

BVFK-UMFRAGE 2025/26

Soziale Realität von EB-Kamerapersonen in Deutschland

Executive Summary

Ausgangslage & Einordnung

Die BVFK-Umfrage unter EB-Kamerapersonen in Deutschland zeigt ein klares Bild einer Branche unter hohem sozialem und wirtschaftlichem Druck.

Wichtige Einordnung:

- Die Ergebnisse basieren überwiegend auf Antworten älterer, etablierter und männlicher Kamerapersonen
 - Die Umfrage ist nicht repräsentativ für die gesamte Branche
 - Sie liefert jedoch ein fundiertes Stimmungsbild der zentralen Berufsgruppe
-

Zentrale Problemlagen

Existenzsicherung

- Rund **75 %** berichten hohe Existenzängste
- **76 %** fürchten Einkommensausfälle im Krankheitsfall
- **76 %** fühlen sich nicht ausreichend fürs Alter abgesichert

Trotz zahlreicher Versicherungen bleibt das Gefühl struktureller Unsicherheit bestehen. Viele sichern sich zusätzlich durch **Nebenjobs, private Vorsorge, Aktien/ETF oder Immobilien** ab.

➡ Existenzsicherheit wird aktuell privatisiert statt strukturell abgesichert.

Stress & Gesundheit

- Mehrheit erlebt mittleren bis hohen Stress
- Rund **50 %** berichten von arbeitsbedingten Erkrankungen

Häufig:

- Rücken- und Schulterprobleme
- Schlafstörungen
- Erschöpfung

➡ Arbeitsbelastung führt bei vielen zu nachhaltigen gesundheitlichen Folgen.

Elternschaft & Vereinbarkeit

Elternschaft wird vielfach als berufliches Risiko wahrgenommen:

- Mehrfachbelastung
- Verdiensteinbußen
- weniger oder keine Beschäftigung nach Elternzeit
- fehlende Unterstützung durch Auftraggebende

Gefordert werden:

- gesetzliche Absicherung für Selbstständige
- Ausgleichszahlungen während Schwangerschaft & Elternzeit
- bessere Betreuungsmöglichkeiten

→ Selbstständige Eltern sind strukturell kaum geschützt.

Umgang der Auftraggebenden

Die Mehrheit erlebt kaum systematische Rücksichtnahme bei:

- Krankheit
- Familie
- Elternzeit
- Pflege von Angehörigen

Rücksicht basiert meist auf individueller Kulanz.

→ Vereinbarkeit wird vollständig auf die Einzelnen abgewälzt.

Chancengleichheit & Diskriminierung

Geschlechtergerechtigkeit

- Branche weiterhin stark männlich dominiert
- Frauen berichten von strukturellen Nachteilen und Sexismus

Generationenkonflikt

- Erfahrene Kamerapersonen verlieren Aufträge durch Altersvorurteile und Preisdruck
- Junge Kolleg:innen kämpfen mit verschlossenen Strukturen und fehlender Förderung

→ Qualität wird zunehmend durch Preis ersetzt.

Diversität

- Rund **2/3** sehen Diversitätsbemühungen als nicht ausreichend
- Rund **1/3** empfindet sie als ausreichend oder überzogen

Wahrnehmung ist stark erfahrungsabhängig:

- Betroffene sehen großen Handlungsbedarf
- Nicht-Betroffene sehen oft keinen strukturellen Mangel

Klare Prioritäten der Befragten

1. Existenzsicherung & finanzielle Stabilität
2. Absicherung bei Krankheit, Elternschaft & Ausfällen
3. Faire soziale Standards durch Auftraggebende
4. Gesundheitsschutz
5. Faire Honorare & Eindämmung von Preisdumping
6. Gleichstellung & Diversität

→ Soziale Sicherheit steht klar vor kulturellen Themen.

Erwartungen an den BVFK

80 % wünschen sich mehr Engagement zu:

- sozialer Absicherung
- Ausfallregelungen
- Altersvorsorge

40 % wünschen sich mehr Einsatz gegen Diskriminierung, u. a. durch:

- Sichtbarmachung von Einzelfällen
- interne Diversitätsarbeit
- Förderung marginalisierter Gruppen
- Beratungsangebote für Auftraggebende

Zentrale Schlussfolgerung

Die Probleme der Branche sind **strukturell**, nicht individuell.

Freiwillige Rücksichtnahme reicht nicht aus.

