

#we_do!

dachverband
der Österreichischen Filmschaffenden

#we_do!
**Anlauf- und Beratungsstelle
der österreichischen Filmschaffenden**

Jahresbericht 2022

von
Meike Lauggas & Daniel Sanin

#we_do! wird gefördert von:



**Vd
FS**
Verwertungsgesellschaft der
Filmschaffenden

 **Bundesministerium**
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

Executive summary – Deutsch

#we_do! ist die Anlauf- und Beratungsstelle für österreichische Filmschaffende. Sie konnte im Jahr 2022 ihre zentralen Vorhaben realisieren: Auf individueller Ebene gab es verdreifachte Nachfrage nach Beratungen, bei denen es inhaltlich besonders oft um sexuelle Belästigung, Ausbeutung und Machtmissbrauch geht. Es nehmen zwei Mal so viele Frauen* als Männer* oder Personen anderen/unbekannten Geschlechts dieses Angebot wahr, die meisten kommen über Empfehlung oder durch vorangegangene Kontakte bei Workshops, durch Medienberichte usw. Die Bekanntheit von #we_do! ist stark gestiegen, was sich weiters in zahlreichen Medienanfragen zeigt. Produktionsfirmen verweisen häufig standardmäßig auf die Anlaufstelle und laden #we_do! zunehmend zu Kurzinputs für das ganze Team bei neuen Projekten ein. Die Umsetzung des Ziels, strukturelle Veränderungsimpulse zu setzen, lässt sich außerdem in einem gestiegenen Rechtsbewusstsein erkennen: Personen wehren sich häufiger und Produktionsfirmen setzen zahlreiche Präventionsmaßnahmen für korrekte Arbeitsbedingungen. Auf Kommunikationsebene konnte #we_do! über soziale Medien den Kontakt zu einem großen Teil der Branche wesentlich verbessern.

Für 2023 bleibt eine neue Website ein Desiderat, geplant ist ein regelmäßiges Programm für Präventionsangebote, die in Präsenz, online und über Materialien zugänglich sein sollen. Ziel ist ein ausformuliertes Schutz- und Sicherheitskonzept, in das zahlreiche der Einzelempfehlungen aufgenommen werden sollen, und das dann an jeweilige Projekte angepasst werden kann. Die Anlauf- und Beratungsstelle ist über den Projektstatus hinausgewachsen und nun gilt es, #we_do! langfristig in eine filmbranchenspezifische Organisationsform auszubauen.

Executive summary – English

#we_do! is the contact and advice centre for Austrian filmmakers. It was able to realise the central projects in 2022: On an individual level, there was a threefold increase in demand for counselling, the content of which often deals with sexual harassment, exploitation and abuse of power. Two times as many women* as men* or persons of a different/unknown gender take advantage of this offer, most of them come via recommendation or through previous contacts at workshops, through media reports, etc. The awareness of #we_do! has risen sharply, which is also reflected in numerous media enquiries. Production companies often refer to the contact point by default and increasingly invite #we_do! for short inputs for the whole team for new projects. The implementation of the goal to set structural impulses for change can also be seen in an increased legal awareness: People defend themselves more often and production companies take numerous preventive measures for correct working conditions. On the communication level, #we_do! was able to significantly improve contact with a large part of the industry via social media.

For 2023, a new website remains a desideratum; a regular programme of prevention offers is planned, which should be accessible in presence, online and via materials. The goal is a formulated protection and safety concept in which many of the individual recommendations are to be included and which can then be adapted to the respective projects. The contact and advice centre has outgrown its project status and now the task is to develop #we_do! into a film industry-specific organisational form in the long term.

