



# Liebe Produktionen, gebt Müttern eine reelle Chance. Es lohnt sich!

*„Die Kinder sind ständig krank, der Informationsfluss funktioniert nicht, die Arbeit steht hinten an“ – Ja, wir kennen die Vorurteile, mit denen sich Mütter, die in Teilzeit arbeiten, konfrontiert sehen.*

Es gibt aber auch Gegenstimmen von Firmenchefs, die komplett anderer Meinung sind und ganz gezielt Mütter rekrutieren: *„Mütter sind stressresistent, gut vernetzt und oft bestens ausgebildet.“*

Wir legen noch einen drauf und behaupten, dass Mütter in täglichen 5-6 Stunden Teilzeitarbeit oft effizienter sind, als Vollzeitkräfte.

## *Was stimmt denn nun?*

Zunächst einmal drei Fakten, über die wir in der Branche nahezu über alle Gewerke klagen.

- Es fehlt guter Nachwuchs
- Es fehlen Fachkräfte
- Offene Stellen können nicht neu besetzt werden

# WERBE FILM PRODU ZENTEN

Und dann bekommen die „GUTEN Frauen“ irgendwann einfach Kinder.

Aber liebe Produktionen, was ist daran eigentlich so beklagenswert? Müssten wir nicht eigentlich sagen: Danke, dass ihr unsere Gesellschaft aufrecht erhaltet und Verantwortung übernehmt?

Ja, Mütter sind genau für 1 Jahr schockverliebt, hormongesteuert und im Windeleinsatz. Aber sie verlieren während dieser Zeit weder IQ-Prozente noch ihr jahrelang aufgebautes Know-How, noch ihr Netzwerk.

Warum also lasst ihr diese Expertinnen einfach ziehen?! Nach einem Jahr kehren Producer (und Frauen aus anderen Gewerken) gerne wieder zurück in ihren Job.

Der Verband möchte sich stärker für das „Mütter-Teilzeit-Thema“ einsetzen und euch als Produktionen dafür sensibilisieren, wie ihr Mütter beim Wunsch des Wiedereinstiegs unterstützen könnt.

Seit Kurzem trifft sich eine Producer-Gruppe im Verband, die Euch gerne vermitteln möchte, wie Teilzeit wirklich funktioniert.

## *Zunächst die Herausforderungen:*

- Keine Planbarkeit
- (Ehe)Partner, die keine Kinderbetreuung übernehmen können
- Vertrauen des Auftraggebers
- transparente Kommunikation
- Unwissenheit der Kollegen
- Diskriminierung von Vätern in Elternzeit
- Mangelnde Wertschätzung von Teilzeitarbeit
- fehlendes angepasstes Gehalt
- Überstundenausgleich

Es liegt ja auf der Hand, dass Producer Organisationstalente sind. Daher sind sie meist bereit, so flexibel wie möglich zu arbeiten.

*Hier ein paar Teilzeitmodelle unserer  
Teilnehmerinnen:*

- 20h + 5h: 20h im Büro und 5h Home Office unterwegs
- 30h die Woche: 6h pro Tag im Büro
- 25h die Woche: 5h pro Tag im Büro
- Projektweise Vollzeit
- 12 Tage im Monat und weitere Stunden werden zusätzlich vergütet

WERBE  
FILM  
PRODU  
ZENTEN

**Teilzeit classic:**

Die tägliche Arbeitszeit wird stundenweise reduziert.  
Arbeitszeit pro Woche: 5 Tage, festgelegte regelmäßige Arbeitszeiten, z.B. 30 oder 20 Stunden-Woche.

**Teilzeit classic Vario:**

Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 2 bis 5 Tage verteilt. Dabei können die täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitsstunden variieren und ist dadurch mit Vollzeit kombinierbar.

**Teilzeit Jobsharing:**

Zwei Arbeitnehmer teilen sich eigenverantwortlich eine Stelle.

**Teilzeit Invest:**

Die unsichtbare Teilzeit. Gearbeitet wird unverändert Vollzeit - bezahlt wird Teilzeit. Die Differenz wird als Geld oder Zeitguthaben angespart und ermöglicht z.B. früheren Ruhestand oder Sabbaticals.

**Teilzeit Team:**

Der Arbeitgeber gibt vor, wie viele Mitarbeiter in bestimmten Zeitabschnitten anwesend sein müssen. Im Team wird dann die jeweils persönliche Arbeitszeit geplant.

**Teilzeit Home:**

Arbeitnehmer arbeiten in Teilzeit von zu Hause.

In den etablierten Arbeitsstrukturen ist für Mütter in Teilzeit kein Platz. Sofern diese nicht aufgebrochen werden, müssen sie weiterziehen.

Das muss ja nicht sein!

Die Kinder werden schnell größer und eine sukzessive Aufstockung der Wochenarbeitszeit kann sich fast jede Mutter vorstellen.