Notwendig sind:

- verbindliche soziale Standards
- bessere gesetzliche Rahmenbedingungen für Selbstständige
- kollektive Absicherungssysteme
- klare Verantwortung von Sendern und Produktionsfirmen

 **Für den BVFK ergibt sich ein starkes Mandat für politische Interessenvertretung, strukturelle Reformen und die Etablierung fairer Branchenstandards.**

BVFK-Umfrage zur sozialen Situation von EB-Kamerapersonen

1. Methodik, Validität und Repräsentativität

Methodik

Die vorliegende Auswertung basiert auf einer Online-Umfrage des BVFK unter EB-Kamerapersonen in Deutschland. Insgesamt nahmen 41 Personen teil, wobei nicht alle Teilnehmenden jede Frage beantworteten. Je nach Themenblock liegen die Fallzahlen zwischen etwa 25 und 32 Antworten. Die Umfrage kombinierte:

- soziodemografische Angaben (Alter, Geschlecht, Familienstand)
- Skalenfragen (0–10) zu Stress, Existenzängsten, Chancengleichheit u. a.
- Multiple-Choice-Fragen zu Absicherung, Diskriminierung, gesundheitlichen Folgen
- offene Freitextfelder

Teilweise wurden Filterfragen eingesetzt (z. B. zu Elternzeit, Schwangerschaft oder Pflege), wodurch einige Themen nur von kleinen Teilgruppen beantwortet wurden.

Validität

Die Ergebnisse zeigen in sich stimmige Muster:

- Hohe Existenzängste korrelieren stark mit Jobwechselgedanken
- Hoher Stress hängt deutlich mit Grenzüberschreitungen und gesundheitlichen Belastungen zusammen
- Wahrnehmungen zu Diversität unterscheiden sich systematisch zwischen Betroffenen und Nicht-Betroffenen von Diskriminierung

Diese internen Zusammenhänge sprechen für eine gute inhaltliche Plausibilität der Daten. Einschränkung wirkt:

- Selbstselektion (Personen mit hoher Belastung beteiligen sich tendenziell häufiger)
- teilweise kleine Fallzahlen

- subjektive Selbsteinschätzungen statt objektiver Einkommens- oder Gesundheitsdaten

Repräsentativität

Die Stichprobe ist nicht repräsentativ für alle EB-Kamerapersonen in Deutschland:

- 38 von 41 Teilnehmenden sind männlich
- der Altersfokus liegt stark bei 36–65 Jahren
- nur sehr wenige junge Kamerapersonen und Frauen sind vertreten

Die Ergebnisse bilden daher vor allem die Perspektive **etablierter, älterer, überwiegend männlicher EB-Kamerapersonen** ab. Aussagen über Nachwuchs, Frauen oder diverse Gruppen sind nur eingeschränkt möglich.

Die Umfrage ist als fundierte Stimmungs- und Problemlagenanalyse innerhalb des erreichten Netzwerks zu verstehen – nicht als branchenweite Statistik.

2. Soziodemografisches Profil der Teilnehmenden

- Geschlecht: überwiegend männlich
- Alter: Schwerpunkt 36–65 Jahre
- Familienstand: viele verheiratet mit Kindern oder in Partnerschaften

Dies deutet auf eine Gruppe hin, die häufig familiäre Verantwortung trägt und sich in einer Phase befindet, in der Altersvorsorge und Einkommensstabilität besonders relevant werden.

3. Zentrale Ergebnisse zur sozialen Lage

Existenzsicherheit

- Durchschnittliche Existenzangst: 7,19 von 10
- Rund **drei Viertel** der Befragten erleben hohe Existenzängste
- 76 % fürchten Einkommensausfälle im Krankheitsfall
- 76 % fühlen sich nicht ausreichend fürs Alter abgesichert

Interpretation: **Finanzielle Unsicherheit ist kein Randphänomen, sondern strukturelles Problem.**

Überblick über abgeschlossene Versicherungen (nach Häufigkeit)

Trotz der hohen Existenzängste verfügen viele Befragte über verschiedene Absicherungen. Am häufigsten genannt wurden:

1. Krankenversicherung (Pflichtversicherung, überwiegend privat oder gesetzlich über KSK)
2. Altersvorsorgeformen (private Rentenversicherung, Rürup-/Riester-Modelle, Rücklagen)
3. Berufsunfähigkeitsversicherung
4. Krankentagegeldversicherung
5. Haftpflicht- und Equipmentversicherungen

Weniger verbreitet sind umfassende Ausfall- oder Einkommenssicherungen, die längere Krankheit oder familiäre Auszeiten realistisch abfedern könnten.

