



**Die Ergebnisse der  
FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage 2020**

AG Festivalarbeit in ver.di

Prof. Dr. Skadi Loist

Sarah Herbst



FILMUNIVERSITÄT  
BABELSBERG  
KONRAD WOLF

## Kurzzusammenfassung

Den **FAIR FESTIVAL AWARD 2020** erhält das **Kinofest Lünen** aufgrund der besten Bewertung (3,78 von 4) eines Festivals in Deutschland durch seine Mitarbeiter\*innen. Ebenfalls durch die Mitarbeiter\*innen als fair bewertet wurden das **Pornfilmfestival Berlin**, die **Internationalen Kurzfilmtage Oberhausen**, das **Internationale Kurzfilmfestival Hamburg**, das **Internationale Frauenfilmfest Dortmund|Köln** und das **Filmfestival Max Ophüls Preis**. Diese fünf Festivals erhalten die **Auszeichnung Faires Festival**.

Der **FAIR FESTIVAL AWARD** wird anhand der Fairness-Performance eines Festivals vergeben. Zur Beurteilung der Fairness wurden Festivalarbeiter\*innen gebeten, ihre Festivals mithilfe einer Umfrage in **mehreren Kategorien** einzuschätzen: (A) **Vertrag**, (B) **Arbeitsbedingungen**, (C) **Kommunikation**, (D) **Führung**, (E) **Arbeitsklima**, (F) **Mitbestimmung**, (G) **Chancengleichheit**, (H) **Gleichbehandlung** und (I) **Entlohnung**. Die Befragten konnten ihr jeweiliges Festival in jeder Kategorie auf einer 4-stufigen Skala (fair – eher fair – eher unfair – unfair) bewerten.

Die **FAIR FESTIVAL AWARD**-Umfrage 2020 wurde als Kooperationsprojekt von Prof. Dr. Skadi Loist und Sarah Herbst an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und der AG Festivalarbeit in ver.di durchgeführt. Ziel der Umfrage war es, das **fairste Filmfestival in Deutschland** zu küren sowie das nur **spärlich dokumentierte Feld der Arbeitsbedingungen bei Filmfestivals** zu untersuchen. Die Filmfestivallandschaft in Deutschland ist wissenschaftlich kaum erschlossen. Es gibt **keine grundlegenden Daten zur Branche**, die herangezogen werden können.

Dieses Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, die Festivalarbeiter\*innen zu ermuntern, die eigenen Arbeitsbedingungen zu hinterfragen. Das Branchenbild, das durch die ermittelten Daten zustande gekommen ist, kann dazu beitragen, besser **auf die Belange der Branche einzugehen**.

Die Umfrage verlief in zwei Befragungsphasen (Februar–Mai 2020 und November–Dezember 2020) und enthielt Fragen zur Ermittlung des Fairnessbewertung sowie Fragen zu den Arbeitsbedingungen beim eigenen Festival.

Die Daten aus der Umfrage zum Themenbereich **Arbeitsbedingungen** zeigen, dass in der Filmfestivalbranche eine **ausgeglichene Altersstruktur** auf eine **unausgeglichene Geschlechterverteilung** mit einer weiblichen Mehrheit trifft. Von den Befragten arbeiten 40% (n=98) bereits seit 4 bis 10 Jahren in der Branche. Wird die Dauer der Tätigkeit nach Geschlecht betrachtet, fällt auf, dass Frauen prozentual eine kürzere Berufserfahrung in der Filmfestivalbranche aufweisen als Männer. Ungefähr die Hälfte der Befragten arbeitet bei zwei oder mehr Filmfestivals pro Jahr und 81% geben an, bei dem selben Festival mehr als nur eine Tätigkeit auszuüben. Die Mehrheit arbeitet entweder angestellt (42%, n=84) oder als Selbstständige und Freie (39%, n=78) auf Honorarvertrag. Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, dass sich Lob und Aufstieg nicht ausschließlich nach der Qualität der erbrachten Leistungen richtet. Insgesamt ist die Mehrheit der Teilnehmenden (59%, n=118) aber (eher) zufrieden mit dem Führungsstil ihrer Festivalleitung. Rund 80% (n=159) der Festivalarbeiter\*innen haben noch keine Diskriminierung erlebt, die anderen 20% (n=40) geben vor allem Geschlecht oder Geschlechtsidentität als Diskriminierungsgrund an. Mit dem Einkommen aus der Festivalarbeit können 39% (n=78) der Befragten nicht ihren Lebensunterhalt bestreiten. Sie sind auf eine weitere Einkommensquelle außerhalb der Branche angewiesen.

Dennoch wurde die allgemeine **Fairness der Filmfestivalbranche** durchschnittlich als **eher fair** bewertet.

**Die erhobenen Daten sind aber keineswegs repräsentativ für die Branche.** Sie ermöglichen lediglich einen Einblick in die Strukturen und vermitteln eine erste anschauliche Skizze über die Arbeitsverhältnisse in der deutschen Filmfestival-Landschaft. Für weitergehende Rückschlüsse ist eine größere repräsentative Erhebung nötig.

### Executive Summary

The **FAIR FESTIVAL AWARD 2020** goes to **Kinofest Lünen** based on the best rating (3.78 of 4) of a film festival in German by its festival workers. Also rated as fair by their employees were: **Berlin Porn Film Festival, International Short Film Festival Oberhausen, Hamburg Short Film Festival, Internationales Frauenfilmfestival Dortmund|Köln** and **Filmfestival Max Ophüls Preis**. These five festivals receive an **honorary distinction** as a **Fair Film Festival**.

The **FAIR FESTIVAL AWARD** is awarded based on the fairness performance of a film festival. To assess fairness, festival workers were asked to rate their festivals using a survey in several categories: **contract** (A), **working conditions** (B), **communication** (C), **leadership** (D), **working atmosphere** (E), **co-determination** (F), **equal opportunities** (G), **equal treatment** (H) and **remuneration** (I). The festival workers rated their festivals in each category on a 4-point rating scale (fair – rather fair – rather unfair – unfair).

The FAIR FESTIVAL AWARD survey 2020 was carried out as a cooperative project by Prof. Skadi Loist and Sarah Herbst from the Film University Babelsberg KONRAD WOLF and the Workgroup Festival Labour within ver.di. The aim of the survey was to choose the **fairest film festival in Germany** and to **examine the poorly documented field of working conditions at film festivals**. The film festival landscape in Germany has hardly been explored scientifically. There is no basic statistic data for this industry that could be drawn upon.

The aim of this project was to encourage **festival workers to scrutinise their own working conditions**. The image of the industry that has emerged from the data obtained can help to better respond to the interests of the sector.

The survey took place in two stages (February–May 2020 and November–December 2020) and contained questions on the determination of the fairness rating as well as questions about the working conditions at the festival.

The data from the survey on the topic of working conditions show that in the film festival industry, **a balanced age structure** meets **an unbalanced gender distribution** with a female majority. Of the respondents, 40% (n=98) have been working in the industry for 4 to 10 years. If the duration of employment is considered by gender, it is noticeable that women have a lower percentage of professional experience in the film festival industry than men. Around half of the respondents work for two or more film festivals per year and 81% indicated having more than one job at the same festival. The majority works either as employees (42%, n=84) or as freelancers (39%, n=78) on a fee contract. Almost half of the respondents indicated that praise and advancement are not exclusively

based on the quality of the services provided. Overall, the majority of participants (59%, n=118) are (rather) satisfied with the management style of their festival management. Around 80% (n=159) of the festival workers have not yet experienced any discrimination, the remaining 20% (n=40) primarily state gender or gender identity as the reason for discrimination. 39% (n=78) of the respondents could not earn their living with the income from the festival work. They are dependent on another source of income from outside the sector. Nevertheless, **the average general fairness of the film festival industry has been valued as rather fair.**

**However, the collected data are by no means representative of the industry.** It only provides an insight into structures and provides an initial sketch of the working conditions in the German film festival sector. A larger representative survey is necessary to draw further conclusions.

