder Übernahme von Pflegearbeit in der Familie beeinflusst hat:

„Familienplanung wurde wegen dem Job auf Eis gelegt und ist deswegen auch nicht vorstellbar.“

„Ich habe mehr oder weniger aufgehört beim Film zu arbeiten, seit ich Kinder bekommen habe.“

In einer Branche, die sich gern als Filmfamilie versteht und betitelt, wirkt es zynisch, wenn bei solchem Druck keine Lösungen angeboten oder strukturiert gefördert werden, um ein Familienleben neben dem Beruf zu ermöglichen.

ARBEITSMODELLE

Inzwischen gibt es Berufs- und Anforderungsprofile für Jobs beim Film, die sich aber stetig verändern und von Projekt zu Projekt unterschiedlich ausgelegt bzw. gelebt werden. Vieles ist abhängig von der Verteilung von Skills im Team: Wer hat z.B. welche Arbeitserfahrungen und Zusatzqualifikationen, was kann oder möchte ein*e Head-off selbst machen, welche Aufgaben werden an die Assistenz gegeben. Kein Profil kann diese Faktoren standardisieren, sondern nur Anhaltspunkte liefern. In unseren Augen Grundlage wie man mit Jobsharing auch bzgl. Kompetenzen im Team gestalten kann.

Im Folgenden stellen wir als Anregung einige außerhalb der Filmbranche praktizierte Modelle des Jobsharing vor und machen Vorschläge, wie sie im Szenenbild angewendet werden könnten:

1. JOBSPLITTING

Beim Jobsplitting werden identische Aufgaben nach einem festgelegten oder rollierenden System relativ unabhängig voneinander erledigt. Es können z.B. drei Mitarbeiter*innen auf zwei Arbeitsplätzen eingesetzt werden.

Jobsplitting	
Beschreibung	Zeitliche Aufteilung in mehrere voneinander unabhängige Teilzeitstellen Häufig externe Koordination
Geeignete Positionen	Fahrer, Buyer, Dresser, ggf. Koordination

2. JOB-PAIRING

Beim Job-Pairing werden Arbeitsabläufe durch die Jobsharing-Partner*innen gemeinsam organisiert. Sie teilen sich gemeinsam Projekte, treffen Entscheidungen nach Absprache und tragen gemeinsame Verantwortung. Üblicherweise beinhaltet die Arbeitswoche einen oder mehrere gemeinsame Bürotage, an denen beide am Arbeitsplatz anwesend sind, um sich absprechen zu können.

Job-Pairing	
Beschreibung	Abstimmung zur Aufgabenerfüllung erforderlich, wesentliche Entscheidungen werden gemeinsam getroffen
Geeignete Positionen	Koordination, Assistenzen, ggf. auch Buyer

3. TOP-SHARING

Beim Top Sharing werden alle Entscheidungen gemeinsam im Team besprochen und gefällt. Es können wahlweise beide als Ansprechpartner*in fungieren oder die Verantwortungsbereiche werden auf einzelne Personen aufgeteilt. Wichtig ist jedoch, dass Entscheidungen immer gemeinsam getroffen werden.

Top-Sharing	
Beschreibung	Zwei oder mehr Partner teilen sich eine Führungsposition mit Verantwortung für strategische Entscheidungen, Investitionen und Mitarbeiterführung
Geeignete Positionen	Head-Offs

