

Bewertungskriterien für Fairness in fiktionalen Filmproduktionen

1. Vorwort

Fairness auf allen Ebenen der Filmproduktion ist keine Forderung, die sich nur an Produzent*innen richtet, sondern vielmehr ein Prozess, ein Umdenken, ein wertschätzendes Miteinander, das jede*n betrifft und zu dem jede*r einen Beitrag leisten kann, der*die an einer Filmproduktion beteiligt ist. Eine Filmproduktion beginnt mit der ersten Idee zur Geschichte und den Recherchen und endet mit dem fertiggestellten Film. Fairness beginnt weder später, noch endet sie früher. Insbesondere die Recherchen und Vorbereitungen vor dem Dreh und die Postproduktion nach den Dreharbeiten unter der Beteiligung zahlreicher Mitarbeiter*innen und Firmen dürfen dabei nicht vernachlässigt werden.

Es wäre viel einfacher, fair und nachhaltig Filme zu produzieren, wenn wir alle mehr Zeit hätten. Die Budgets und Drehpläne lassen aber kaum Luft zum Atmen. Die Menschen, die Qualität der Filme und die künstlerische sowie wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit unserer Branche bleiben auf der Strecke. Wir wissen, dass das ein Dilemma ist. Gleichzeitig wird es nicht besser, wenn alle darum wissen und keiner etwas ändert. Wir sollten verstärkt darüber sprechen, was gangbare Alternativen und notwendige Änderungen sind. Wir müssen lernen, Entscheidungen zu treffen, in deren Zentrum Fairness und Nachhaltigkeit stehen. Entscheidungen, die einzig aus dem Gefühl heraus getroffen werden, dass es richtig ist, so zu handeln. Entscheidungen, die aus einer echten Haltung entstehen und damit Räume für einen Dialog öffnen. Arbeit ist Lebenszeit und die sollten wir alle gemeinsam ebenso anregend wie rücksichtsvoll gestalten.

Der FAIR FILM AWARD FICTION will mit seinen Kriterien Anregungen für neue Perspektiven der Produktion von Spielfilmen, Serien und weiteren fiktionalen Formaten geben. Die Filmproduktion, die diesen Idealen am nächsten kommt, gewinnt den Preis. Abstimmen darüber können alle Projektmitarbeiter*innen und Dienstleister der Filmproduktionen.

2. Die Kriterien

2.1 Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diversität

Projektpersonal, Dienstleister und weitere Ressourcen werden nach Qualifikation und Anforderungen des Projekts ausgewählt und eingesetzt. Bei der Kreation und Besetzung der Schauspielrollen werden die Aspekte Lebenswirklichkeit, Vielfalt und Diversität berücksichtigt. Diversität als Grundwert prägt die Zusammenstellung der Crew, die Ermöglichung von Aufstiegschancen im Filmteam und damit auch die Entwicklung nachhaltiger Karrieren im Filmbereich. Das Beteiligungsnetzwerk des Öffentlich-Rechtlichen Rundfunks wird insbesondere bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen nicht bevorzugt. Eine Diskriminierung aufgrund Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität oder Zugehörigkeit zu einem Verband und/oder einer Gewerkschaft findet nicht statt. Die Themis-Vertrauensstelle https://themis-vertrauensstelle.de gegen sexuelle Belästigung und Gewalt und deren Kontaktdaten werden von der Produktionsfirma bekannt gemacht. Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung sind allein abhängig vom Auftrag, der Aufgabe und der Leistung. Die Gleichstellung aller Geschlechter spiegelt sich in möglichst allen Positionen wieder. Der Produktion ist es ein Anliegen, ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen. Die Produktion unterstützt Mitarbeiter*innen mit Kindern bei Betreuungsfragen. Bei langen Auswärtsdreharbeiten ist es ein Anliegen der Produktion, dass der*die Mitarbeiter*in seine*ihre Familie/Lebenspartner*in besuchen oder von ihr*ihm besucht werden kann.

