

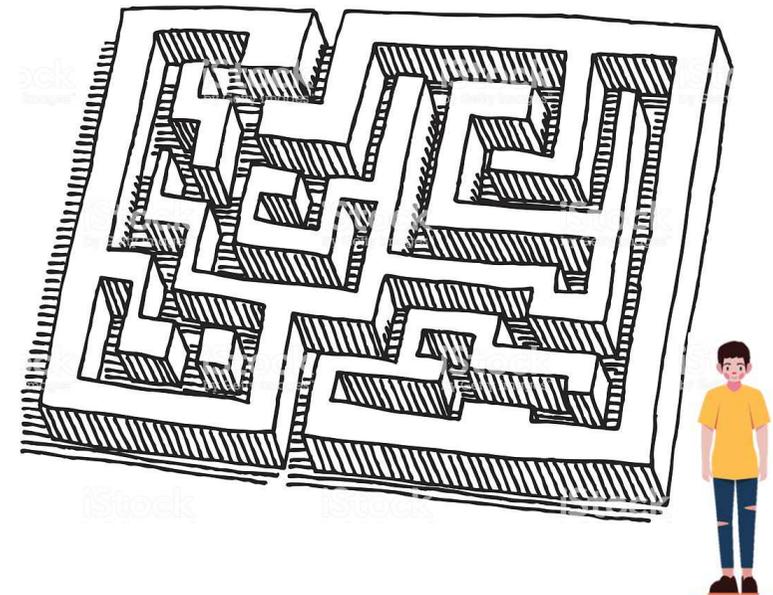
#we_do!

Anlauf- & Beratungsstelle
der österreichischen
Filmschaffenden



#we-do! – Überblick Inhalte

1. Arbeitsweise + Ziele von #we_do!
2. Begriffe + Normalitäten
3. Was ist Diskriminierung?
4. Maßnahmen + Werkzeuge
5. Prävention



#we_do!

- Seit 2019
- Initiiert von Fabian Eder, Anna Maria Kollmann, Viktoria Salcher
- Projekt
- Finanziert von VAM, VdFS, BMKÖS



Meike Lauggas

Coach & Trainerin
Schwerpunkte: Arbeitsrecht,
sexuelle Übergriffe,
Diskriminierungen



Daniel Sanin

Klinischer &
Gesundheitspsychologe
Schwerpunkte: Männer,
Sucht, Sexualität, Gewalt



#we_do! – die Arbeitsweise

- Erstberatung
- Information
- Weitervermittlung
- Dokumentation

- Materialien
- Workshops
- Arbeitsgruppen
- Vorträge
- Kooperationen
- Öffentlichkeitsarbeit