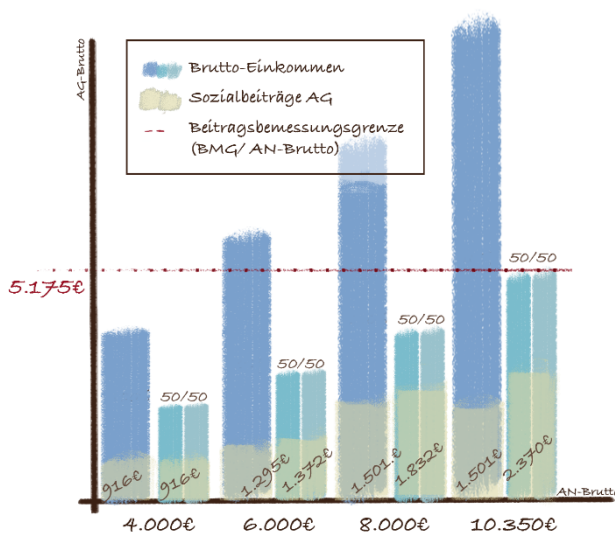
4. WEITERE MODELLE

	Peer Tandem	Succession/ Legacy Tandem	Hop-on-Tandem
Beschreibung	Sinnvoll zur Talentbindung, bei schwer zu besetzenden Schlüsselpositionen und bei Stellen mit vielfältigen Kompetenzenanforderungen oder einem hohen Arbeitsvolumen. Die beiden Angestellten vereinen unterschiedliches Know-how.	Senior- und Junior-Mitarbeiter*innen gehen eine Tandempartnerschaft ein. Die Juniorpartner*innen übernehmen am Ende der Partnerschaft die Stelle der Seniorpartner*innen. Gezielte Nachfolgen, Planung; Generationen-Vielfalt.	Mitarbeiter*innen des Unternehmens und Unternehmenseinsteiger*innen bilden ein temporäres Tandem. Frühzeitige Bindung von Talenten, die üblicherweise (noch) nicht an Bord wären. wie z.B. Studenten*innen, Eltern in Elternzeit.
Positionen	ALLE	ALLE	ALLE

KOSTEN

Das komplizierte deutsche Sozialversicherungs-System macht das Teilen von Gehältern komplizierter als in anderen europäischen Ländern. Einen wesentlichen Einfluss auf die Sozialabgaben, die Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zahlen müssen, haben die Beitragsbemessungsgrenzen (BMG), die es in verschiedenen Höhen für Kranken- und Pflegeversicherung (KV bzw. PV) und Renten- und Arbeitslosenversicherung (RV bzw. AV) gibt.²

Möchten wir die Kosten einer Vollzeitstelle mit einer geteilten Stelle vergleichen, ist die Betrachtung der beiden BMGs notwendig. Zur Vereinfachung beziehen wir uns überwiegend auf die BMG der KV und PV in Höhe von 5.175€. Die Größenordnung und Veränderung der Sozialbeiträge zeigt die folgende Tabelle:³



Teilen sich zwei Arbeitnehmer eine Stelle, wird die Summe der beiden Gehälter häufig mehr Sozialkosten verursachen als eine Vollzeitstelle, unabhängig von der prozentualen Verteilung der Stunden.

Die Mehrkosten eines Jobsharing betragen bezogen auf die KV+PV max. 869EUR/ Monat, in den meisten Fällen wird sie deutlich darunter liegen.

² Die BMG bezeichnet also die Grenze, bis zu der Sozialabgaben gezahlt werden müssen, der Gehaltsteil über der BMG ist frei von Sozialabgaben. Im Jahr 2024 liegt die Beitragsbemessungsgrenze für die KV und PV bei 5175,00 € Gehalt pro Monat und bei der RV und AV bei 7550,00€ Gehalt pro Monat. Weitere Infos unter <https://de.wikipedia.org/wiki/Beitragsbemessungsgrenze>

³ Die Beschränkung auf die Betrachtung der BMG der KV und der PV vereinfacht die Rechnung und Darstellung erheblich und reicht, um zunächst den grundsätzlichen Sachverhalt darzustellen. Bei höheren Gehältern tritt der Effekt aber genauso und zusätzlich bei RV+AV auf, die mit ca. 20% angesetzt werden müssen

Bezogen auf die Betrachtung der KV und PV mit der BMG von 5.175€ bedeutet das mit Blick auf die Grafik konkret ⁴:

1. Keine Mehrkosten, wenn Summe beider Gehälter ≤ 5.175 €
2. Keine Mehrkosten, wenn beide Einzelgehälter ≥ 10.350 €
3. Mehrkosten bei 2x 3.000€ statt 1x 6.000€: 79 € (6%)
4. Mehrkosten bei 2x 4.000€ statt 1x 8.000€: 332 € (22%)
5. Mehrkosten bei 5.600€ + 2.400€ statt 1x 8.000€: 292 € (30%)
6. **Die Mehrkosten für ein 50%iges Jobsharing betragen max. 869€ / Monat bei einem von nur wenigen Menschen realisierten Monatseinkommen von € 10.350.**

Punkte 1 und 2 ergeben sich einfach aus dem oben angerissenen Grundprinzip der BMG. Die Punkte 3 und 4 errechnen lediglich den absoluten und prozentualen Unterschied der Sozialbeiträge. Punkt 5 zeigt exemplarisch dass die 50/50 Verteilung bereits die meisten Kosten verursacht und Punkt 6 zeigt die maximalen Mehrkosten einer geteilten Stelle.