## Einleitung

Die FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage 2020 wurde als Kooperationsprojekt von Prof. Dr. Skadi Loist und Sarah Herbst an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und von der AG Festivalarbeit in ver.di durchgeführt. Das Projekt beruht auf der Idee der AG Festivalarbeit und wurde im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Filmuniversität umgesetzt. Ziel der Umfrage war es, das fairste Filmfestival in Deutschland zu küren und das nur spärlich dokumentierte Feld der Arbeitsbedingungen bei Filmfestivals zu untersuchen. Die Filmfestivallandschaft in Deutschland ist wissenschaftlich kaum erschlossen, so dass keine gesicherten grundlegenden Daten zur Branche als Vergleichsgröße herangezogen werden können. Im Folgenden wird zunächst der Ablauf der Umfrage beschrieben und eine Übersicht über die fairsten Filmfestivals Deutschlands gegeben. Anschließend präsentieren wir anhand der ermittelten Daten dieser explorativen Umfrage eine Skizze über die Arbeitsverhältnisse und Strukturen in der deutschen Filmfestivallandschaft.

## Methodik

Die Vorbereitung der Umfrage startete im November 2019. Dabei wurde festgelegt, welche Informationen über die Branche ermittelt werden müssen, um einen ersten Eindruck der Zustände in der Filmfestivalarbeit erlangen zu können. Der Fragebogen hat die Festivalarbeiter\*innen zur Bewertung der Fairness ihrer Arbeitsbedingungen aufgefordert, um gegebenenfalls das eigene Festival mit dem FAIR FESTIVAL AWARD auszeichnen zu können. Der Aufbau der Umfrage war so konzipiert, dass die Teilnehmenden zunächst zur eigenen Situation befragt wurden, bevor die Fairness-Einschätzung der entsprechenden Kategorie angegeben werden musste. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass zunächst die eigenen Bedingungen hinterfragt und reflektiert werden, bevor sie zwischen fair und unfair eingeordnet werden sollten. Insgesamt zielt diese Umfrage darauf ab, die Festivalarbeiter\*innen dazu aufzufordern, die eigenen Arbeitsbedingungen zu erörtern und zu beleuchten, um gegebenenfalls schlechte Arbeitsbedingungen rational ansprechen und verbessern zu können. Das Branchenbild, das durch die verschiedenen individuellen Daten zustande gekommen ist, kann dazu dienen, besser auf die Belange der Branche einzugehen.

Der Launch der ersten Befragung erfolgte am 24. Februar 2020 während der Berlinale, mit einem Aufruf zur Teilnahme an der FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage. Diese wurde anschließend durch Newsletter-Beiträge und auf Social Media verteilt, um im Schneeball-Verfahren möglichst viele Festivalarbeiter\*innen zu erreichen. Die ursprünglich auf 4 Wochen ausgelegte Befragungsphase wurde aufgrund der großen Einschnitte in Folge der globalen Corona-Pandemie verlängert und endete am 18. Mai 2020. Die Festlegung des Erhebungszeitraums gestaltete sich ohnehin schwierig, da Festivals das gesamte Jahr über stattfinden, die jeweiligen Arbeitsteams aber meist nicht das gesamte Jahr beschäftigt sind. Zum Umfrageende wurde ein Rücklauf von 360 Fragebögen verzeichnet, wovon 161 Fragebögen unvollständig waren. Entsprechend konnten nur 199 vollständig ausgefüllte und verwertbare Befragungsbögen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse bei 49 verschiedenen deutschen Filmfestivals<sup>1</sup> beziehen, in die Auswertung einfließen.

---

<sup>1</sup> Die Liste der 49 Filmfestivals, die von Festivalarbeiter\*innen in der ersten FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage bewertet wurden, findet sich im Anhang.

Um eine belastbare Einschätzung über die Fairness der Festivals ermitteln zu können, folgte eine zweite Befragungsrunde. In dieser zweiten Phase sollte eine Vollerhebung, also eine Befragung aller Mitarbeiter\*innen der teilnehmenden Festivals, stattfinden. Dieses Vorgehen dient dazu, möglichst viele Stimmen abzubilden und ein ausgewogeneres Bild über die Festivals zu erhalten, wodurch die Vergleichbarkeit der Daten steigt. Es wurde eine zweite Befragung in den Teams derjenigen 17 Filmfestivals vorbereitet, von denen während der ersten Phase mindestens drei Festivalarbeiter\*innen an der Umfrage teilgenommen haben. Im Herbst wurden 17 Festivals für die zweite Erhebung (13. November bis 31. Dezember 2020) kontaktiert, wovon 14 an der Umfrage teilgenommen haben.<sup>2</sup>

Im Rahmen der zweiten Erhebungsphase wurden zusätzliche Ergänzungsinformationen der jeweiligen Festivals erfragt, um die erhobenen Daten kontextualisieren zu können. Dabei wurde unter anderem danach gefragt, wieviele Mitarbeiter\*innen an der letzten Festivalausgabe beteiligt waren, wieviele davon fest angestellt sind und wieviele davon freie Mitarbeit leisten. 52 der 210 Umfragerückläufe waren unvollständig. So konnten in der zweiten Phase der FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage 158 Fragebögen zu 14 verschiedenen Filmfestivals ausgewertet werden. Diese zweite Erhebung der Umfrage bildet die Grundlage für die Verleihung des FAIR FESTIVAL AWARDS.

Die Sichtung der Ergebnisse zeigt, dass es große Diskrepanzen in der Branche gibt, die in der folgenden Zusammenfassung genauer aufgezeigt werden. Zudem war auch die relative Teilnahme an der Umfrage je Festival<sup>3</sup> sehr unterschiedlich.

### **Der FAIR FESTIVAL AWARD**

Der FAIR FESTIVAL AWARD wird auf Grundlage der eingeschätzten Performance eines Festivals in den neun Fairness-Kategorien verliehen. Die Fairness-Kategorien lauten: (A) Vertrag, (B) Arbeitsbedingungen, (C) Kommunikation, (D) Führung, (E) Arbeitsklima, (F) Mitbestimmung, (G) Chancengleichheit, (H) Gleichbehandlung und (I) Entlohnung. Die Festivalarbeiter\*innen konnten ihr jeweiliges Festival in jeder Kategorie auf einer 4-stufigen Skala (fair – eher fair – eher unfair – unfair) bewerten. Der Mittelwert aller Fairness-Bewertungen aller Teilnehmenden in allen Kategorien ergibt den berechneten Fairnesswert. Der Fairnesswert variiert zwischen 1 und 4. Je höher dieser Wert ist, umso fairer wurde das Festival durchschnittlich bewertet. Die absolute Teilnahme eines Festivals entspricht der Anzahl an Rückläufen die von diesem Festival im Rahmen der zweiten Befragung eingingen. Die relative Teilnahme ergibt sich aus der Anzahl an Mitarbeiter\*innen, die gebeten wurden die zweite Befragung auszufüllen, und der Anzahl an Rückläufen, die von Mitarbeiter\*innen der Festivals in der zweiten Runde gekommen sind.

Den **FAIR FESTIVAL AWARD 2020** erhält das **Kinofest Lünen** als das am fairsten bewertete Filmfestival in Deutschland. Das Festival wurde von seinen Mitarbeiter\*innen mit einem Fairnesswert von 3,87 (von 4) als fair bewertet.

Zusätzlich erhalten die Festivals **Pornfilmfestival Berlin, Internationale Kurzfilmtage Oberhausen, Internationales Kurzfilmfestival Hamburg, Internationales Frauenfilmfestival**

---

<sup>2</sup> Die Liste der 14 Filmfestivals, welche an der zweiten FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage teilgenommen haben, findet sich im Anhang.

<sup>3</sup> Die Anzahl an Rückläufen des jeweiligen Festivals bezogen auf die Anzahl an Mitarbeiter\*innen des jeweiligen Festivals, die mit der zweiten Befragung kontaktiert wurden.