Einordnung: Obwohl viele EB-Kamerapersonen formal versichert sind, wird die Absicherung subjektiv als unzureichend empfunden. Versicherungen allein scheinen die strukturellen Risiken von Solo-Selbstständigkeit – insbesondere bei Krankheit, Elternschaft und im Alter – nicht ausreichend aufzufangen.

Lösungsansätze aus den Freitextantworten

Mehrere Befragte nennen individuelle Strategien zur Existenzsicherung, die jedoch die Verlagerung des Risikos auf die Einzelnen verdeutlichen:

- „Nebenjob mit sicherem Einkommen“
- „Aktien, ETF, betriebliche Altersvorsorge, Immobilie“

Diese Antworten unterstreichen die **Dringlichkeit struktureller und externer Absicherungslösungen**: Statt kollektiver Sicherungssysteme müssen viele EB-Kamerapersonen auf zusätzliche Jobs oder private Kapitalanlagen ausweichen, um finanzielle Stabilität zu erreichen.

Stress und Gesundheit

- Mehrheit erlebt mittleren bis hohen Stress
- Über ein Viertel fühlt sich regelmäßig über persönliche Grenzen hinaus belastet
- Rund **50 %** berichten arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme

Häufigste Beschwerden:

- Rücken- und Schulterprobleme
- Schlafstörungen
- Erschöpfungssymptome

Interpretation: Die Arbeitsbedingungen führen bei vielen zu **nachhaltigen gesundheitlichen Belastungen**.

Elternschaft und Vereinbarkeit

Viele Befragte sehen Elternschaft in der Branche mit erheblichen Nachteilen verbunden. Besonders häufig genannte Befürchtungen sind:

- Mehrfachbelastung durch Arbeit und Familie
- Verdiensteinbußen
- weniger oder keine Beschäftigung nach Elternzeit
- mangelnde Unterstützung durch Auftraggebende

Elternschaft wird damit nicht als selbstverständlicher Teil des Berufslebens wahrgenommen, sondern als **Risiko für Einkommen und Beschäftigungschancen**.

Verbesserungswünsche für Schwangerschaft und Elternzeit

Aus den Antworten lassen sich klare Forderungen ableiten:

- gesetzlich besser geregelte Absicherung von selbstständigen und/oder alleinerziehenden Elternteilen
- Ausgleichszahlungen für Selbstständige während Schwangerschaft und Elternzeit
- bessere Betreuungsmöglichkeiten

Die Freitextzitate verdeutlichen den Handlungsbedarf:

- „Es müssen gesetzlich faire Bedingungen geschaffen werden, für selbstständige Frauen. Ich kann mir nun mal nicht aussuchen, dass ich das Kind austragen muss, also gehört diese Zeit auch gesetzlich geschützt und ausgeglichen, nicht nur bei Angestellten.“
- „Die Einstellung der Produktionsfirmen muss sich ändern. Freiberufler sind verfügbar oder nicht. Die Familiensituation des Freiberuflers/der Freiberuflerin muss von den Produktionsfirmen/den Sendern berücksichtigt werden. Wie das funktionieren kann, muss die Produktionsfirma/der Sender klären.“

Umgang der Auftraggebenden mit sozialen Situationen

Die Mehrheit der Befragten erlebt **wenig systematische Rücksichtnahme** bei familiären Verpflichtungen, Krankheit, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen. Rücksicht wird überwiegend als individuelle Kulanz und nicht als verbindlicher Standard wahrgenommen.

Die Freitextantworten verdeutlichen die praktische Realität vieler EB-Kamerapersonen:

- „Ganz ehrlich. Unter so gut wie keinen Bedingungen. Wenn ich den Job nicht mache, macht ihn jemand anderes.“
- „Max. Flexibilität wird erwartet. Klares Nein wird aber akzeptiert. In Ausnahmen kann ich die Kinder mit zum Packen nehmen oder vom Dreh direkt abholen.“
- „Eventuell kann man mal einen Deal machen, dass man, wenn man wirklich einen Dreh absagen muss, an einen Kollegen übergeben darf, ohne dass das negativ auffällt oder im besten Fall bekommt man einen Ersatzdreh angeboten. Aber das passiert quasi nie.“

Die Aussagen zeigen deutlich: Die Verantwortung für Vereinbarkeit und soziale Absicherung liegt fast vollständig bei den Selbständigen selbst. Strukturelle Lösungen oder verlässliche Regelungen seitens der Auftraggebenden sind selten.