Die Betrachtung soll einen Anhaltspunkt für alle Beteiligten bieten und ersetzt nicht die individuelle Berechnung.⁵

Als Faustregel gilt:

- liegt die Vollzeitstelle unterhalb der BMGs, steigen die Sozialabgaben nicht, wenn die Stelle auf zwei Mitarbeiter aufgeteilt wird
- liegt die Vollzeitstelle über den BMGs, ist mit höheren Sozialabgaben zu rechnen, da durch die Aufspaltung der Vollzeitstelle auf beispielsweise zwei Teilzeitstellen der Anteil des Gehaltes oberhalb der BMG voraussichtlich sozialabgabepflichtig wird.

⁴ Berechnung Mehrkosten von RV und AV analog, mit deutlich höherer BMG von 7.550€ im Einzelfall relevant und zu berücksichtigen

⁵ An der Stelle sei darauf hingewiesen, dass wir es für sinnvoll erachten, dass diese Mehrkosten perspektivisch berücksichtigt werden. Ob mittels einer Übernahme oder Bezuschussung oder dass sich das ganze Projekt durch Jobsharing und weitere Maßnahmen erst für einen „fairen“ Fördertopf qualifiziert. Wir sind nicht trotzdem, sondern gerade angesichts der klar nennbaren Kosten der Meinung, dass Jobsharing sich auch ohne Förderung schon jetzt für alle Beteiligten lohnen kann.

WEITERE KOSTEN

Jobsharing bringt sowohl für Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen spezifische Herausforderungen mit sich. Chancen und Vorteile liegen auf beiden Seiten, darüber hinaus eine gegenseitige Verantwortung, die auch ohne Jobsharing bereits gilt oder gelten sollte. Im Folgenden sollen einige Punkte herausgehoben werden, jedoch mit dem Hinweis auf diese Gegenseitigkeit. Viele Eigenarten der Filmbranche sind nicht selbstverständlich oder typisch in anderen Branchen. Jobsharing als Maßnahme zum Familienfreundlichen Drehen ist nicht einseitig, sondern nach unserem Verständnis lang- und mittelfristig im Interesse aller Beteiligten, auch wenn hier und da noch ein Umdenken nötig scheint.

1. URLAUBSANSPRUCH

Der Anstellungszeitraum ist die Vertragslaufzeit plus Urlaub und Überstunden. 0,5 Tage Urlaub pro Woche Vertragszeit werden generiert (wobei die Urlaubsgage aus der Tagesgage berechnet wird). Dies ist im Tarifvertrag geregelt und kann daher nicht ohne weiteres geändert werden. Für geteilte oder Teilzeitstellen kann sich ein theoretisches Mehr oder „Zuviel“ an Urlaub ergeben, wenn zwei Arbeitnehmer*innen bspw. wochenweise oder tageweise abwechselnd arbeiten bei durchgängiger Anstellung. Kein Unterschied ergibt sich dagegen, wenn die AN täglich weniger Stunden arbeiten. Dann reduziert sich der Wert eines Urlaubstages einfach entsprechend um die geringere Tagesgage.

Ist dies nicht der Fall, sollte der Punkt vorab geklärt werden und sich ggf. - um die Akzeptanz für Jobsharing zu erhalten - auf einen entsprechend niedrigeren Urlaubsanspruch oder einen entsprechend niedrigeren Gagenwert geeinigt werden. Wobei Letzteres die bessere Variante ist, da die Berechnung und Nachvollziehbarkeit, bspw. bei Änderungen durch Feier-, Zusatz- oder Krankheitstage einfacher ist.

2. MIETWAGEN

Mehrkosten entstehen, wenn für beide Jobsharing-Partner ein Pkw gemietet werden muss. Ein geteilter Wagen oder ein Fahrzeugpool, der zwischen mehr als zwei Arbeitnehmer*innen geteilt wird, oder die Nutzung eigener Fahrzeuge ist im Einzelfall empfehlenswert.

3. ÜBERGABEZEIT

Für den Austausch von Informationen und Arbeitsmaterial oder Requisiten muss eine Übergabezeit kalkuliert werden. In Schottland wurde dafür von BBC und Screen Scotland ein spezieller Fond eingerichtet, der den Produktionen diese Übergabezeit finanziert.

4. CATERING / PAUSEN UND RUHEZEITEN

Cateringkosten können entfallen, wenn sich eine Position stundenweise geteilt wird. Auch entfallen Pausenvorgaben bei Arbeitszeiten von weniger als 6 Stunden pro Tag.