2.2 Vertrag, Gagen und Entgelte

Die Rahmenbedingungen der jeweiligen Beschäftigung bzw. des Auftrags werden rechtzeitig und fair verhandelt. Sofern einer der beteiligten Partner das wünscht, werden die wichtigsten Eckdaten unmittelbar schriftlich (Deal Memo) festgehalten und ausgetauscht. Bei den Auftrags- und Vertragsgesprächen weist die Filmproduktion auf Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Altersvorsorge und Absicherung (z.B. Pensionskasse Rundfunk, Berufsunfähigkeitsversicherungen, Berufsgenossenschaften, Presseversorgungswerk, Künstlersozialkasse) hin und leistet Hilfestellung. Der*Die Produzent*in ist nach Möglichkeit selbst Mitglied der Pensionskasse Rundfunk und führt Beiträge zur PKR ab. Der endgültige Arbeits-, Werk- oder Dienstleistungsvertrag liegt vor Arbeitsbeginn vor. Notwendige Recherchearbeiten, Vor- und Nachbereitungen sind Arbeitszeit und werden im Vertrag ausreichend berücksichtigt. Es werden angemessene Gagen und Honorare bezahlt, die sich auf die Empfehlungen der jeweiligen Berufsverbände oder auf geltende Tarifvereinbarungen stützen und die dort

genannten Mindestsätze nicht unterschreiten. Jede Überstunde wird tarifgemäß bezahlt. Der Tarifvertrag findet in seiner Gesamtheit Anwendung. Leistungen von Freischaffenden, Dienstleistern und Filmschaffenden, für deren Beruf es noch keinen Gagentarifvertrag gibt, werden redlich entlohnt. Künstlerisch-kreative Leistungen werden angemessen honoriert. Urheberpersönlichkeits- und Leistungsschutzrechte bleiben gewahrt, vereinbarte Vergütungsregeln werden eingehalten. Der sorgsame und verantwortungsvolle Umgang mit den persönlichen Daten aller Projektbeteiligten wird entsprechend der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) umgesetzt und kommuniziert. Gagen, Entgelte und Rechnungen werden pünktlich gezahlt. Eine Transparenz hinsichtlich der Förder- oder Senderkalkulation ist ein Anliegen der Produktion, Abweichungen zwischen kalkulierten und tatsächlichen Drehtagen, Budgets, Gagen oder anderen Ressourcen werden erläutert. Alle beteiligten Personen und Firmen haben einen Anspruch auf korrekte und vollständige Nennung Ihres Namens und Ihrer Tätigkeit in der Stabliste, dem Abspann, bei Crew United und in anderen Publikationen.

2.3 Kommunikation und Arbeitsklima

Das Arbeitsklima ist geprägt von einem respektvollen Umgang miteinander und der gemeinsamen Anstrengung, das bestmögliche Ergebnis zu erreichen. Die Kommunikation ist ergebnisorientiert, gewaltfrei, offen, motivierend, wertschätzend, funktional und strukturiert. Konflikte werden zeitnah, direkt und zielorientiert gelöst. Gelingt das nicht aus eigener Kraft, sorgt der*die Produzent*in für die Möglichkeit einer professionellen Mediation. Entscheidungen, die das gesamte Team betreffen (z.B. unerwarteter Überstundenfall, Drehtage an Sonn- und Feiertagen...) werden rechtzeitig, transparent und nachvollziehbar mit sämtlichen Beteiligten des Projekts abgestimmt. Die Wahl eines*r Teamsprechers*in sollte obligatorisch sein. Die Projektbeteiligten können sich mit neuen Problemlösungen und Ideen einbringen und so auf Augenhöhe und unabhängig von hierarchischen Strukturen ihre Arbeitswelt mitgestalten.

2.4 Arbeitszeiten und Arbeitsschutz

Die Arbeits-, Pausen-, Ruhe- und Reisezeiten werden team- und familienfreundlich gestaltet, die Drehplanung ermöglicht ein (eingeschränktes) Privatleben auch während der Drehzeit. Für jeden Drehtag wird ein Zeitpuffer für unvorhergesehene Verzögerungen eingeplant und Überstunden werden möglichst vermieden. Das Arbeitszeitgesetz bzw. die Regelungen des Tarifvertrags zur Arbeitszeit werden eingehalten. Arbeitszeiten werden korrekt dokumentiert und es wird kein Druck auf

Beteiligte ausgeübt, von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichende Zeiten anzugeben. Eine unterschriebene Kopie der Arbeitszeiten wird jedem Beteiligten unaufgefordert ausgehändigt. Regelmäßig wird ein Arbeitszeitkonto angelegt und im Anschluss an die Drehphase unter Zahlung der Vergütung aufgelöst. Ausreichende Ruhe- und Erholungszeiten werden gewährt. Eine angemessene bzw. notwendige Versorgung mit Essen, Trinken, evtl. Wärmekleidung, Schutzausrüstung usw. wird unaufgefordert gewährleistet.