4. Chancengleichheit, Diskriminierung und Diversität

Wahrnehmung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern

Die Einschätzungen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen fallen insgesamt kritisch und stark polarisiert aus. Während ein Teil der Befragten die Situation als weitgehend fair wahrnimmt, berichten viele von deutlichen strukturellen Nachteilen für Frauen in der Branche.

Mehrere Freitextantworten verdeutlichen den empfundenen Nachholbedarf:

- „Weil es Männer immernoch sehr sehr viel leichter haben als Frauen“
- „Trefte kaum Frauen bei Produktionen, sind mehrheitlich Männer, die wenigen Frauen, mit denen ich ins Gespräch komme berichten mir von schlechten Chancen“
- „Job körperlich sehr hart - Umfeld aber eher für Gleichberechtigung“
- „Weil meine Kolleginnen das gleiche verdienen“

Die Aussagen zeigen ein widersprüchliches Bild: Einerseits wird vereinzelt formale Gleichbezahlung wahrgenommen, andererseits berichten viele von klarer Unterrepräsentation von Frauen sowie erschwertem Zugang zu Aufträgen und Karrierechancen.

Insgesamt entsteht der Eindruck einer **weiterhin stark männlich dominierten Branche, in der Frauen strukturell benachteiligt sind** – auch wenn einzelne Fortschritte existieren.

Lösungsvorschläge aus den Freitextantworten

Die Befragten formulierten konkrete Ideen zur Verbesserung der Chancengleichheit:

- „Klare Vorgaben von der Produktionsfirma oder den Sendern: es müssten zwangsläufig 20%/30%/40%/50% der Positionen mit Frauen besetzt werden“
- „Wenn eine Branche so männlich dominiert ist wie unsere, sollten wir uns vielleicht mal fragen warum! Wir sollten beginnen an diesen Antworten, die wir dann erhalten anzuknüpfen und Defizite auszugleichen. Faire Bezahlung, Vorurteile aus dem Weg räumen, Chancen schaffen!“
- „Es braucht mehr Rollenbilder, Frauen*überschuss in Teams, genderneutrale Jobbezeichnungen“

Diese Vorschläge zeigen deutlich: Viele sehen nicht nur individuelles Verhalten als Problem, sondern fordern strukturelle Veränderungen – insbesondere klare Quoten, Vorbilder, faire Bezahlung und aktive Maßnahmen gegen Vorurteile.

Wahrnehmung weiterer Ungleichheiten

Neben der Geschlechterfrage werden auch Generationenkonflikte und Altersdiskriminierung als relevante Themen genannt. Rund **zwei Drittel** der Befragten sehen Altersdiskriminierung als Problem, insbesondere zulasten älterer und erfahrener Kamerapersonen.

Die Freitextantworten zeigen dabei ein vielschichtiges Spannungsfeld zwischen Erfahrung, Nachwuchsförderung und Preisdruck:

- „Durch den Drang der öffentlich rechtlichen Anstalten, unter allen Umständen junges Publikum zu erreichen, werden in meinem Umfeld unglaublich jungen Menschen äusserst gern Avancen gemacht, irgendwie in die Medien einzusteigen, während auf Erfahrung und Kompetenz, vor allem im journalistischen Bereich (Ethik, Moral, Umgang mit Protagonisten, journalistischer Codecs) deutlich weniger Wert gelegt wird. Da entscheidet der Preis. Fazit: Einige wirklich gute Kollegen mit jahrzehntelanger Erfahrung und Menschenkenntnis haben schon aufgegeben und sich andere Berufszweige gesucht. (Zitat eines Kollegen im Oktober: "Ich hatte seit Januar kein Jobangebot als Kameramann mehr.")“
- „Von Kunden bekommt man häufiger zu hören, wenn es ältere Kollegen sind, traut man ihnen weniger zu“
- „Aus meiner Sicht besteht absolute Chancengleichheit für jung und alt. Ich habe leider ehrlich gesagt das Gefühl, dass es inzwischen nicht mehr so oft auf die Qualität ankommt sondern letztendlich auf den Preis und da sind viele junge Kolleg:innen leider billiger als Kameraleute mit jahrelanger beziehungsweise jahrzehntelanger Erfahrung“
- „Weil junge Kolleg:innen es immernoch schwer haben Fuß zu fassen. Die Türen in unserer Branche sind oft fest verschlossen und öffnen sich auch nicht für Talentförderung und neue, moderne Ideen“