PRO UND CONTRA

In einer Studie der Hochschule Heilbronn wurden Führungskräfte von Unternehmen wie Audi, BMW, Lufthansa und der Deutschen Bahn nach der Produktivität der von ihnen geführten Tandems befragt. 92% der Führungskräfte hielten Tandem-Teams für produktiver oder äquivalent zu Vollzeitkräften.

Hier wollen wir versuchen, Vor- und Nachteile so objektiv wie möglich aufzulisten:

<p>Vorteile für Produktionen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jobsharing-Tandems sind agiler und belastbarer. • Fachkenntnisse und Kompetenz-Spektrum • doppelte Erfahrung und Motivation führt zu besseren Arbeitsergebnissen • Kontinuierliche Arbeitspower bei Krankheit oder Urlaub erhöht Flexibilität • Jobsharing kann Fachkräftemangel entgegenwirken, indem es erfahrene Kollegen in der Branche hält und Nachwuchs ohne Risiko einführt (Mentoring). • Langfristig produktivere, zufriedene, einsatzbereite Filmschaffende • Besseres Image der Branche 	<p>Vorteile für Arbeitnehmer*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es kann ein verantwortungsvoller Job ausgeübt werden • Ausgleich, kürzere Arbeitstage, Vereinbarkeit von Beruf, Familie oder Privatleben. • Größeres Kompetenzspektrum durch Know-How der/des Kollege*in • Vier Augen-Prinzip erhöht Qualität und verringert Black Spots • Reduzierung von Angst und Stress durch geteilte Verantwortung. • Im Unterschied zu vielen Teilzeitstellen ist eine Führungsposition denkbar
<p>Nachteile für Produktionen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Gehälter und Lohnnebenkosten für zwei Teilzeitstellen fallen in der Regel etwas höher aus als bei einer Vollzeitstelle. • Gesteigerter Verwaltungsaufwand • Unstimmigkeiten im Tandem können den Ablauf der Produktion durcheinanderbringen 	<p>Nachteile für Arbeitnehmer*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • erforderliche Absprachen und Übergaben erzeugen Aufwand • Schlechtere Arbeitsergebnisse durch: • mangelnde Absprachen oder ungeklärte Zuständigkeiten • Spannungen im Tandem • Geringeres Gehalt reduziert Renten- und ALG1-Anspruch

Jobsharing ist eine zukunftsfähige, spannende und in mehrfacher Hinsicht befähigende, aber vor allem leicht umsetzbare Möglichkeit, die Nachhaltigkeit und Fairness in unserer Branche zu unterstützen. Es erfordert auch organisatorische Unterstützung, evtl. wird Jobsharing auch nicht in jeder Situation oder Konstellation das Mittel der Wahl sein. Mit einer offenen Kommunikation im Vorfeld und einer adäquaten Vorbereitung der Teams sollten die Vorteile überwiegen.

Praktischer Fahrplan

Im Rahmen der Ausarbeitung dieses Papiers waren wir auch in Kontakt mit der schottischen Initiative „TakeTwo“, die Jobsharing in der Filmbranche unterstützt und einen „Fahrplan“ dazu erstellt hat, den wir Interessierten ans Herz legen möchten. Viele Punkte des folgenden Fahrplans lehnen sich daran an.⁶

TANDEMPARTNER

Kommunikation	Terminabsprache	Arbeitsstil
Kontinuität bzgl. Aufgabenerfüllung und Entscheidungen sicherstellen	Sorgfältige Planung von Verfügbarkeiten	Kombination verschiedener Stile kann eine Stärke sein.
Check-ins, Updates, gemeinsame Mail, Tools, Transparenz für Kolleg*innen	Wer arbeitet Wann, Management, Übergaben, Umgang mit Veränderungen, bspw. durch Krankheit	Sicherer Umgang miteinander, Kennen(lernen) von Stärken und Schwächen vorab. Zwischenzeitliche Evaluation ist sinnvoll

PRODUKTIONSLEITUNG / HOD

Head of Department	Produktionsleitung
Drehbuchanalyse: ob und für welche Positionen Jobsharing für das Projekt nützlich sein kann	Absprache mit HoD's, wo Jobsharing für das Projekt eine Option darstellt
Unterstützung und Schaffung der Jobsharing Position in Ihrer Abteilung	Einarbeitung in die Kalkulation
Vorabsprachen bei der Produktionsleitung	
Austausch und Evaluation während und nach der Produktion mit den Tandempartner*innen	Austausch und Evaluation während und nach der Produktion mit den Tandempartner*innen und der bzw. dem HoD

⁶ <https://bectu.org.uk/bectu-vision-taketwo/> - dort verlinkt ist der Fahrplan [TakeTwo Blueprint](#)

AUSBLICK

ZAV

Die ZAV-Künstlervermittlung Film/TV-Stab/Technik (eine besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit) ist in die Job Sharing Initiative involviert und bereit, sie zu unterstützen: Tandem Paare können sich dort als solche registrieren, wenn sie Kund*innen der ZAV-KV sind. Dann könnte die ZAV-KV bei passenden Anfragen entsprechende Tandems vorschlagen.