individuelle
Unterstützung

Struktur- und
Kulturveränderungen



Einige Begriffe

Diskriminierung

Sexismus

Täter-Opfer-Umkehr

white fragility

Gläserne Decke

Catcalling

Mikroaggressionen

Benachteiligung

Patriarchat

Rassismus

#Me Too

Belästigung

Fawning

Übergriff

Gaslighting

male fragility

Ausbeutung

Machtmissbrauch



„Norm“ und „Abweichung“

Normalität

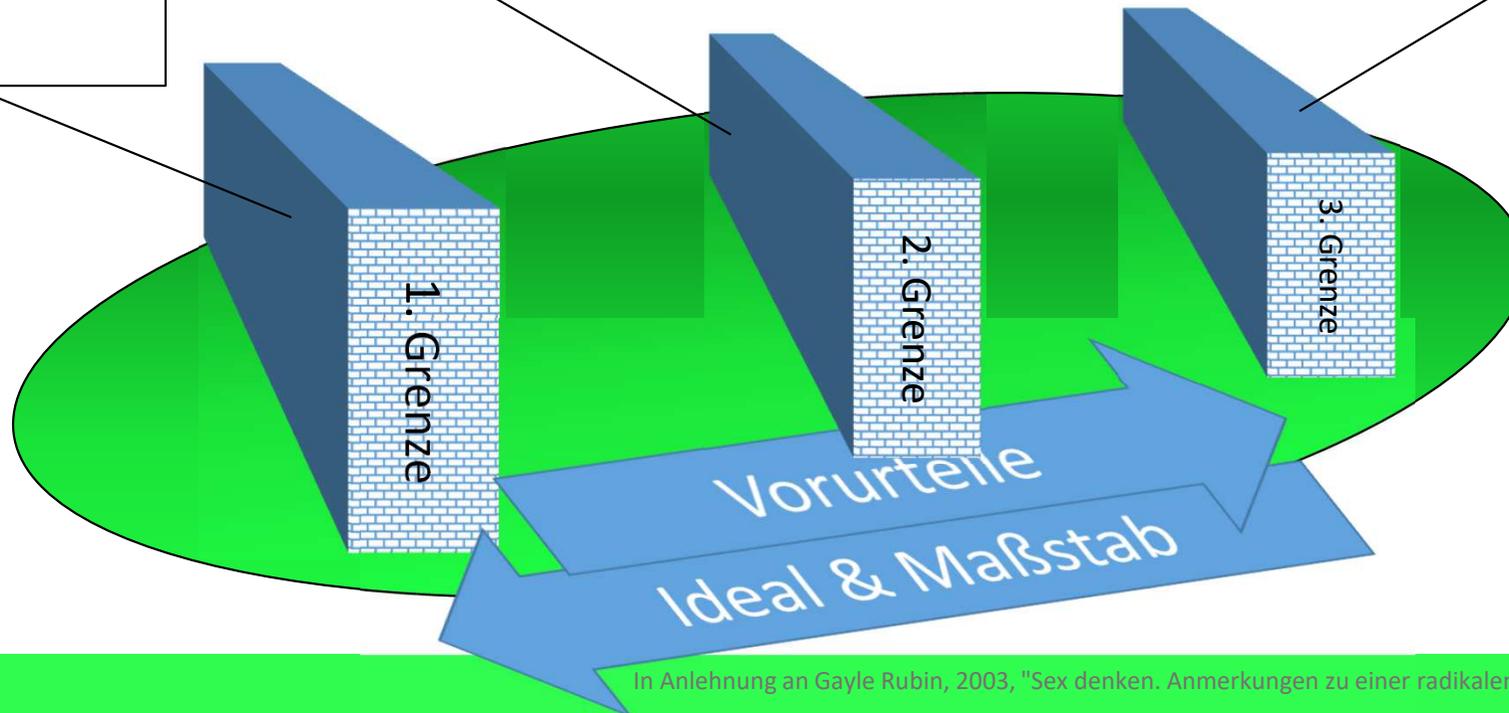
- normal
- natürlich
- gesund
- gut

Umkämpfte Zonen

- teilweise anerkannt
- Vertreter*innen & Lobbying
- Teilverdächtig & Rest-Vorurteile
- Benachteiligungen & Diskriminierung

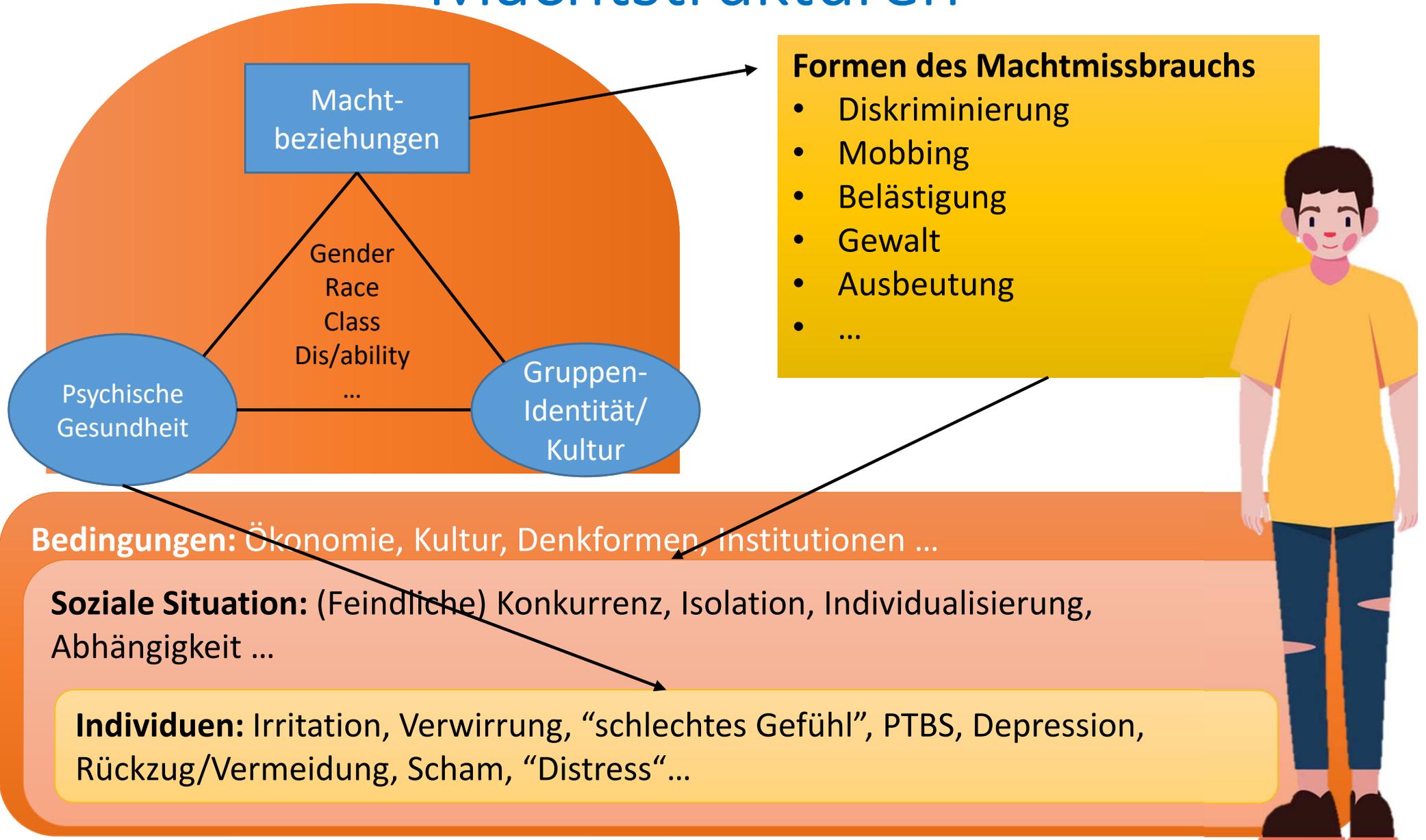
Abnormalität

- Ablehnung
- Ignorieren/keine Aufmerksamkeit
- Illegalität
- Perversität
- Verfolgung
- Benachteiligung & Diskriminierung



In Anlehnung an Gayle Rubin, 2003, "Sex denken. Anmerkungen zu einer radikalen Theorie der sexuellen Politik"

Machtstrukturen



Was ist Diskriminierung

„nicht gerechtfertigte
benachteiligende Unterscheidung
zwischen einzelnen
Menschen(gruppen)“

- Geschlecht (inkl. Transgender)
- Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft
- Behinderung
- Religion
- sexuelle Orientierung
- Weltanschauung
- Alter

Antidiskriminierungs-
gesetze sind Teil der
Durchsetzung der
Menschenrechte

Formen des Machtmissbrauchs

- Diskriminierung
- Mobbing
- Belästigung
- Gewalt
- Ausbeutung
- ...