Die Aussagen verdeutlichen zwei parallele Probleme: **Einerseits verlieren erfahrene Kamerapersonen Aufträge durch Altersvorurteile und Preisdruck, andererseits kämpfen junge Kolleg:innen mit mangelndem Zugang, fehlender Förderung und verschlossenen Strukturen.**

Lösungsvorschläge zum Generationenkonflikt

- „Wir brauchen mehr Zertifikate/Urkunden, die bestimmte Fähigkeiten bestätigen. In erster Linie müssten es Fachspezifische Zertifikate/Urkunden sein, die die Fähigkeiten an der Kamera bestätigen/zertifizieren“
- „Es braucht mehr aktive Talentförderung, Programme explizit für junge Kolleg:innen, die ihnen die Türen öffnen in die Branche und es braucht generationenübergreifende Projekte, weil wir alle etwas voneinander lernen können“
- „Bitte lasst euch nicht von Produktionsfirmen/Kameraleuten verleiten, verheizen und ausbeuten. Macht nicht euren zukünftigen Beruf kaputt, sondern gestaltet ihn

mit. Du wirst nie die Branche verändern, sondern kannst nur bei dir selbst ansetzen.“

Förderung von Diversität – Wahrnehmungen und Spannungsfelder

Die Frage nach ausreichenden Diversitätsbemühungen wird in der Umfrage klar polarisiert beantwortet. Ein signifikanter Teil der Befragten sieht deutlichen Nachholbedarf, während eine kleinere Gruppe die bestehenden Maßnahmen als ausreichend oder sogar überzogen empfindet.

Quantitativ zeigt sich ($n \approx 32$):

- Rund zwei Drittel bewerten die Bemühungen als nicht ausreichend
- Rund ein Drittel als ausreichend oder überzogen

Forderungen nach stärkeren Maßnahmen

- „Harte Strafen, Sanktionen und ein Ende der Zusammenarbeit für extremes Fehlverhalten und klare Verstöße gegen geltende Gesetze und Regeln.“
- „Ich glaube, dass wir viel aggressiver fördern müssten und dabei auch an noch kleinere Randgruppen wie Geflüchtete und queere Personen denken müssen. Von denen sind bestimmt auch einige talentierte Kamerapersonen, wenn wir ihnen nur Raum einräumen würden.“

Gegenposition

- „Ich bin das Thema Diversität leid... das wird mir zu hoch aufgebauscht! Unsere Branche war schon immer sehr tolerant gegenüber jedem Menschen! Ich habe nie empfunden, dass irgendjemand diskriminiert oder benachteiligt wurde aufgrund von Geschlecht oder Hautfarben.“

Zentrale Einordnung

Die Wahrnehmung von Diversität ist stark erfahrungsabhängig. Betroffene von Diskriminierung sehen erheblichen Handlungsbedarf, während Nicht-Betroffene häufiger keinen strukturellen Änderungsbedarf erkennen.

Eigene Diskriminierungserfahrungen

Etwa **die Hälfte** der Befragten berichtet von persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung, Sexismus oder Rassismus. Die Freitextantworten zeigen dabei teils sehr deutliche und belastende Situationen aus dem Arbeitsalltag:

- „Es vergeht kein Drehtag, an dem mein Geschlecht nicht zum Thema gemacht wird. Abwertende Bezeichnung auf Alter (zu jung, bin mittlerweile 36 und arbeite seit 2008 in der Branche) und Geschlecht (zu weiblich, klischeebehaftet) einbegriffen. Ich wurde schon im Team degradiert, weil der Kunde nicht ertragen konnte, dass "die einzige Frau im Team einen Job macht, in dem sie schwer schleppt, während die Männer nur zuschauen." Das Team hat sich nicht hinter mich gestellt und ich hatte

nach dieser Äußerung nicht mehr die Aufgabe, sondern wurde als Springerin eingeteilt.“