Infos zur ZAV-KV:

https://zav.arbeitsagentur.de/DE/Dienstleistungsportfolio/Stab_Technik/stab_technik_node.html

und

https://zav.arbeitsagentur.de/DE/Standorte/standorte_node.html

Signal:

In der Signalgruppe „Jobsharing“ können Angebote und Gesuche gepostet werden:

https://signal.group/#CjQKIE_sGcoYqtP_0TW9me9XtloPhBf-6JmXZ9zvCKgN0TykEhBDxsn8OcGXxsJ1Ly7VCJrQ

Überlegungen für die Zukunft:

Crew United: Idee über einen (suchbaren) Button auf der Profilseite das Interesse an Jobsharing zu signalisieren. Gespräche mit Crew United/ Oliver Zenglein müssen weitergeführt werden.

FilmFüchse: Falls Filmschaffende Beratungen zum Thema Jobsharing benötigen, bietet das gerne die Filmfuchs GmbH an. Denkbar wäre also auch im Rahmen einer Initiative oder eines Projektes auf die Füchse oder ggf. weitere Experten für den (Film-)Arbeitsmarkt zurückzugreifen.

Berufsverbände: Teambörsen - vierteljährlich/halbjährlich können sich bei Veranstaltungen in Branchenzentren (Berlin, Hamburg, Köln, München) Neulinge vorstellen und andere Jobsharing Interessierte kennenlernen. Auch länderübergreifende Verbände wie ArtScenico könnten ein guter Hub sein zum Teilen von Information, Inspiration Motivation etc. Siehe dazu unten die Beispiele aus Schottland.

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist es wichtig, dass alle Beteiligten gemeinsam, aber auch individuell, Verantwortung für die Zusammenarbeit und den übernommenen Arbeitsbereich übernehmen und z.B. Entscheidungen der Jobsharing-Partner*innen mittragen.

Weitergedacht:

Die Filmbranche stellt sich als besonders dar. Herausforderungen für „normale“ Arbeitgeber*innen sind Themen wie Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikationstools, Fortbildung und Weiterbildung sowie flexible Arbeitsplatzlösungen, die auch im Zusammenhang mit Jobsharing zu finden sind. Es fällt auf, wie wenig Verantwortung einzelne, auch große, Unternehmen für Filmschaffende allgemein in dieser Hinsicht übernehmen. Denn es geht nicht nur um Vorteile für einzelne Arbeitnehmer*innen bzw. ein Tandem und die Verrechnung der Kosten. Es geht vielmehr um Teilhabe und die Erhaltung eines Job- und Arbeitsmarktes, was durchaus im Verantwortungsbereich eines Arbeitgebers oder gesellschaftlich zu verorten ist. Dies wurde auch beim **ZAV-KV Berlinale Netzwerkforum 2024** diskutiert. (Der Link zu einer Aufzeichnung der Veranstaltung befindet sich im Abschnitt *Quellen und weiterführende Informationen*.)

Die AG Jobsharing versucht mit diesem Papier das Thema Jobsharing für die Filmbranche zur Diskussion zu stellen. Der Bedarf der Arbeitnehmer*innen ist groß. Momentan ist der Fachkräftemangel ins Gegenteil umgeschlagen, aber aus Erfahrung sollten wir wissen, dass dies auch nur eine Phase ist und ein Vorausdenken in die Zukunft immer förderlich ist.

Personen, die Interesse am Jobsharing in der Filmbranche haben, sollten nicht auf Regulierung und Förderung warten, sondern können mit den in diesem Papier zusammengefassten Informationen das Teilen von Stellen konkret umsetzen.

Um die begonnene Arbeit auf politischer Ebene weiterzuführen, sollte ein gefördertes Projekt die Hindernisse untersuchen und Möglichkeiten zur Verbesserung der flexiblen Arbeit in der Film- und Fernsehbranche aufzeigen.