**Dortmund | Köln** und das **Filmfestival Max Ophüls Preis** die Auszeichnung **Faires Festival**. Auch diese fünf Festivals wurden von ihren Mitarbeiter\*innen als fair bewertet.

Die Aufschlüsselung der einzelnen Fairnesswerte kann der folgenden Tabelle (Tab. 1) entnommen werden:

Gewinner FAIR FESTIVAL AWARD	
Fairnesswert 3.87	<b>Kinofest Lünen</b> Einzelwerte: A 3.6, B 4, C 4, D 4, E 4, F 3.8, G 4, H 3.6, I 3.8 Absolute Teilnahme: 5; Relative Teilnahme: 25 %
Auszeichnung: Faires Festival	
Fairnesswert 3.76	<b>Pornfilmfestival Berlin</b> Einzelwerte: A 3.7, B 3.7, C 3.8, D 3.6, E 3.9, F 3.6, G 3.9, H 4, I 3.6 Absolute Teilnahme: 10; Relative Teilnahme: 71,43 %
Auszeichnung: Faires Festival	
Fairnesswert 3.7	<b>Internationale Kurzfilmtage Oberhausen</b> Einzelwerte: A 4, B 4, C 3.5, D 3.3, E 3.5, F 3.3, G 3.8, H 3.8, I 4 Absolute Teilnahme: 6; Relative Teilnahme: 30 %
Auszeichnung: Faires Festival	
Fairnesswert 3.67	<b>Internationales Kurzfilmfestival Hamburg</b> Einzelwerte: A 3.7, B 3.8, C 3.6, D 3.7, E 3.9, F 3.6, G 3.7, H 3.7, I 3.1 Absolute Teilnahme: 19; Relative Teilnahme: 23,17 %
Auszeichnung: Faires Festival	
Fairnesswert 3.52	<b>Internationales Frauenfilmfestival Dortmund   Köln</b> Einzelwerte: A 3.7, B 4, C 3.4, D 3.4, E 3.7, F 3.1, G 3.4, H 3.4, I 3.4 Absolute Teilnahme: 9; Relative Teilnahme: 25,71 %
Auszeichnung: Faires Festival	
Fairnesswert 3.5	<b>Filmfestival Max Ophüls Preis</b> Einzelwerte: A 3.5, B 3.6, C 3.6, D 3.6, E 3.8, F 3.4, G 3.5, H 3.4, I 3.2 Absolute Teilnahme: 13; Relative Teilnahme: 18,06 %
<b>Legende:</b> A Vertrag, B Arbeitsbedingungen, C Kommunikation, D Führung, E Arbeitsklima, F Mitbestimmung, G Chancengleichheit, H Gleichbehandlung, I Entlohnung	

Tabelle 1: Auflistung der Fairness-Feinauswertung des Gewinners des FAIR FESTIVAL AWARDS und der fünf Filmfestivals mit der Auszeichnung Faires Festival.

## Festivalarbeit in Deutschland

Der folgende Bericht basiert vor allem auf den Ergebnissen der ersten Befragungszeit dieser Umfrage. Gelegentlich werden diese Ergebnisse durch zusätzliche Erkenntnisse aus der zweiten Befragung ergänzt. Grundsätzlich vermitteln die Rückläufe beider Erhebungsphasen ein ähnliches Bild der Filmfestival-Branche. **Die folgenden Daten sind aber keineswegs repräsentativ für die Branche.** Sie ermöglichen lediglich einen Einblick in die Strukturen und vermitteln eine erste anschauliche Skizze der Arbeitsverhältnisse in der deutschen Filmfestival-Landschaft.

Ausgewertet wurden die Angaben von vollständig 199 ausgefüllten Umfragebögen (N=199), die in Bezug auf 49 verschiedene Filmfestivals geliefert wurden. Den größten Einfluss haben mit rund 21% der Stichprobe Daten zur **Berlinale** (n=41)<sup>4</sup>, 10% vom **Internationales Dokumentarfilmfestival München** (n=20) und 7% von **interfilm Berlin** (n=14).

Die 199 Datensätze der FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage stammen von 61% Frauen (n=122), 32 % Männern (n=63). 4% der Befragten haben die dritte Option „divers“ gewählt (n=8). Damit zeigt sich anhand dieser Stichprobe eine unausgeglichene Geschlechterverteilung im Feld. Die zweite Befragung hat eine ähnliche Verteilung ergeben, was vermuten lässt, dass in der Filmfestivalbranche vor allem Frauen tätig sind bzw. vermehrt dazu bereit sind, Informationen über ihre Tätigkeit bei Festivals zu teilen.

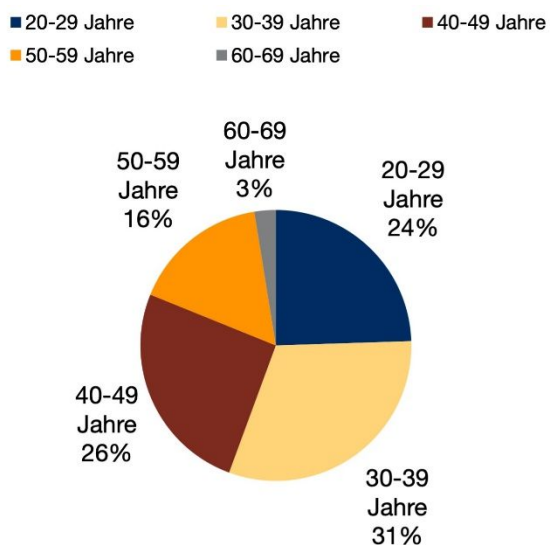


Abbildung 1: Aufteilung der Befragten in Altersgruppen (n=196)

Die am stärksten vertretene Altersgruppe ist diejenige der Personen zwischen 30 und 39 Jahren (n=62) sowie zwischen 40 und 49 Jahren (n=50) machen jeweils ein Viertel der Stichprobe aus. Knapp ein Fünftel (19%, n=37) der Personen sind über 50 Jahre alt. Dies entspricht einer relativ ausgeglichenen Verteilung innerhalb der Stichprobe. In Bezug auf die Dauer der Tätigkeit in der Branche erkennt man, dass Filmfestivals die Mitarbeiter\*innen an sich zu binden scheinen. Mit zunehmendem Alter geben die Befragten auch eine längere Berufserfahrung in der Branche an. Die Zusammensetzung der Stichprobe in der zweiten Befragung bestätigt dieses Bild.

Über die Hälfte der Befragten (56%, n=111) geben an, einen Master oder vergleichbaren Hochschulabschluss absolviert zu haben. In der zweiten Befragung sind dies lediglich 39% (n=62). Das Abitur als höchsten Bildungsabschluss wählen dafür in der ersten Befragung 10 Personen (5%), während es in der zweiten Befragung doppelt so viele sind (n=20).

<sup>4</sup> Der Buchstabe n gibt im Folgenden jeweils die Teilsumme der Häufigkeit an.



Die folgende Tabelle (Tab. 2) zeigt, die Verteilung der Befragten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen:

Haupttätigkeit beim aktuellen / letzten Filmfestival			
	Fälle (n)		Fälle (n)
Akkreditierung	3	Festivalleitung	13
Programmorganisation	27	Eventmanagement	19
Rahmenprogramm	6	Gästebetreuung / -management	17
Redaktion (Katalog, Texte, Website, Übersetzung)	15	Geschäftsführung	14
Sichtung / Vorsichtung	11	Künstlerische Leitung	2
Sponsoring & Finanzierung	2	Kuration	22
Technik	12	Marketing & PR	8
Verwaltung	5	Moderation	7
Anderer Bereich	10	Presse	6
Gesamt		199	

Tabelle 2: Auflistung der am meisten genannten ausgeführten Haupttätigkeit beim jeweiligen Filmfestival aller befragten Personen.