Konflikt ≠ Diskriminierung

Konflikt

- mind. zwei agierende Seiten und ihre Anteile/Interessen
- persönliche Ebene

Diskriminierung

- Unter-/Einordnung von Person in Kategorie
- Diskriminierte Menschen haben keinen Anteil daran.
- Die beiden Formen können ineinander übergehen oder sich mischen: z. B. Konflikt aus rassistischen Gründen



Wo gilt welche Diskriminierung

Arbeitswelt

- **Geschlecht (inkl. Transgender)**
- **Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft**
- **Behinderung**
- **Religion**
- **sexuelle Orientierung**
- **Weltanschauung**
- **Alter**



Wo gilt welche Diskriminierung

Zugang zu Gütern und
Dienstleistungen

- **Geschlecht (inkl. Transgender)**
- **Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft**
- **Behinderung**
- ~~Religion~~
- ~~sexuelle Orientierung~~
- ~~Weltanschauung~~
- ~~Alter~~



Wo gilt welche Diskriminierung

Arbeitswelt

- **Geschlecht (inkl. Transgender)**
- **Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft**
- **Behinderung**
- **Religion**
- **sexuelle Orientierung**
- **Weltanschauung**
- **Alter**

Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

- **Geschlecht (inkl. Transgender)**
- **Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft**
- **Behinderung**



Sexuelle Belästigung GIBG/StGB

Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch

Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft / Gleichbehandlungskommission

Zuständigkeit der Polizei / Staatsanwaltschaft /
juristische Prozessbegleitung

Verbale sexuelle
Belästigung

Berührungen auf
Unterarm, Knie ...

Po-Grapschen, intensive
Berührungen der Brust ...

Sexuelle Nötigung,
Vergewaltigung ...

Strafbar nach dem StGB → Geldstrafe / Freiheitsstrafe

Strafbar nach dem GIBG → Schadenersatz



<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/> Factsheet sexuelle Belästigung

Formen von Diskriminierung (§)



- unmittelbare Diskriminierung

- mittelbare Diskriminierung

- (sexuelle) Belästigung

- Anweisung zur Diskriminierung oder Belästigung

- Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses

Belästigung als Form von Diskriminierung

Verhaltensweise erfüllt:



- Verletzung der Würde der betroffenen Person,
- Für betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig,
- schafft einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für betroffene Person.

Definitionsmacht

Ob etwas unerwünscht ist und damit als (sexuelle) Belästigung erfahren wird, entscheidet die davon betroffene Person.

Intention der verursachenden Person spielt keine Rolle

„War nicht so gemeint...“,
„ist so üblich“, „war ein Witz...“ zählt nicht als befreiend.



Beweislast

- Betroffene Person macht Diskriminierung glaubhaft.
- Beschuldigte Person muss Nicht-Diskriminierung beweisen.
- 3 Jahre Verjährung bei sexueller Belästigung, Mindestschadenersatz von 1.000,- €



Benachteiligungsverbot
von

- Betroffenen
- Zeugen, Zeuginnen
- unterstützenden Personen

Fristen

- Kündigung/Entlassung:
- Diskriminierung bei Einstellung/Beförderung:
- Belästigung:
- Sexuelle Belästigung:
- Sonstige Diskriminierungen:

- 14 Tage (Anfechtung), 6 Monate (Schadenersatz)
- 6 Monate
- 1 Jahr
- 3 Jahre
- 3 Jahre