- „Sexismus ist fast allgegenwärtig. Meistens geäußert durch vermeintlich "witzige" Sprüche am Set. Darauf folgen in seltenen Fällen Übergriffigkeiten, die meist verbal bleiben. Körperliche Übergriffigkeit habe ich bis jetzt einmal im Arbeitskontext erlebt. Außerdem wurde mir bereits Kompetenz abgesprochen aufgrund meines jungen Alters, was zu einem finanziellen Schaden geführt hat.“
- „Das sind eher subtile Diskriminierungen. Als Kollege mit Migrationshintergrund wird man eher weniger ernst genommen und man bietet mehr Angriffsfläche, ohne das zu wollen.“
- „Als Ausländer in Deutschland manche Verträge nicht bekommen.“

Die Aussagen verdeutlichen, dass Diskriminierung in der Branche häufig **nicht offen institutionell, sondern im Arbeitsalltag durch Sprache, Rollenbilder, Ausgrenzung und Entscheidungspraktiken stattfindet** – mit teils direkten beruflichen und finanziellen Konsequenzen für die Betroffenen.

5. Wichtige Zusammenhänge (Kreuztabellen)

Existenzangst und Jobwechselgedanken

Sehr starke Korrelation: Wer hohe Existenzängste hat, denkt signifikant häufiger über einen Berufswechsel nach.

Bedeutung: **Unsichere soziale Lage gefährdet langfristig die Bindung an den Beruf.**

Stress und Grenzüberschreitung

Hoher Stress geht eng mit dem Gefühl einher, regelmäßig über körperliche oder psychische Grenzen hinaus arbeiten zu müssen.

Bedeutung: **Belastung ist strukturell verankert, nicht individuell bedingt.**

Diskriminierungserfahrungen und Diversitätsbewertung

Starker Zusammenhang: Betroffene sehen erheblichen Handlungsbedarf, Nicht-Betroffene eher keinen.

Bedeutung: **Konfliktlinien in der Branche sind erfahrungsbasiert.**

6. Gesamtinterpretation

Die Umfrage zeichnet das Bild einer Branche mit:

- hoher finanzieller Unsicherheit
- mangelnder sozialer Absicherung
- strukturellem Stress
- geringer institutioneller Rücksichtnahme
- Generationenkonflikten

Die Probleme wirken nicht individuell, sondern systemisch.

7. Argumentationshilfen für den BVFK

Zentrale Prioritäten aus Sicht der Befragten

Aus der Gewichtung der Antworten, den Skalenwerten sowie den Freitexten lassen sich klare Prioritäten ableiten, was für EB-Kamerapersonen aktuell am dringendsten ist:

1. Existenzsicherung und finanzielle Stabilität → höchste Ausprägung bei Existenzängsten, Altersunsicherheit und Krankheitsrisiken
2. Absicherung bei Krankheit, Elternschaft und Ausfallzeiten → große Sorge vor Einkommensverlusten, klare Forderungen nach gesetzlichen Regelungen
3. Faire soziale Standards durch Auftraggebende → Rücksichtnahme wird kaum erlebt, Verantwortung wird individualisiert
4. Gesundheitsschutz und realistische Arbeitsbelastung → hohe Stresswerte und viele gesundheitliche Folgen
5. Faire Honorare und Eindämmung von Preisdumping → Generationenkonflikt stark mit Preisfrage verknüpft
6. Gleichberechtigung und Diversitätsförderung → wichtiges Thema, jedoch polarisiert wahrgenommen

Diese Reihenfolge zeigt deutlich: Soziale und finanzielle Sicherheit stehen für die Mehrheit der Befragten klar vor kulturellen oder imagebezogenen Themen.

Kernaussagen für Gespräche und Verhandlungen

1. Existenzunsicherheit ist Normalzustand, nicht Ausnahme → Drei Viertel der Befragten haben hohe Existenzängste
2. Krankheit bedeutet reales Armutsrisiko → Über 75 % fürchten Einkommensausfälle bei Krankheit
3. Altersvorsorge wird als unzureichend erlebt → Trotz vorhandener Versicherungen fehlt Sicherheit

4. Stress führt zu Gesundheitsschäden → Jede zweite Person berichtet arbeitsbedingte Erkrankungen
5. Fehlende soziale Standards bei Auftraggebern → Rücksichtnahme ist überwiegend individuell statt strukturell
6. Nachwuchs- und Bindungsproblem → Existenzangst treibt viele zum Jobwechsel
7. Diversitätsdebatten sind erfahrungsgetrieben → Betroffene sehen klare Defizite