40% der Befragten arbeiten seit 4 bis 10 Jahren in der Filmfestivalbranche (n=80). Von ihnen sind jeweils 17,5% in den Bereichen Programmorganisation (n=14) und Gästebetreuung/-management (n=14) tätig. Ein Drittel ist bereits länger als 10 Jahre in der Branche tätig (n=66). Diese lange in der Branche Beschäftigten arbeiten vor allem in den Bereichen Geschäftsführung (16%, n=11) und Kuration (18%, n=12). In der zweiten Umfrage waren ebenfalls die Personen aus dem Arbeitsbereich Kuration vorrangig diejenigen mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche (24%, n=13).

Wird die Dauer der Tätigkeit in der Branche nach Geschlecht betrachtet, fällt auf, dass Frauen prozentual weniger lange Berufserfahrung in der Filmfestivalbranche aufweisen als Männer. Beide Anteile steigen zunächst an, während der Trend der Frauen nach einer Berufserfahrung von 4 bis 10 Jahren abknickt und derjenige der Männer weiter steigt (vgl. Abb. 2). Insgesamt arbeitet knapp ein Drittel der befragten Frauen länger als 10 Jahre in der Festivalbranche (29%, n=35), während es von den Männern 43% (n=27) sind. Auch die zweite Befragung ergab, dass lediglich ein knappes Drittel der befragten Frauen 10 Jahre Berufserfahrung in der Branche aufweisen können (30%, n=29), während es bei den Männern 41% (n=20) sind. Abbildung 2 auf folgender Seite visualisiert diese Tendenzen.

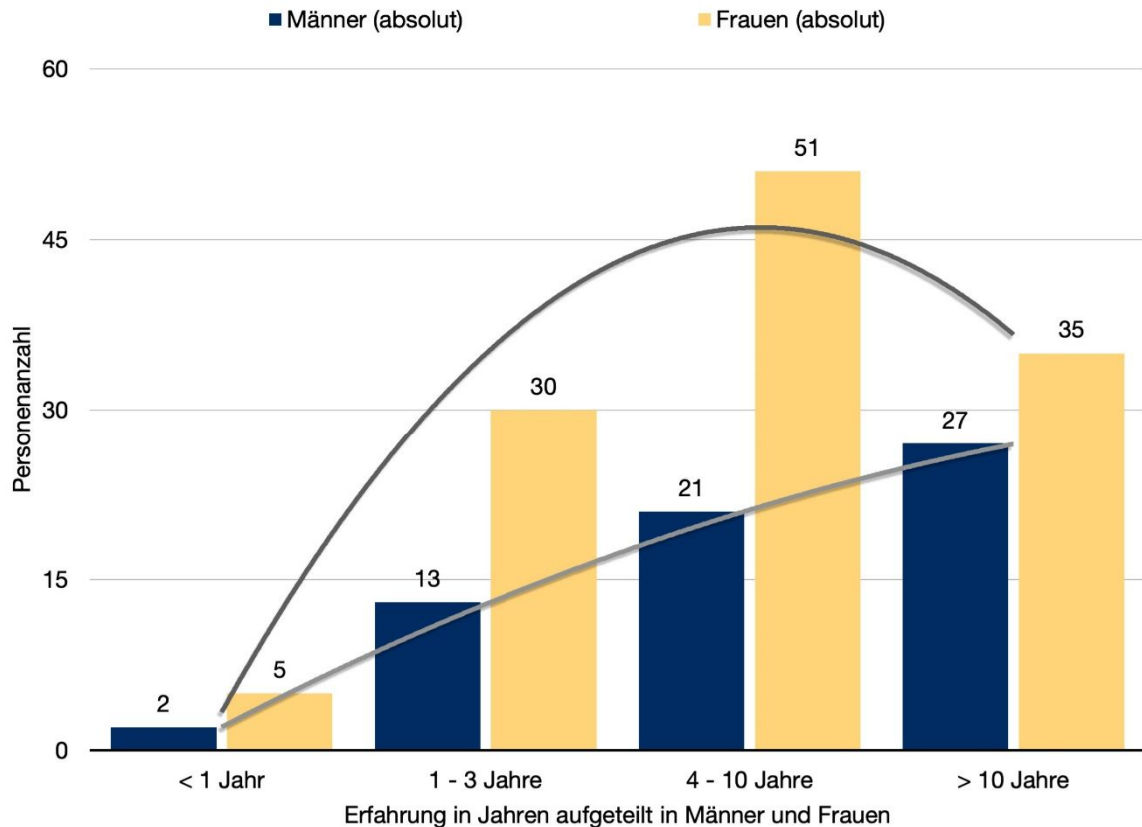


Abbildung 2: Darstellung der Anzahl von Frauen und Männern mit jeweiliger Anzahl von Jahren mit Berufserfahrung in der Festivalarbeit, die Linien verdeutlichen die Entwicklungstendenzen.

Knapp die Hälfte der Befragten (49%, n=98) gibt an, bei nur einem Filmfestival pro Jahr zu arbeiten. In der zweiten Umfrage sind es 59 % der Befragten, die nur bei einem Festival tätig sind (n=93). Ein Viertel arbeitet bei 2 Filmfestivals (n=49) und 26% der Befragten arbeiten bei 3 oder mehr Filmfestivals pro Jahr (n=51). Besonders die Mitarbeiter\*innen aus den Bereichen<sup>5</sup> Verwaltung (80%, n=4) und Festivalleitung (85%, n=11) arbeiten überwiegend bei nur einem Filmfestival pro Jahr, während Personen aus den Bereichen Moderation (86%, n=6), Presse (83%, n=5), Gästebetreuung/-management (76%, n=13), Sichtung/Vorsichtung (63%, n=7), Geschäftsführung (57%, n=8) und Künstlerische Leitung (100%, n=2) dazu neigen für mehr als ein Festival pro Jahr zu arbeiten. Für 4 oder mehr Festivals arbeiten im Rahmen der Umfrage fast ausschließlich Personen aus dem Rahmenprogramm (33%, n=2). Dieser Einblick in die Tätigkeit bei mehreren Festivals je nach Arbeitsbereich spiegelt sich in der zweiten Befragung nicht wider.

Die große Mehrheit der Befragten (81%, n=161) gibt an, eine weitere Tätigkeit beim selben Filmfestival auszuüben. In der zweiten Befragung sind es mit nur 68% etwas weniger (n= 107). Die häufigste Haupt- und Nebentätigkeitskombination ist Kuratation (bzw. Sichtung/Vorsichtung) und Moderation mit 18 Fällen (6 Fälle in der zweiten Befragung). Eine weitere häufig vorkommende Kombination ist Redaktion und Programmorganisation (n=7). Im Rahmen der zweiten Befragung ist die häufigste Tätigkeitskombination mit 5 Fällen Kuratation und Programmorganisation.

<sup>5</sup> Die Arbeitsbereiche sind nicht trennscharf definiert. Die beschriebenen Kombinationen sind Einzelfälle, welche dazu dienen können, mögliche Arbeitssynergien zu erkennen.

## Vertrag (A)

Die große Mehrheit der Befragten hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag bekommen (82%, n=164), allerdings erhielten 30 Personen davon diesen erst nach Arbeitsbeginn (15%). Besonders Selbständige und Freie bekommen ihren Arbeitsvertrag vermehrt erst nach Arbeitsbeginn. Im Rahmen der zweiten Befragung haben sogar 28% der Selbständigen und Freien angegeben, gar keinen Vertrag erhalten zu haben (n=14). Insgesamt hat aber auch in dieser Stichprobe die Mehrheit (76%, n=20) einen schriftlichen Vertrag erhalten.