Während Schlichtungsverfahren oder Gleichbehandlungskommission Hemmung Fristen



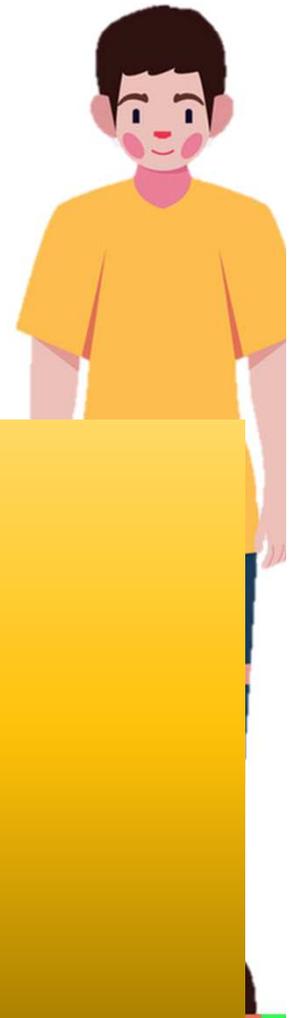
Möglicher Ablauf

Lösung durch Arbeitgeber

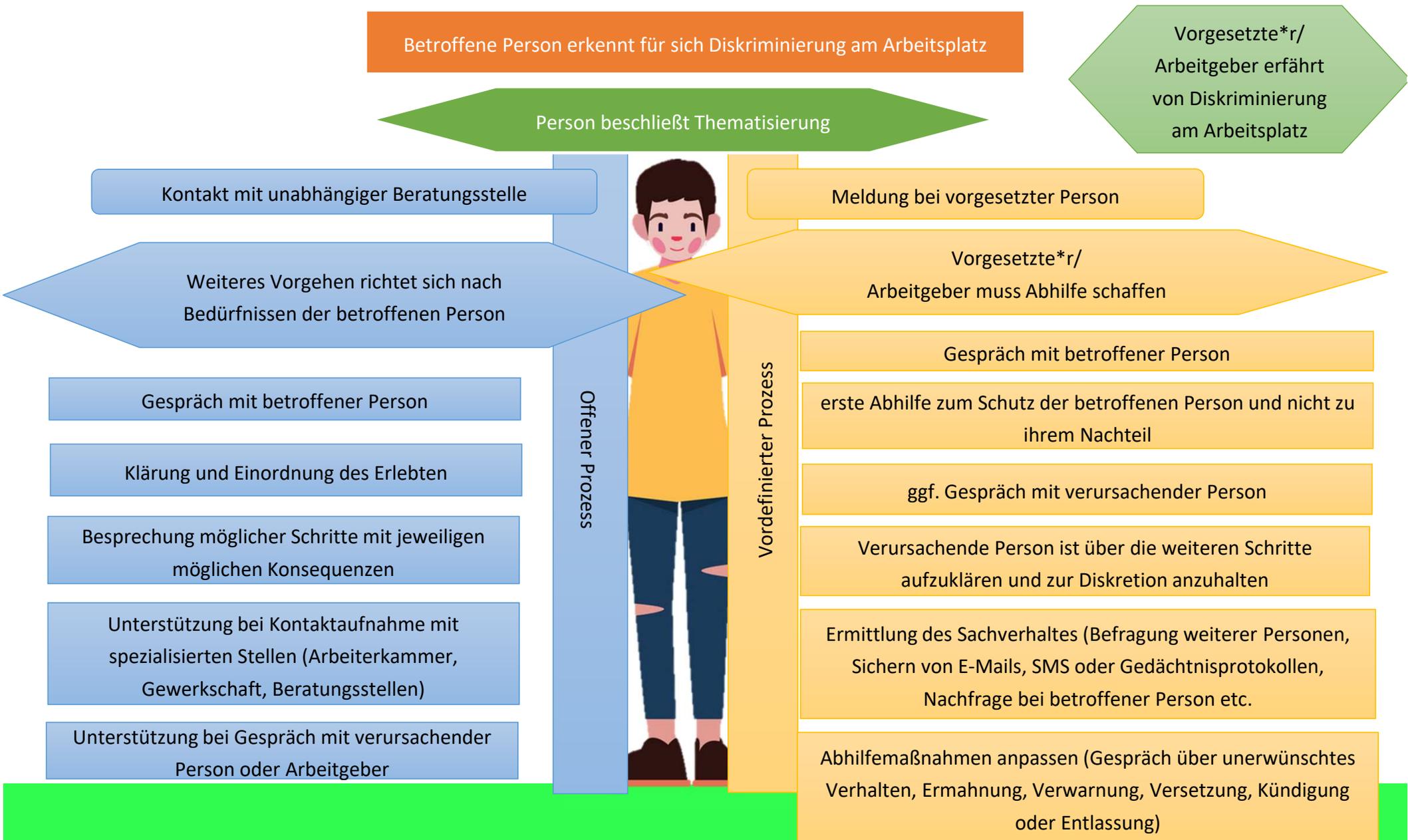
Unterstützung durch
externe Stelle, z. B.
#we_do!, vera*,
Gewerkschaft,
Arbeiterkammer usw.

Inanspruchnahme einer
Schlichtungsstelle, z. B.
Gleichbehandlungsanwalt-
schaft,
Behindertenanwaltschaft

Klage



Unterschied Prozess Beratungsstelle vs. Arbeitgeber

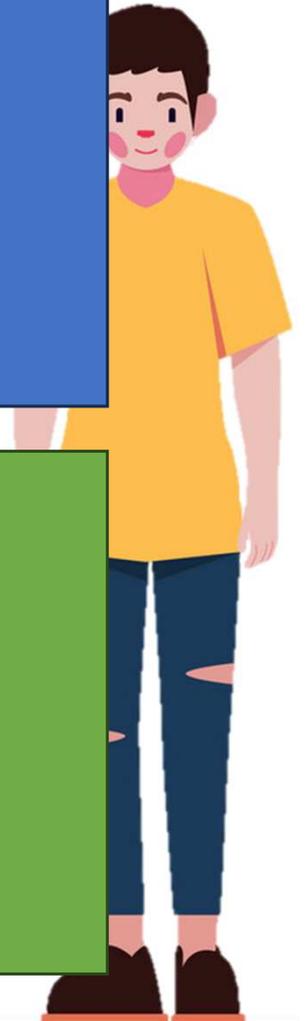


Mobbing

- Gegen eine bestimmte Person gerichtet
- Systematisches Vorgehen über längeren Zeitraum
- Regelmäßigkeit
- Von einer oder mehreren Personen (Ungleiche Machtstruktur)
- Zielt auf Entfernung der Person (soziale Tötung)

Beispiele für Mobbingstrategien:

- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständiges Unterbrechen
- Mit betroffener Person wird nicht mehr gesprochen
- Der betroffenen Person werden unangemessene Tätigkeiten übertragen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Üble Nachrede



Prävention: Beispiele Werkzeuge & Instrumente

Code of Conduct

Infos in Dispo

Entscheidungstransparenz

Vereinbarungsmöglichkeiten

Case Management

Input bei Milestones, z. B. Warm Up

Sprache

Klare Haltung

Infopoints

Projektmanagement

Schulungen

Führungskompetenz

„Affidavit“

Intimitätskoordination

Teamdiversität

Anonyme Evaluation

Klare Kommunikation

Budgetplanung

Ausfallversicherung

Kosten- und Gehaltstransparenz



Beispiele Haltung & Struktur

Haltung

- Transparenz & Machtkontrolle
- Feedbackkultur
- Normalität statt Ausnahme
- Hinschauen & Ansprechen
- Bewusstsein und Zuhören
- ...