Die Frauenquote in der Filmindustrie ist weiterhin niedriger als in der restlichen Erwerbsbevölkerung. Diversity ist vor der Kamera größer als hinter der Kamera. Wir brauchen Zahlen.

In Schottland wird Übergabe-Zeit von Tandem-Paaren durch einen von BBC und Screen Scotland bereit gestellten Fond finanziert. Sicherlich gibt es in anderen Ländern weitere Beispiele die wegweisend für ein deutsches Konzept sein können.

Über Ideen zu möglichen Fördermöglichkeiten, Kontakten oder anderen Ansatzpunkten freuen wir uns. Ihr könnt uns unter unserer Email-Adresse erreichen: jobsharing@vdrsd.de

Florian Singer (VdRSD) und Veronika Große (VSK) für die AG Jobsharing ©2024

Quellen und weiterführende Informationen

haufe.de

Information zu Modellen des Jobsharing, weitere interessante Artikel verfügbar
https://www.haufe.de/personal/hr-management/welche-jobsharing-modelle-es-gibt_80_445460.html

HRLab.de

Jobsharing ist keine einfache Aufgabe. Der Erfolg ist nicht nur von Willen und Skills der Arbeitnehmer*innen abhängig. Management und HR spielen eine wichtige Rolle, ebenso wie eine genaue Definition von Verantwortlichkeiten und Aufgabenbereichen. HRLab.de bietet neben dem hier verlinkten Artikel zum Thema Jobsharing weitere interessante Artikel zum Thema Human Resources:
<https://www.hrlab.de/en/hr-lexicon/jobsharing-the-most-important-facts-at-a-glance>

Jobsharing Signal-Gruppe (derzeit ca. 700 Mitglieder)

https://signal.group/#CjQKIE_sGcoYqtP_0TW9me9XtloPhBf-6JmXZ9zvCKgN0TykEhBDxsn8OcGXxsJ1Ly7VCJrQ

PairToShare

Allgemeine Jobsharing-Plattform, Anregung und Inspiration aus anderen Bereichen
<https://www.pairtoshare.com/de>

SETLNK

www.setlnk.de Die Digitale Zeiterfassung wird auch für die Filmbranche verpflichtend. In dieser App können Filmschaffende ein Profil erstellen und ihre Arbeitszeit erfassen. Die Profile sind dadurch immer brand-aktuell. Jobsharing kann und soll in dieser App auch Raum finden.

Shiftbase

Guter und grundsätzlicher Artikel über Jobsharing, der die Benefits für Arbeitnehmer- UND Arbeitgeberseite herausstellt.
<https://www.shiftbase.com/glossary/job-sharing>

TakeTwo

Schottische Initiative zur Förderung von Jobsharing in der Filmbranche mit „Fahrplan“

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

Jobsharing-Fahrplan für Filmschaffende:

<https://members.bectu.org.uk/advice-resources/library/3158>

The Local, Artikel aus dem Jahr 2015

Deutschland scheint traditionell skeptischer bei dem Thema zu sein. 45% Angebot in GB vs. 7-15% in GER:

<https://www.thelocal.de/20150518/jobsharing->

The Jobsharing Hub (siehe Seite 1)

Beratung zum Thema Jobsharing, Begleitung von Unternehmen und Tandems. Eine film-unabhängige Online-Befragung der Hochschule Heilbronn, in der 50 Führungskräfte (davon 50% Männer und 50% Frauen) befragt wurden, die Jobsharing in einem hohen Kollaborationsmaß nutzen und Aussagen zu ihrer Produktivität treffen.

<https://www.jobsharing-hub.de/post/tandems-sind-produktiver-als-vollzeitkr%C3%A4fte>

VDRSD-Befragung (siehe Seite 3 und 4)

<https://www.vdr-sd.de/informationen/jobsharing.html>

Wiki Beitragsbemessungsgrenze (siehe Seite 6)

<https://de.wikipedia.org/wiki/Beitragsbemessungsgrenze>

ZAV-Künstlervermittlung Film/TV-Stab/Technik:

https://zav.arbeitsagentur.de/DE/Dienstleistungsportfolio/Stab_Technik/stab_technik_node.html

und

https://zav.arbeitsagentur.de/DE/Standorte/standorte_node.html

ZAV-KV Netzwerkforum 2024 / ZAV-KV bei der Berlinale

<https://www.youtube.com/watch?v=WcOi8dkFim0>