Bei Vertragsverhandlungen sind jeweils ein Drittel der Befragten erfolgreich gewesen (31%, n=51). Sowohl in der ersten (n=52) als auch in der zweiten Befragung (n=44) sind rund 32% der Befragten ohne Verhandlungen zufrieden mit ihrem Vertrag gewesen. Fast ein Fünftel (19%) haben allerdings noch nicht einmal versucht über den Vertrag zu verhandeln, da sie nicht wussten, dass dies möglich ist (n=30). Im Geschlechtervergleich ist zu erkennen, dass besonders Männer erfolgreich über ihren Arbeitsvertrag verhandelt haben (46% der Männer, n=22, gegenüber 26% der Frauen, n=27). In der zweiten Stichprobe haben von den Männern insgesamt nur 30% (n=12) Verhandlungen über ihren Vertrag durchgeführt, Frauen haben ebenfalls weniger verhandelt (18%, n=15). Erfolgreiche Vertragsverhandlungen haben insgesamt 9,5% der Frauen geführt (n=10), während es bei den Männern nur 2% waren (n=1). Nicht über den Vertrag verhandelt, obwohl eine Unzufriedenheit bestand, haben 12% der Frauen (n=13) und nur 6% der Männer (n=3). Von den Personen, die angeben nicht gewusst zu haben, dass über den Arbeitsvertrag verhandelt werden kann, ist die Mehrheit weiblich (83%, n=25).

Die Mehrheit der Befragten arbeitet entweder angestellt (42%, n=84) oder als Selbständige und Freie auf Honorarvertrag (39%, n=78). In der zweiten Befragung geben gut die Hälfte (51%) der Personen an, als Angestellte tätig zu sein (n=81). Lediglich 7% geben an als Selbständige und Freie auf Werkvertrag beschäftigt zu sein (n=14). Aufgrund der zu geringen Fallzahlen lassen sich keine verallgemeinerbaren Aussagen zu Vertragsformen je nach Arbeitsbereich treffen.

Von den 84 Angestellten arbeitet über die Hälfte (64%, n=54) in Vollzeit. Allerdings befinden sich 75% der Befragten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (n=150). Es sticht heraus, dass besonders in den Bereichen Verwaltung, Festivalleitung und Geschäftsführung die Mitarbeiter\*innen am häufigsten unbefristete Verträge erhalten. In der zweiten Befragung waren am ehesten Verträge aus den Arbeitsbereichen Verwaltung, Festivalleitung und Kuration unbefristet. In allen anderen Bereichen werden eher befristete Verträge abgeschlossen. Auf die gesamte Stichprobe gerechnet beträgt die durchschnittliche Befristung rund 11 Monate (334 Tage). Die statistische Verteilung zeigt jedoch, dass die Befristungen der Beschäftigungsverhältnisse in der Filmfestivalbranche vor allem auf eine kurze Dauer angesetzt werden. Am häufigsten wurde eine Befristung von 3 Monaten angegeben und der Median, welcher die Datenstichprobe in zwei Hälften teilt, liegt bei 4,6 Monaten (138 Tage). Je länger die Beschäftigungsdauer ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Befristung individuell angesetzt wurde und eher wenige Mitarbeiter\*innen auf die gleiche Dauer beschäftigt sind.

In Betrachtung der Befristung im Rahmen der Haupttätigkeitsbereiche fällt auf, dass besonders in den Ressorts Rahmenprogramm, Technik, Marketing, Moderation, Gästebetreuung und Andere Bereiche die Verträge eher auf eine Dauer von weniger als einem Jahr befristet werden.

Mehr als die Hälfte (59%, n=97) der Befragten gibt an, dass ihre Funktionsbeschreibung eindeutig im Vertrag definiert ist. Ein gutes Drittel (31%, n=51) gibt allerdings an, dass zusätzliche, von der Auftragsbeschreibung abweichende, Aufgaben von ihnen erwartet werden. Unter Berücksichtigung der Dauer der Tätigkeit in der Branche kann vermutet werden, dass eine längere Erfahrung in der Branche dazu führt, dass noch weitere Aufgaben erwartet werden. Es lässt sich interpretieren, dass die steigende Erfahrung dazu führt, dass die Personen zum einen mehr Verantwortung übernehmen können oder zum anderen vielfältiger einsetzbar sind. Diese Vermutung lässt sich auch anhand der Daten der zweiten Befragung aufstellen.

Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten gibt es bei der Mehrheit der Befragten (59%, n=117) entweder durch den Vertrag oder in der gelebten Praxis. Bei 40% (n=80) gibt es allerdings gar keine Regelung diesbezüglich. Die zweite Befragung hat gezeigt, dass in der Stichprobe nur bei 28% keine Regelungen zur Arbeitszeit vorliegen (n=44).

Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt rund 31 Stunden pro Woche. Die Hälfte der Stichprobe arbeitet weniger als 30 Stunden die Woche, während die andere Hälfte mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Besonders in den Bereichen Programmorganisation, Gästebetreuung und Eventmanagement kommt eine Wochenstundenanzahl von über 30 am häufigsten vor. Insgesamt geben drei Viertel (74%, n=86) der Umfrage-Teilnehmer\*innen mit schriftlichem Vertrag an, dass ihr Arbeitspensum mit den vorgegebenen Arbeitszeiten vereinbar ist.

### **Arbeitsbedingungen (B)**

Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden können außerhalb des Festivalzeitraums die Mehrheit der Befragten einhalten (59%, n=113). Während des Festivalzeitraums können viele Mitarbeiter\*innen dies nur selten (35%, n=68) oder nie (22%, n=43). Es zeigt sich, dass besonders diejenigen, deren Arbeitszeiten vertraglich nicht geregelt sind, die vorgeschriebenen Ruhezeiten eher nicht einhalten können. Die Ergebnisse der zweiten Befragung stützen diese Ergebnisse jedoch nicht.

Die gesetzlich vorgeschriebene Pause von mindestens 30 Minuten kann von 38% (n=78) der Befragten während des Festivalzeitraums eingehalten werden. Die Mehrheit kann dies ebenfalls außerhalb des Festivalzeitraums (71%, n=136).

Über einen angemessenen Arbeitsplatz verfügt mehr als die Hälfte der Befragten, jeweils während (58%, n=114) und außerhalb (64%, n=125) des Festivalzeitraums. In der zweiten Befragung wurde angegeben, dass sogar 72% (n=112) während und 79% (n=123) außerhalb des Festivalzeitraums über einen angemessenen Arbeitsplatz verfügen.

### **Kommunikation (C), Führung (D) & Arbeitsklima (E)**

Kommunikation, Führung und Arbeitsklima wurden anhand mehrerer Aussagen bewertet, welche die Befragten als zutreffend oder nicht zutreffend bewerten sollten (siehe Abb. 3). Die positiv formulierten Aussagen zu den Bereichen wurden in der Umfrage vermehrt mit „Trifft völlig zu“ oder „Trifft überwiegend zu“ beantwortet. Lediglich die Aussage „Lob und Aufstieg richten sich ausschließlich nach der Qualität der erbrachten Leistungen“ wird zu etwa Hälfte als (eher) zutreffend und zu etwa der Hälfte als (eher) nicht zutreffend empfunden. Die zweite Befragung zeigte eine sehr ähnliche Einschätzung der Aussagen.