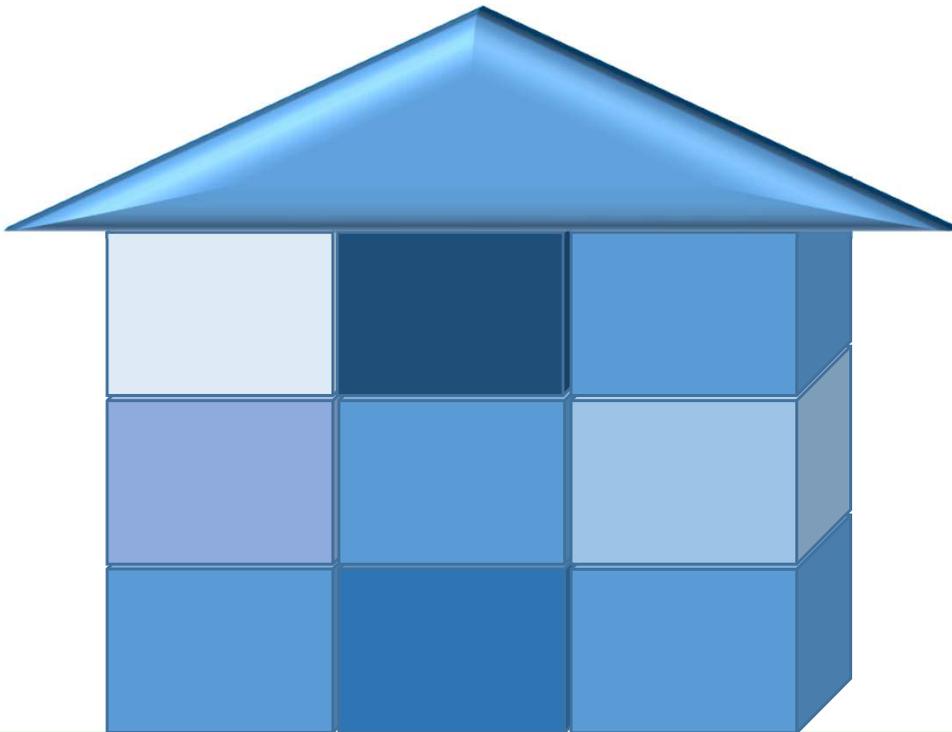


Strukturelle Ebene

- Ausbildungs- und Versicherungsstandards
- Quoten & Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Ausreichende Ressourcen
- Vereinbarkeitmöglichkeiten

Prävention: Herangehensweise

- Prävention als Konzept und Prozess vs.
- Prävention als spontane Einzelmaßnahmen