2.5 Professionalität und Qualifizierung

Das Filmprojekt wird unter Berücksichtigung der finanziellen, organisatorischen und gesetzlichen Möglichkeiten und Grenzen fachmännisch geplant, vorbereitet, gestaltet, durchgeführt und nachbereitet. Dazu kommen in ausreichender Anzahl ausschließlich professionelles Personal und Dienstleister zum Einsatz, nach Möglichkeit werden für den Nachwuchs Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. AV!Volo der Produzentenallianz) angeboten. Reguläre Positionen werden nicht mit Praktikant*innen besetzt. Arbeitsweg, Arbeitsplatz, Aufenthaltsmöglichkeiten usw. werden so organisiert, dass jeder Mitarbeiter in der Lage ist, seine Aufgaben rechtzeitig, ohne Behinderung und auf höchstmöglichen Niveau zu erfüllen.

2.6 Umweltschutz

Für das Filmprojekt werden frühzeitig für alle Phasen des Projekts ökologische Ziele im Dialog mit den Abteilungsleitern*innen definiert und mit allen Projektbeteiligten kommuniziert. Verantwortung und Prozesse sind geklärt und transparent, im Idealfall unterstützt ein*e Nachhaltigkeitsberater*in o.ä. bei Vor- und Nachbereitung, Kommunikation sowie Durchführung. Auf eine ökologische Ausrichtung bzw. Qualifikation von Dienstleistern und weiteren Ressourcen wird geachtet – z.B. in den Bereichen Mobilität, Recycling, Energieeinsparung und Energieeffizienz. Die vereinbarten Ziele und Maßnahmen z.B. in den Bereichen klimarelevanter Emissionen, Abfallmanagement und Ressourcenschonung werden (zumindest teilweise) erreicht. Es findet eine gemeinsame Retrospektive statt, bei der das Gesamtergebnis festgehalten und Erfahrungen ausgetauscht werden. Einen Best Practice Guide mit Anregungen findet man beispielsweise auf den Seiten der Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein: http://bit.ly/GreenBestPracticeGuide

2.7 Nachhaltigkeit, Solidarität und Perspektiven

Soziale und ökologische Nachhaltigkeit wird in allen Entscheidungen einer Filmproduktion im Einklang mit den ökonomischen Möglichkeiten berücksichtigt und hat vor allem zum Ziel:

- o Generationengerechtigkeit: Künftige Generationen sollen nicht schlechter gestellt sein, ihre Bedürfnisse zu befriedigen.
- Solidarität: Statt die Ausbeutung von Menschen und Ressourcen in andere Länder auszulagern, werden vor Ort Lösungen oder/und Alternativen gesucht.
- o Diversität: Jede Produktion setzt sich aktiv für Diversität in allen Bereichen ein, so dass unterrepräsentierte Gruppen in Cast und Crew in der Bildung von Branchennachwuchs, der Teamzusammenstellung und der Rollenbesetzung aktiv berücksichtigt und in der Karriereentwicklung unterstützt werden.
- Nachhaltige Branchenentwicklung: Filmschaffende sollen langfristig in der Filmbranche wachsen, sich weiterentwickeln und berufliche Perspektiven in der Branche realisieren. Erfahrene Filmschaffende geben ihr Wissen an den Nachwuchs weiter.
- Nachhaltiger Umgang mit Drehorten: Drehorte, deren Umfeld und die Menschen, die dort leben, werden in Planung, Durchführung und Nachbereitung der Dreharbeiten derart berücksichtigt und behandelt, dass auch zukünftige Dreharbeiten dort willkommen sind.