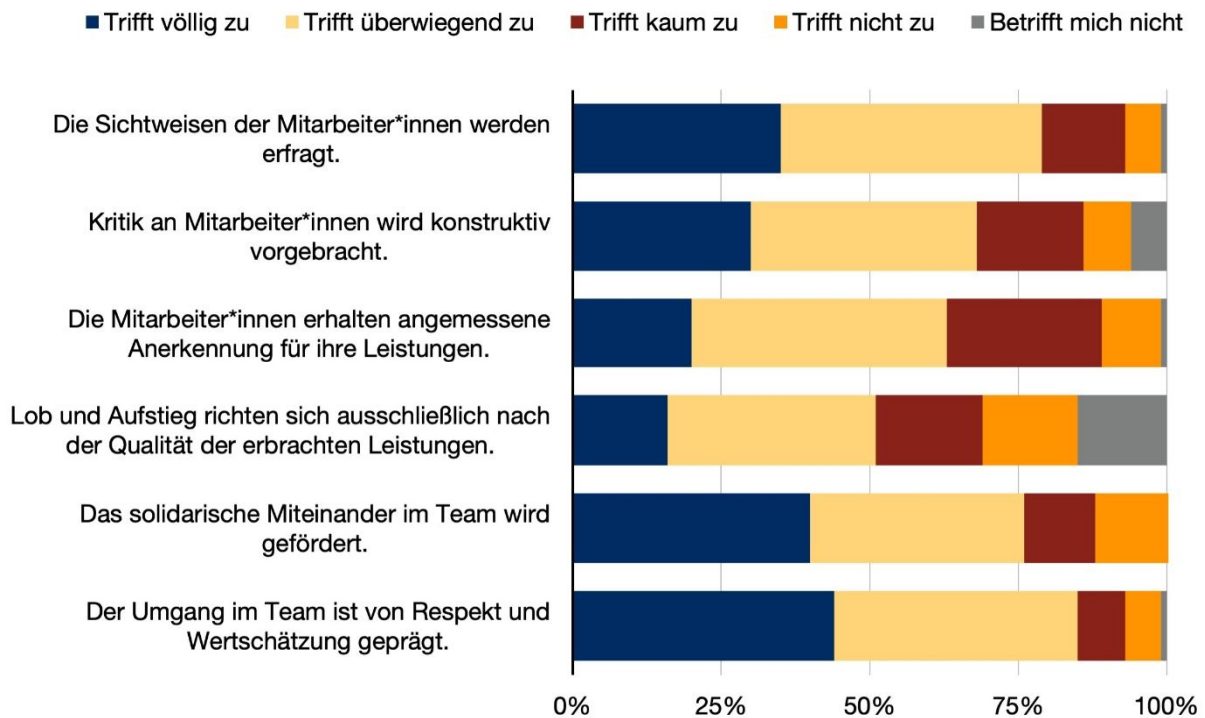


Abbildung 3: Darstellung der Antworten auf die Frage, inwiefern die jeweiligen Aussagen in Bezug auf Kommunikation, Führung und Arbeitsklima zutreffend sind.

Auf die Frage zum Thema Lösung von Konfliktfällen stimmt die Mehrheit (63%, n=125) der Befragten (eher) zu, dass die Vorgesetzten diese fair und konstruktiv lösen. Insgesamt ist die Mehrheit (59%, n=118) der Teilnehmenden (eher) zufrieden mit dem Führungsstil ihrer Festivalleitung.

### Mitbestimmung (F), Chancengleichheit (G) & Gleichbehandlung (H)

Knapp die Hälfte (49%, n=97) der Befragten geben an, dass es bei dem jeweiligen Filmfestival, für welches sie arbeiten, keinen Betriebs- oder Personalrat gibt, während 19% (n=39) das gar nicht wissen und es für 15% (n=29) nicht zutrifft, da es weniger als 5 Mitarbeiter\*innen gibt. Die Daten der zweiten Befragung ergeben, dass es bei 23% einen Betriebs- bzw. Personalrat gäbe (n=36), während hingegen 27% nicht darüber Bescheid wissen (n=42).

Die Frage danach, ob Arbeitnehmer\*innen mit gleicher Tätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung gleich entlohnt werden, wird von den Befragten überwiegend mit Unwissenheit beantwortet (39%, n=78). Zudem stimmen 34% (n=67) dem zu, während 27% (n=54) der Teilnehmer\*innen dem nicht zustimmen.

Insgesamt gibt die große Mehrheit (80%, n=159) der Befragten an, noch keine Diskriminierung erlebt zu haben. Knapp die Hälfte der 20% (n=19) der Teilnehmer\*innen, die bereits Diskriminierung erlebt haben, nennen Geschlecht oder Geschlechtsidentität als einen der Diskriminierungsgründe. Von den 19 Personen, welche diesen Grund angegeben haben, sind 15 weiblich. Es ist zu vermuten, dass sich besonders in der Entlohnung Diskriminierung widerspiegelt. Zudem geben die Befragten, die die Frage nach gleicher Entlohnung bei gleicher Tätigkeit, Betriebszugehörigkeitsdauer und Berufserfahrung verneint haben, eher an, dass es Diskriminierung oder Benachteiligung gegenüber Mitarbeiter\*innen gibt.

Ein gutes Drittel (35%, n=70) der Befragten bestätigt, dass es konkrete Ansprechpartner\*innen für innerbetriebliche Probleme gibt, während 40% (n=80) angeben, dass es keine\*n Ansprechpartner\*in gäbe. In der zweiten Befragung wird vermehrt angegeben, dass es konkrete Ansprechpartner\*innen gibt (48%, n=75). Die Mehrheit (81%, n=162) der Teilnehmer\*innen gibt jedoch an, dass keine Maßnahmen ergriffen werden, um Benachteiligungen vorzubeugen, oder sie dies nicht wüssten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird laut der Mehrheit der Befragten (56%, n=111) durch das Festival unterstützt. Diese Aussage wird auch von der Datenlage der zweiten Befragung getragen (64%, n=100).

### **Entlohnung (I)**

Mit 96% (n=157) gibt die große Mehrheit der Befragten an, dass ihre Entlohnung klar in ihrem Vertrag festgelegt ist. Die Mehrheit der Teilnehmer\*innen (78%, n=141) gibt auch an, ihre Vergütung immer pünktlich zu erhalten.

Die nachfolgende Tabelle (Tab. 3) gibt die am häufigsten angegebene Vergütungsform für den jeweiligen Arbeitsbereich an, unterteilt in Haupt- und Nebentätigkeit. Aufgrund der geringen Fallzahlen, besonders bei den Angaben zu Nebentätigkeiten, lassen sich die Daten nicht weiter interpretieren oder verallgemeinern. Die zweite Befragung unterstützt die jeweils genannten Zuschreibungen von Vergütungsformen zu Arbeitsbereichen nicht in jedem Fall. Die Tabelle dient lediglich zur Übersicht und zum Vergleich der unterschiedlichen Vergütungsformen, wenn Arbeiten als Haupt- bzw. als Nebentätigkeit ausgeführt werden.

Die Zufriedenheit mit der Vergütung schwankt leicht je nach Bezugspunkt. Gemessen am zeitlichen Aufwand der Tätigkeit ist über die Hälfte (55%, n=99) der Befragten (eher) zufrieden, während 45% (n=82) der Befragten (eher) unzufrieden damit sind. Gemessen an der Art der Tätigkeit sind die Befragten allgemein zufriedener, denn die Mehrheit (62%, n=113) ist (eher) zufrieden und nur 38% (n=68) sind (eher) unzufrieden. In der zweiten Befragung wird die Zufriedenheit mit der Vergütung, relativ betrachtet, allgemein etwas besser bewertet. Bei Untersuchung der entsprechenden Arbeitsbereiche fällt auf, dass gemessen an der Art der Tätigkeit, besonders Personen aus der Gästebetreuung unzufrieden mit ihrer Bezahlung sind. Diese Aussage wird allerdings durch die zweite Befragung nicht gestützt. Die Stichprobe ergibt dabei, dass, gemessen an der Art ihrer Tätigkeit, am ehesten Personen aus der Technik unzufrieden mit der Vergütung sind (46%, n=6). Gemessen am zeitlichen Aufwand ihrer Tätigkeit sind vor allem Beschäftigte aus dem Bereich Presse unzufrieden mit der Vergütung (73%, n=8).

Gemessen an der Berufserfahrung und der Qualifikation sind jeweils die Hälfte der Befragten (eher) zufrieden (n=91) und (eher) unzufrieden (n=90) mit der Vergütung. Es fällt auf, dass mit zunehmender Erfahrung in der Branche durch längere Tätigkeit die Zufriedenheit mit der Bezahlung gemessen an der Erfahrung sinkt. Zudem sind Personen mit Masterabschluss gemessen an der Berufserfahrung und Qualifikation eher unzufrieden mit ihrer Vergütung. Diese Interpretation kann ebenfalls anhand der Ergebnisse der zweiten Befragung gemacht werden.