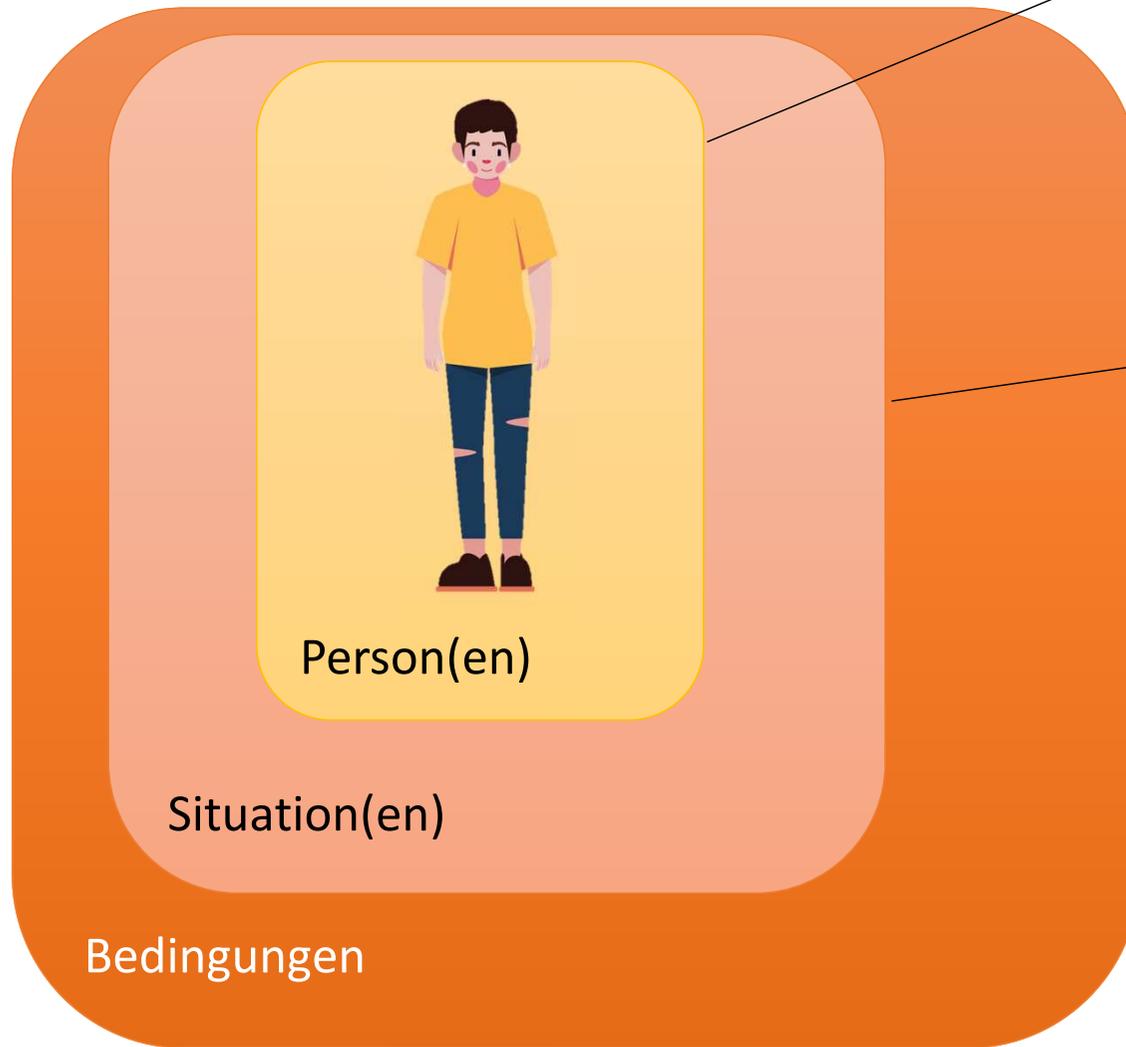


Prävention: Herangehensweise II

1. Abgrenzung Einflussbereich
 - a) Was liegt in unserem Handlungs- und Verantwortungsbereich,
 - b) Was können wir schlecht oder gar nicht beeinflussen?
2. Sortierung des Vorhandenen
 - a) Was machen wir eigentlich schon, ohne, dass wir das als „Prävention“ klassifiziert hatten?
3. Identifizierung dringlichster Baustellen



Prävention nach Ebene



Rechtswissen
Sensibilisierung
Selbstsicherheit
Austausch
„Skills“
...

Case Management
Transparenz
Informationspolitik
...

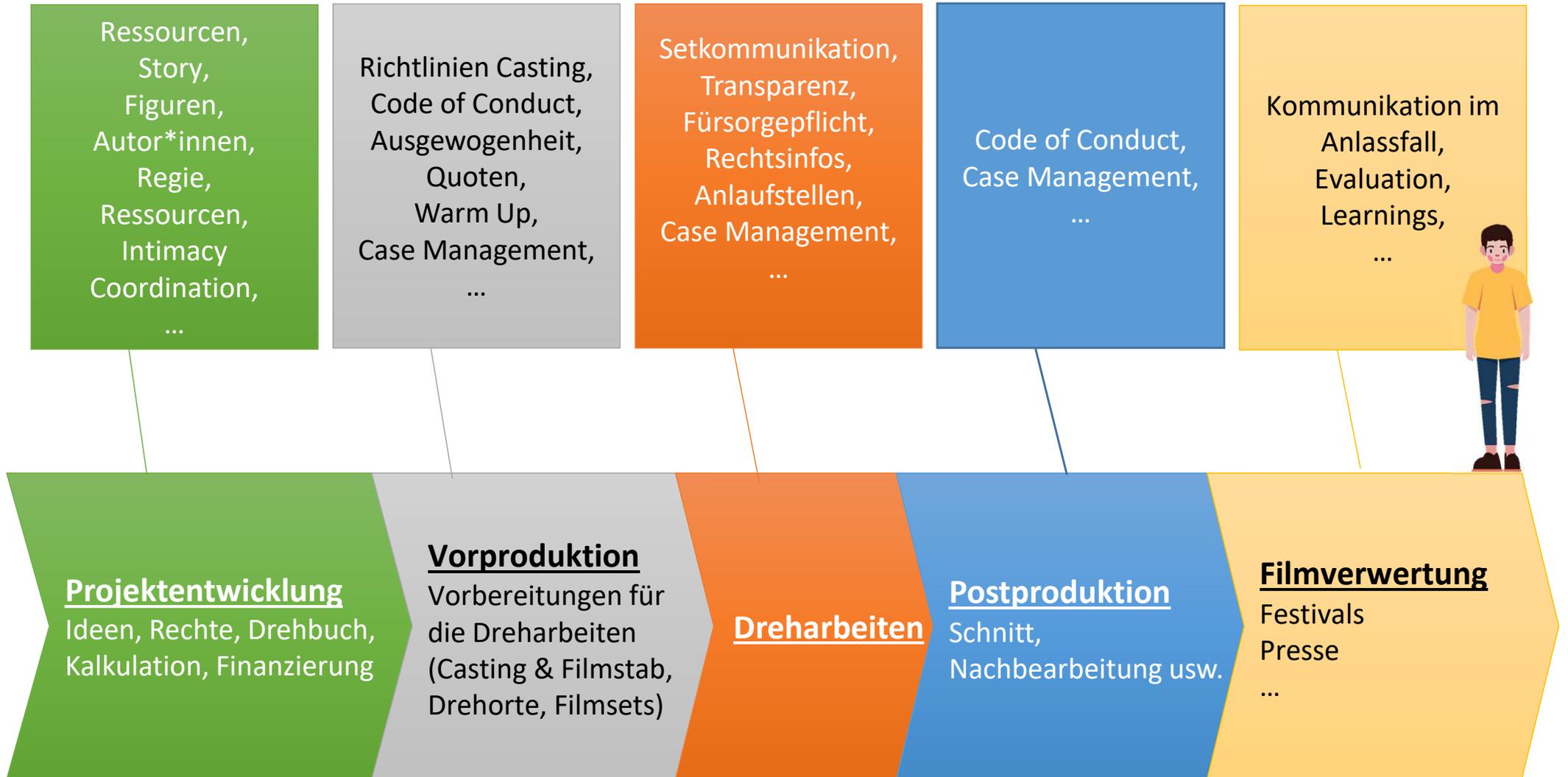
Finanzierung
Evaluation
Richtlinien
Antidiskriminierungsmaßnahmen
Vereinbarungsmöglichkeiten
...