Wahrgenommene Hürden für wirksame Maßnahmen

Aus den Antworten und Freitexten lassen sich mehrere Gründe ableiten, warum viele Befragte Zweifel an der Umsetzung von Verbesserungen haben:

- wirtschaftlicher Druck bei Sendern und Produktionsfirmen
- starker Wettbewerb unter Selbstständigen (“wenn ich nicht, dann jemand anderes”)
- fehlende gesetzliche Rahmenbedingungen für Selbstständige
- mangelnde Solidarität und Organisation innerhalb der Branche
- kurzfristige Kostenorientierung statt langfristiger Qualitätssicherung

Viele sehen Verbesserungen weniger als Frage des guten Willens, sondern als strukturelles Problem eines marktwirtschaftlich getriebenen Systems.

Conclusio

Die Umfrage zeigt klar: Einzelne Appelle an Fairness oder freiwillige Rücksichtnahme reichen nicht aus.

Wirksame Verbesserungen werden aus Sicht der Befragten nur dann möglich sein, wenn:

- verbindliche soziale Standards etabliert werden
- gesetzliche Rahmenbedingungen für Selbstständige angepasst werden
- Auftraggebende stärker in Verantwortung genommen werden
- die Branche geschlossen auftritt

Für den BVFK bedeutet das: **Der größte Hebel liegt nicht in Einzelverhandlungen, sondern in kollektiver Interessenvertretung, politischem Druck und klaren Branchenregeln.**

8. Handlungsempfehlungen für den BVFK

Von den Befragten gewünschte Schwerpunkte des BVFK

Die Umfrage zeigt deutlich, in welchen Bereichen sich die Mitglieder besonders starkes Engagement vom BVFK wünschen:

- Rund 80 % der Befragten wünschen sich mehr Engagement des BVFK zum Thema soziale und finanzielle Absicherung (z. B. bei Krankheit, Elternschaft, Altersvorsorge und Ausfallzeiten)
- Rund 40 % wünschen sich mehr Einsatz gegen Diskriminierung, Sexismus und Rassismus, insbesondere durch:
 - Sichtbarmachung von Einzelfällen (z. B. im Newsletter oder in Verbandsmedien)
 - stärkere Diversitätsbemühungen innerhalb des Vereins
 - aktive Unterstützung und Förderung marginalisierter Gruppen innerhalb und außerhalb des BVFK
 - Beratungsangebote zu Diversität und Sexismus für Auftraggebende und Produktionsfirmen

Diese Zahlen unterstreichen erneut die klare Priorität der Mitglieder: Soziale Absicherung wird als dringendstes Handlungsfeld gesehen, während Gleichstellung und Diversität als wichtiges, aber nachgeordnetes Thema wahrgenommen werden.

Konkrete Handlungsempfehlungen

Soziale Absicherung stärken

- Informationspakete zu Krankenabsicherung, BU, Altersvorsorge
- Beratungsangebote
- politische Forderungen zu Ausfallregelungen für Selbständige

Soziale Standards etablieren

- Branchenleitlinien für Rücksichtnahme bei Krankheit, Familie, Pflege
- faire Ersatzregelungen
- Planungssicherheit bei Produktionen

Gesundheitsschutz

- Sensibilisierung für Belastungsgrenzen
- ergonomische Empfehlungen
- Thematisierung von Überlastung in Verhandlungen

Honorare und Marktstruktur

- transparente Kalkulationshilfen
- Mindesthonorar-Empfehlungen
- Kampagnen gegen Preisdumping

Diversität und Fairness

- Schulungen zu Bias und Diskriminierung
- Anlaufstellen für Betroffene

- klare Verhaltensstandards für Produktionen
-

9. Fazit

Die BVFK-Umfrage zeigt deutlich: Die soziale Situation vieler EB-Kamerapersonen ist geprägt von Unsicherheit, Belastung und mangelnder struktureller Absicherung.

Auch wenn die Ergebnisse aufgrund der Stichprobe nicht repräsentativ sind, liefern sie ein klares Problembild der etablierten Kernbelegschaft der Branche.

Für den BVFK ergibt sich daraus ein starkes Mandat, soziale Standards, Absicherung und faire Arbeitsbedingungen zu zentralen strategischen Zielen zu machen.