Bereich als Haupttätigkeit	Vergütungsform	Fallzahl (n)	Bereich als Nebentätigkeit	Vergütungsform	Fallzahl (n)
Akkreditierung	Unbezahlte Tätigkeit	2	Akkreditierung	Tagessatz	1
Event-management	Pauschalbetrag/ Honorar	10	Event-management	Pauschalbetrag/ Honorar	6
Festivalleitung	Festes Monatsgehalt	9	Festivalleitung	Pauschalbetrag/ Honorar	4
Gästekbetreuung/ -management	Pauschalbetrag/ Honorar	10	Gästekbetreuung/ -management	Pauschalbetrag/ Honorar	5
Geschäfts- führung	Pauschalbetrag/ Honorar	6	Geschäfts- führung	Festes Monatsgehalt	2
Künstlerische Leitung	Pauschalbetrag/ Honorar	2	Künstlerische Leitung	Pauschalbetrag/ Honorar	3
Kuration	Pauschalbetrag/ Honorar	12	Kuration	Pauschalbetrag/ Honorar	6
Marketing & PR	Festes Monatsgehalt	5	Marketing & PR	Festes Monatsgehalt <i>oder</i> Pauschalbetrag/ Honorar	2/ 2
Moderation	Pauschalbetrag/ Honorar	6	Moderation	Pauschalbetrag/ Honorar	13
Presse	Festes Monatsgehalt	3	Presse	Tagessatz <i>oder</i> Unbezahlte Tätigkeit	1/ 1
Programm- organisation	Festes Monatsgehalt	17	Programm- organisation	Unbezahlte Tätigkeit	4
Rahmen- programm	Pauschalbetrag/ Honorar	4	Rahmen- programm	Festes Monatsgehalt	3
Redaktion (Katalog, Texte, Website, Übersetzung)	Pauschalbetrag/ Honorar	8	Redaktion (Katalog, Texte, Website, Übersetzung)	Festes Monatsgehalt <i>oder</i> Pauschalbetrag/ Honorar	6/ 6
Sichtung / Vorsichtung	Tagessatz	6	Sichtung / Vorsichtung	Pauschalbetrag <i>oder</i> Unbezahlte Tätigkeit	6/ 6
Sponsoring & Finanzierung	Festes Monatsgehalt	2	Sponsoring & Finanzierung	Festes Monatsgehalt	3
Technik	Stundensatz	8	Technik	Festes Monatsgehalt <i>oder</i> Pauschalvertrag/ Honorar <i>oder</i> Stundensatz <i>oder</i> Sachleistungen	1/ 1/ 1/ 1
Verwaltung	Festes Monatsgehalt	5	Verwaltung	Festes Monatsgehalt	2

Tabelle 3: Darstellung der Vergütungsform im jeweiligen Arbeitsbereich, unterteilt in Haupt- und Nebentätigkeiten

Bezüglich möglicher Überstunden geben 38% der Befragten (n=78) an, dass diese in ihrem Beschäftigungsverhältnis nicht anerkannt oder nachweisbar sind. Falls doch, werden sie am ehesten durch Freizeit abgebaut (25%, n=49). Dies ist vor allem möglich, wenn man als Angestellte\*r arbeitet, wie die Daten der ersten und zweiten Befragung zeigen. Im Rahmen der zweiten Befragung gibt die Mehrheit sogar an, dass Überstunden entweder mit Freizeit (33%, n=52) oder zusätzlichem Gehalt bzw. Sachleistungen (18%, n=29) abgebaut werden können. Allerdings gaben dort auch nur 28% (n= 44) an, dass Überstunden in ihrem Beschäftigungsverhältnis nicht anerkannt werden.

Ob man mit dem Einkommen aus der Festivalarbeit seinen Lebensunterhalt bestreiten kann, beantwortet mehr als ein Drittel (39%, n=78) mit „Nein, ich bin auf eine zusätzliche Einkommensquelle außerhalb der Branche angewiesen“. Nur 29% der Befragten (n=57) reicht das Einkommen aus ihrer Arbeit bei einem Festival aus, um ihr Leben zu unterhalten, während 19% (n=37) bei mindestens einem weiteren Filmfestival arbeiten müssen, um ausreichend Geld zu verdienen. Die Stichprobe der zweiten Befragung hat eine etwas positivere Verteilung ergeben. Darin können immerhin 38% (n=59) der Befragten ihren Lebensunterhalt mit der Festivalarbeit bestreiten, während nur 10% (n=16) zusätzlich bei einem weiteren Festival arbeiten müssen und nur 30% (n=47) eine andere Tätigkeit nebenbei ausführen müssen.

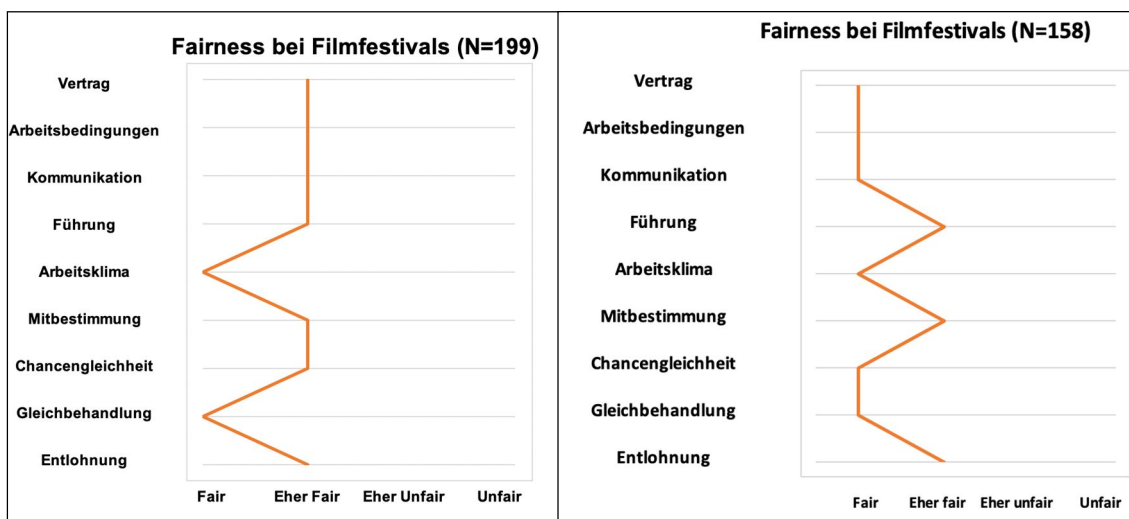
### Fairness

Der Durchschnitt der Fairnessfragen (Fairnessprofil) der **ersten Befragung** zeigt (Abb. 4.1), dass die Befragten ihr jeweiliges Filmfestival in den einzelnen Kategorien als **eher fair** bewerten. Besonders die Kategorien Arbeitsklima und Gleichbehandlung stechen hervor, da diese sogar als fair bewertet werden. Keine Kategorie wurde durchschnittlich als (eher) unfair eingeschätzt.

Das Fairnessprofil der **zweiten Befragung** zeigt (Abb. 4.2), dass die Befragten ihr jeweiliges Filmfestival in den einzelnen Kategorien vor allem als **fair** bewerten. Lediglich die Kategorien Führung, Mitbestimmung und Entlohnung wurden nur als eher fair bewertet. Keine Kategorie wurde durchschnittlich als (eher) unfair eingeschätzt.

Fairnessprofil der ersten Befragung:

Fairnessprofil der zweiten Befragung:



Abbildungen 4.1 und 4.2: Gegenüberstellung der Fairnessprofile aus der ersten und der zweiten Befragung.