**Um ein erfolgreiches Teilzeitmodell bei euch zu etablieren, folgen hier einige Handlungsempfehlungen unserer Producer-Gruppe:**

- Es scheint, dass jüngere Unternehmen oder eine jüngere Geschäftsleitung dem Thema Teilzeit offener gegenüberstehen. Ein Austausch mit ihnen wäre sinnvoll
- VERTRAUEN des Arbeitgebers ist ein wichtiger Pfeiler in der Teilzeitarbeit. Dazu gehört auch das selbständige Arbeiten im Home Office
- Als Producer in Teilzeit funktioniert das Produzieren am besten mit einem PA in Vollzeit
- Möglich auch: 2 Producer teilen sich einen PA
- Bidding Producer: 1 erfahrener Producer arbeitet ausschließlich im „Hintergrund“ in der Pitch/Bidding-Phase eines Projektes
- Vor Beginn eines Projektes allen Bescheid geben, wie die Kernarbeitszeiten sind, hilft diese einzuhalten
- Mails in cc immer an den PA oder einen Kollegen, so dass dieser ggf. übernehmen kann und im Bilde ist
- Auch als Produktion in der Pitchphase auf das Timing Einfluss nehmen. Stichwort: Im Voraus planen

WERBE  
FILM  
PRODU  
ZENTEN

# WERBE FILM PRODU ZENTEN

- Viele haben Angst vor Vorurteilen gegenüber der Teilzeitarbeit und werden auch von der Geschäftsleitung dazu angehalten, die Teilzeitarbeit nicht an die große Glocke zu hängen. Kommunikationstransparenz nach Außen ist der bessere Weg
- Regeln für die Erreichbarkeit nach der Arbeitszeit festlegen. Ggf. alternative Kollegen angeben, die handlungs- und entscheidungsfähig sind
- Frauen, die in Teilzeit in Unternehmen zurückkommen, müssen manches Mal ihr Tätigkeitsfeld wechseln. Die Aufgaben ändern sich, weil eine der beiden Seiten oder beide nicht daran glauben, dass man den Job nun auch in Teilzeit ausüben kann. Unbedingt gemeinsam mit beiden Parteien abklären, ob dem so ist!

Grundsätzlich sind unsere Erfahrungen, dass sich unsere Mütter ein sehr gutes Netzwerk rund um die Kinderbetreuung aufstellen.

Entweder arbeitet der Partner flexibel, andere Familienmitglieder wie Oma oder Opa können einspringen, Au Pairs oder Babysitter sind im Einsatz oder Kitas mit langen Öffnungszeiten wurden für die Kinderbetreuung auserwählt. Keine Frau vernachlässigt freiwillig ihre Projekte!

Eine Untersuchung der Universität Münster kommt übrigens zum Ergebnis, dass Mitarbeiter von familienfreundlichen Firmen weniger fehlen, produktiver arbeiten, seltener kündigen und sich langfristiger binden [Quelle:[http://www.ffp.de/tl\\_files/dokumente/2013/personalimfokus\\_5-2013.pdf](http://www.ffp.de/tl_files/dokumente/2013/personalimfokus_5-2013.pdf)].

In diesem Sinne: Schluss mit dem Fachkräftemangel - her mit den Teilzeitmodellen!

## DANKE!

Eines möchten wir an dieser Stelle noch sagen: Ohne all die Vollzeit arbeitenden Kollegen in unserer Branche, würden die oben genannten Teilzeitmodelle nicht funktionieren. Deswegen „Danke“ an euch, dass ihr uns den Rücken stärkt, Urlaubszeiten außerhalb der Schulferien nehmt und akzeptiert, dass wir pünktlich den Stift fallen lassen.

Nun noch einige hilfreiche Links, die ihr euren „Teilzeit-Müttern“ weitergeben könnt:

- „Kinderhafen“- Kita in Hamburg hat sehr gute Öffnungszeiten für Selbständige:  
<http://hamburgerkinderhafen.blogspot.de/>
- Man sollte sich mit der Rente auseinandersetzen, da diese in Teilzeit anders bewertet wird:
- Nachzulesen bei der Deutschen Rentenversicherung: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5\\_Services/03\\_broschueren\\_und\\_mehr/01\\_broschueren/01\\_national/kindererziehung\\_plus\\_fuer\\_die\\_rente.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=23](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/kindererziehung_plus_fuer_die_rente.pdf?__blob=publicationFile&v=23)
- Kitakostenübernahme durch den Arbeitgeber = Steuervorteile für Arbeitgeber - und -nehmer. Denn die Kindergartenkosten sind beim Arbeitnehmer lohnsteuerfrei und beim Arbeitgeber als Betriebsausgabe steuermindernd abziehbar. Und ihr als Produktion könnt als familienfreundliches Unternehmen PR-Arbeit leisten.