Risiken nach Ebene



Ignoranz (Nichtwissen) Keine Sensibilisierung für Begriffe/Konzepte Geringe Selbstsicherheit Isolierung/Individualisierung Fehlen von bzw. zu wenige Skills ...
Kein Plan für Anlassfall/erratische Herangehensweise Intransparenz bzgl. Entscheidungen Verschweigen/unklare Kommunikation Victim Blaming Schlechtes Projektmanagement Klima der Angst & Komplizenschaft ...
Unterordnung von Werten unter Erfolg Zu knappe Kalkulation & Ressourcen Schlechtes Projektmanagement Keine AD-Standards/Richtlinien Komplizenschaft Konkurrenz ...

Prävention nach Phasen



Prävention - Grundsätze

Do's

- Strukturell denken
- Ebenen verschränken
- Wiederholen
- Auf Ergänzungen und Synergien achten
- Inklusiv & Partizipativ gestalten
- Konkretes Verhalten adressieren statt ganzer Person
- ...



Dont's

- Einzelmaßnahmen
- Auf Einzelne fokussieren statt auf Kultur & Umfeld
- Widersprüche ignorieren
- Individualisieren
- Ganze Person diskreditieren
- Autoritär durchsetzen
- ...

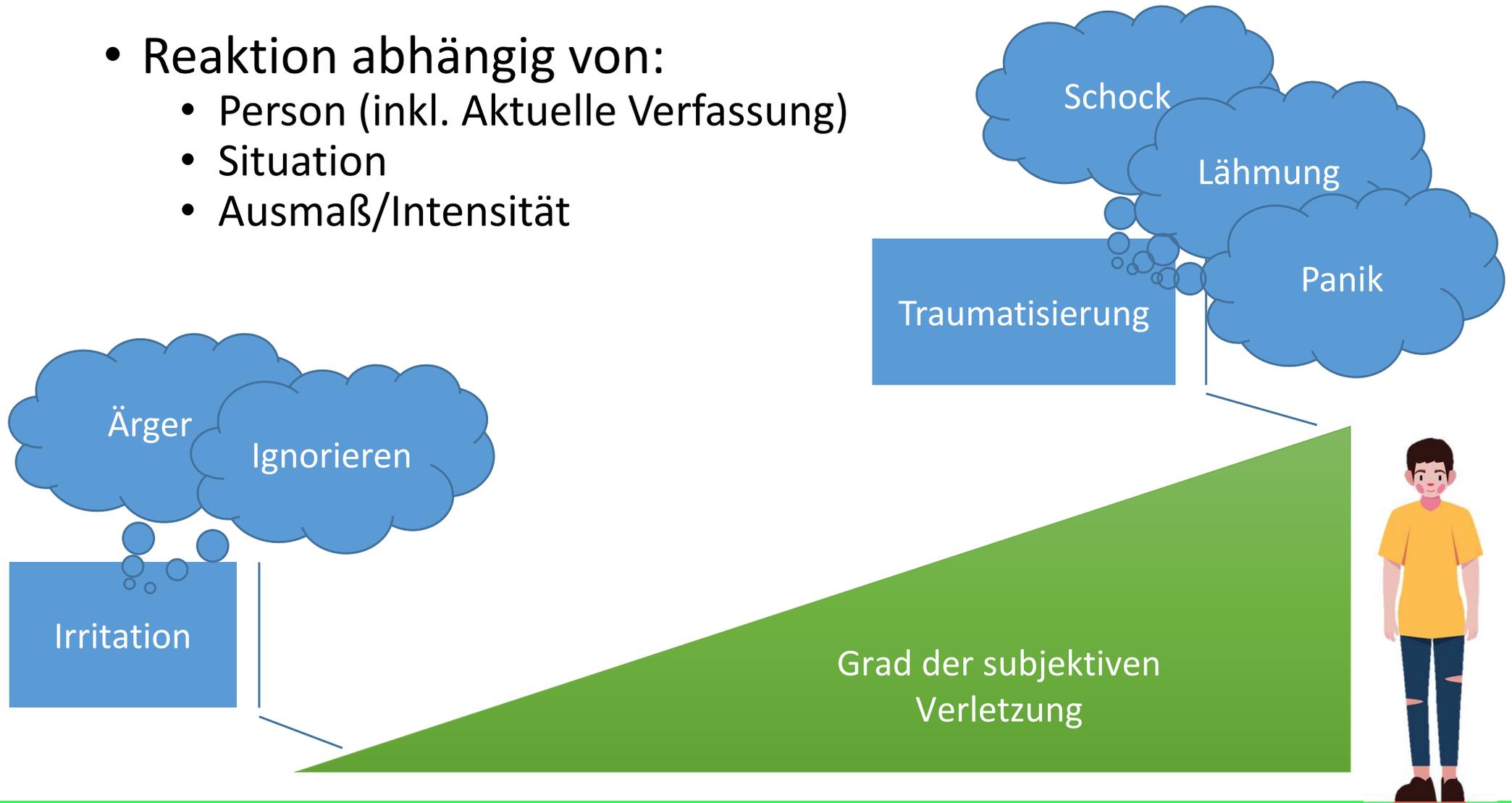
Begriffe

- „Täter“ und „Opfer“ lösen starke Bilder und Vorstellungen aus
- (Sinnvoll in bestimmten Kontexten)
- Diese Begriffe „vereinnahmen“ die ganze Person
- Die Realität ist bunt und widersprüchlich
- Daher eventuell besser „Betroffene“ und „Verursachende“ (je nach Situation und Absicht)



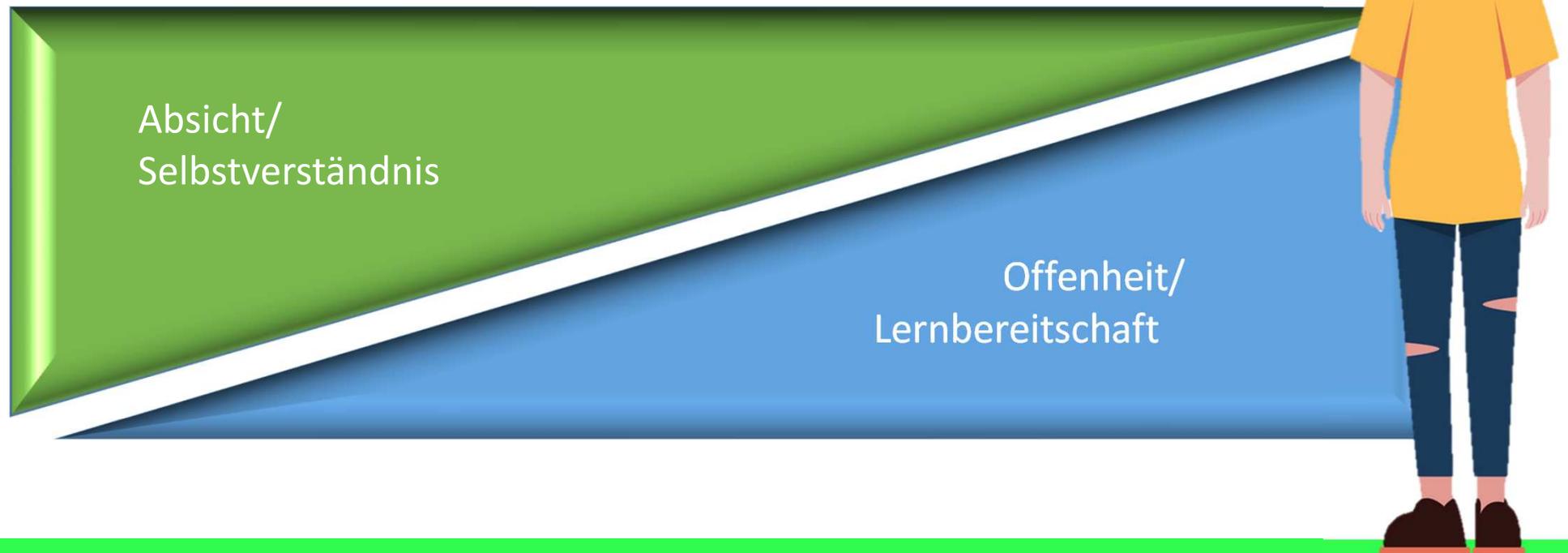
Betroffen Sein

- Reaktion abhängig von:
 - Person (inkl. Aktuelle Verfassung)
 - Situation
 - Ausmaß/Intensität



Interaktion mit Verursachern

- Möglichkeiten der Kommunikation abhängig von Reflexions- und Lernbereitschaft



Links

- #we_do!-Downloads: <https://we-do.filmschaffende.at/download.html>
- Gleichbehandlungsanwaltschaft mit vielen Infos und Materialien: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>
- Gewerkschaft Yunion mit FAQ-Bereich: <https://www.yunionfilm.at/faq/>
- Behindertenanwaltschaft: <https://www.behindertenanwalt.gv.at/startseite>
- Wiener Kinder- und Jugendanwaltschaft: <https://kja.at/>

- ÖFI-Projektkommission: <https://filminstitut.at/foerderung/projektkommission>
- Fachvertretung Film- und Musikwirtschaft: <https://www.wko.at/branchen/w/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/start.html>

- Kriseninterventionszentrum Wien: <https://kriseninterventionszentrum.at/>
- Frauenberatung Notruf bei Sexueller Gewalt: <http://www.frauenberatung.at/>
- MännerGesundheitsZentrum: <https://men-center.at/>
- Männerberatung Wien: <https://www.maenner.at/>



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

we-do-filmschaffende.at

we-do@filmschaffende.at



[@we do anlaufstelle](https://www.instagram.com/we_do_anlaufstelle)



[wedo.anlaufstelle](https://www.facebook.com/wedo.anlaufstelle)



Meike Lauggas

www.meikelauggas.at



Daniel Sanin

www.danielsanin.at