An dieser Stelle darf nicht vermutet werden, dass die Arbeitsbedingungen in der zweiten Erhebung per se besser bewertet wurden. Die Fairnessprofile dienen dem Vergleich der durchschnittlichen einzelnen Fairnesswerte aus den zwei Befragungen. Betrachtet man die einzelnen Veränderungen der Fairnesswerte der jeweiligen Festivals, gibt es sowohl Festivals, deren Fairnesswert sich durch die zweite Umfrage verbessert als auch verschlechtert hat. Die Differenz in der ersten und zweiten Fairness-Bewertung rührt daher, dass der Durchschnitt der Einzelwerte in der zweiten Befragung besser ausgefallen ist.

### **Ausblick**

Die FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage hat die Arbeitsbedingungen bei Filmfestivals in Deutschland untersucht und das fairste Filmfestival 2020 gekürt. Die Filmfestivallandschaft ist in Deutschland wissenschaftlich kaum erschlossen und es liegen keine grundlegenden Daten zur Grundgesamtheit dieser Branche vor. Die hier vorgestellten Erkenntnisse aus der FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage liefern eine erste anschauliche Skizze der Arbeitsverhältnisse in der deutschen Filmfestivallandschaft. Obgleich die dargelegten Daten keineswegs als repräsentativ für die Branche gelesen werden können, vermitteln sie aber erste Erkenntnisse, um besser auf die Belange der Filmfestivals einzugehen.

Der überschaubare Rücklauf der beiden Befragungsphasen ist mehreren Faktoren geschuldet. Zum einen hat der Beginn der Corona-Pandemie, kurz nach Start der Erhebungsphase, die Pläne vieler Festivals durchkreuzt. Zum anderen ist der FAIR FESTIVAL AWARD als neue Auszeichnung noch unbekannt. Mit steigender Bekanntheit können zukünftige Umfragen sicher eine höhere Beteiligung verzeichnen. Der nächste FAIR FESTIVAL AWARD für das fairste Filmfestival in Deutschland 2021 soll zur Berlinale 2022 vergeben werden. Die Befragung zur Saison 2021 ist als reine Fairness-Umfrage ohne erneute ausführliche Umfrage zu Arbeitsbedingungen bei deutschen Filmfestivals geplant.

## Anhang

Übersicht der 49 Filmfestivals aus der ersten Befragung (alphabetisch sortiert)	
Berlinale – Internationale Filmfestspiele Berlin	Internationales Filmfestival Emden / Aurich / Norderney
blicke – Filmfestival des Ruhrgebiets, Bochum	Internationales Frauenfilmfestival Dortmund   Köln
British Shorts, Berlin	Internationales Kurzfilm Festival Hamburg
CineLatino, Tübingen	Internationales Leipziger Festival für Dokumentar- und Animationsfilm
dokumentART, Neubrandenburg	Jüdisches Filmfestival Berlin & Potsdam
Duisburger Filmwoche – Das Festival des deutschsprachigen Dokumentarfilms	Kino Central und Directors Lounge, Berlin
exground filmfest, Wiesbaden	Kino der Kunst, München
Filmfest Dresden – International Short Film Festival	Kinofest Lünen – Festival für deutsche Filme
Filmfest Hamburg	Lesbisch-Schwule Filmtage Hamburg
Filmfest München	Monstronale, Halle (Saale)
FilmFestival Cottbus – Festival des Osteuropäischen Films	moving history – Festival des historischen Films, Potsdam
Filmfestival Max Ophüls Preis, Saarbrücken	Nordische Filmtage Lübeck
FILMKUNSTFEST Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin	Nuremberg International Human Rights Film Festival
Filmplus – Festival für Filmschnitt und Montagekunst, Köln	OpenEyes Filmfest Marburg
filmPOLSKA, Berlin	Pornfilmfestival Berlin
FILMZ Landeshauptstadt Mainz	PRIDEPICTURES Karlsruhe
FiSH – Filmfestival im StadtHafen, Rostock	Queer-Streifen Regensburg
Französische Filmtage, Tübingen	Queerfilm Festival Bremen
Genrenale, Berlin	REC-Filmfestival Berlin
goEast – Festival des mittel- und osteuropäischen Films, Wiesbaden	Remake. Frankfurter Frauen Film Tage
interfilm Berlin	Schlingel – International Film Festival, Chemnitz
Internationale Hofer Filmtage	Sehsüchte – Internationales Studierendenfilmfestival, Potsdam
Internationale Kurzfilmtage Oberhausen	SerienCamp, München
Internationales Dokumentarfilmfestival München	Werkstatt der Jungen Filmszene, Wiesbaden
Internationales Filmfest Braunschweig	

**Übersicht der 14 Filmfestivals, die an der zweiten Befragung teilgenommen haben (alphabetisch sortiert)**

Berlinale – Internationale Filmfestspiele Berlin	Internationales Dokumentarfilmfestival München
Filmfest Hamburg	Internationales Frauenfilmfestival Dortmund   Köln
Filmfest München	Internationales Kurzfilm Festival Hamburg
Filmfestival Max Ophüls Preis, Saarbrücken	Internationales Leipziger Festival für Dokumentar- und Animationsfilm
goEast – Festival des mittel- und osteuropäischen Films, Wiesbaden	Kinofest Lünen – Festival für deutsche Filme
interfilm Berlin	Nordische Filmtage Lübeck
Internationale Kurzfilmtage Oberhausen	Pornfilmfestival Berlin

## Impressum

Die Ergebnisse der FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage 2020

Herausgegeben von AG Filmfestival in ver.di und Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF.

Autor\*innen: Skadi Loist & Sarah Herbst.

Juli 2021

Die FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage wurde als Kooperationsprojekt von der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und der AG Festivalarbeit in ver.di durchgeführt.

Die Umfrage wurde in Absprache mit der AG Festivalarbeit im Rahmen des Projektseminars „Production Studies: Arbeitsbedingungen in den Kreativindustrien“ (MA Medienwissenschaft) im Wintersemester 2019/2020 unter Leitung von Prof. Dr. Skadi Loist an der Filmuniversität Babelsberg entwickelt. Am Seminar beteiligt waren Olga Baruk, Sarah Herbst, Marvin Hoffmann, Lisa Nawrocki, Rita Strasburger und Romy Wagner.

Die Umfrageprogrammierung, Datenanalyse und Auswertung wurde maßgeblich von Sarah Herbst unterstützt.

Von ver.di wurde die FAIR FESTIVAL AWARD-Umfrage von Kathlen Eggerling betreut.

Beteiligte aus der AG Festivalarbeit in ver.di waren: Stefanie Görtz, Andrea Kuhn, Grit Lemke, Sirkka Möller, Betty Schiel, Ludwig Sporrer.

Prof. Dr. Skadi Loist ist Juniorprofessor\*in für Produktionskulturen in audiovisuellen Medienindustrien an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und leitet die Forschungsprojekte „Filmzirkulation im internationalen Festivalnetzwerk und der Einfluss auf globale Filmkultur“ (BMBF 2017–2021) und „GEP Analysis: Assessing, Understanding, and Modeling the Impact of Gender Equity Policies (GEP) in the Film Industry“ (DFG/ESRC/SSHRC 2021–2024).

Sarah Herbst studiert Medienwissenschaft (MA) an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF und analysiert in ihrer Abschlussarbeit den öffentlich-rechtlichen Mehrwert des Content-Netzwerks funk von ARD und ZDF. Sie hat 2019 und 2020 die Jury- und Gästebetreuung beim Internationalen Studierendenfilmfestival Sehsüchte durchgeführt.

Die AG Festivalarbeit in ver.di ist aus der 2016 entstandenen Initiative „Festivalarbeit gerecht gestalten“ hervorgegangen. Ihr Ziel ist es, Festivalarbeiter\*innen zu vernetzen und die Diskussion über die Arbeit bei Festivals nachhaltig anzustoßen. Langfristig sollen die Arbeitsbedingungen gestaltet werden, so dass sich die zunehmende Bedeutung von Filmfestivals auch in guten Bedingungen und Einkommen ihrer Mitarbeiter\*innen widerspiegelt.

Kontakt: <https://festivalarbeit.verdi.de/>