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Aktivitäten 2022	5
2.1	<i>Beratungen</i>	5
2.1.1	Themen	7
2.1.2	Departments	9
2.1.3	Vertrauenswürdigkeit	9
2.1.4	Fazit	10
2.2	<i>Präventionsarbeit</i>	10
2.2.1	Workshops	11
2.2.2	Inputs bei Warm-Ups	11
2.2.3	Organisationsentwicklung	12
2.2.4	Fazit	12
2.3	<i>Vorträge & Podiumsteilnahmen</i>	13
2.4	<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	14
2.4.1	Flyer	14
2.4.2	Soziale Medien	15
2.4.3	Medienbeiträge	15
3	Ausblick 2023	17
4	Empfehlungen für die Filmbranche	18
5	Anhang: Flyer, Medienbeiträge	20

1 Einleitung

Die Anlauf- und Beratungsstelle für österreichische Filmschaffende #we_do! ist im Jahr 2019 auf Initiative des Dachverbands der österreichischen Filmschaffenden gegründet worden und für die Themengebiete Arbeitsrechtsverletzungen, Gewalt, sexuelle Belästigung und Diskriminierungen zuständig. An sie herantreten können alle in Österreich tätigen Filmschaffenden mit jedem Gefühl von Unrecht und Ungerechtigkeit. #we_do! bietet Betroffenen auf individueller Ebene eine niederschwellige, filmbranchenspezifische Kontaktmöglichkeit und fördert auf struktureller Ebene einen Kulturwandel in jenen Bereichen, die als problematisch in Erscheinung treten. Dieser Jahresbericht gibt darüber Auskunft, welche Vorhaben im Jahr 2022 realisiert werden konnten, womit #we_do! beschäftigt war, wie sich Tätigkeitsfelder verändert haben und welche Empfehlungen sich daraus für die Filmbranche ableiten lassen.

Die zentrale Perspektive auf Erfolge in diesem Kontext steht vor der Frage, wie diese bemessen werden können. An der Frequenz der Kontaktaufnahmen lässt sich ein Stück weit ablesen, ob die Stelle angenommen und im Sinne ihres Auftrags genutzt wurde. Ein Kulturwandel hingegen ist an verschiedenen Parametern zu erkennen, bedarf jedoch neben den Vorschlägen und Interventionen einer Beratungsstelle auch der veränderungswilligen Akteur*innen in der Branche. So gesehen sind umgesetzte Veränderungen immer auch ein Erfolg der Filmbranche selbst. Welche Übergriffe, Diskriminierungen oder Arbeitsrechtsverletzungen unterblieben sind, weil es #we_do! gibt und weil zahlreiche, inzwischen durchgeführte Präventivmaßnahmen greifen, bleibt zwangsläufig offen.

Die personelle Ausgangssituation hat sich 2022 im Dachverband der österreichischen Filmschaffenden grundlegend verändert: Fabian Eder hatte als Vorstandsvorsitzender zusammen mit dessen Geschäftsführerin Maria Anna Kollmann und in Zusammenarbeit mit der Produzentin Viktoria Salcher das Projekt #we_do! 2019 ins Leben gerufen. Eder ist als Vorstandsvorsitzender 2022 zurückgetreten (ihm folgte interimistisch Thomas Clemens, 2023 wurde Markus Schleinzer zum neuen Vorsitzenden gewählt); Maria Anna Kollmann ist 2022 in Pension gegangen, ihr folgte im September Zora Bachmann (Salcher hatte sich bereits 2020 zurückgezogen). Zur Beantragung von Förderungen, Abwicklung von zahlreichen verwaltungstechnischen Belangen (Organisation von Workshops, Abrechnungen, Weiterleitung von Anfragen etc.) steuerte der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden auch 2022 zahlreiche Arbeitsstunden der Geschäftsführerinnen Kollmann bzw. Bachmann bei.

Als Berater bei #we_do! folgte Daniel Sanin folgte 2021 dem 2020 ausgeschiedenen Norbert Pauser nach, Meike Lauggas ist von Anfang an in das Projekt eingebunden und gegenwärtig als einzige der Personen seit Gründung und Aufbau mit dabei. Meike Lauggas ist akademische Coach, Organisationsberaterin und Universitätslehrbeauftragte; Daniel Sanin ist klinischer und Gesundheitspsychologe. Beide sind branchenextern, weisungsfrei, unabhängig und selbstständig auf Honorarbasis für #we_do! tätig, führten 2022 sämtliche Beratungen, Vermittlungs- und Präventionsformate durch, leisteten die Öffentlichkeitsarbeit und standen der Presse zur Verfügung.

2 Aktivitäten 2022

2.1 Beratungen

Jede Kontaktaufnahme mit #we_do!-Berater*innen läuft anders ab, denn Beratungen sind sehr individuelle Prozesse. Wenn sich jemand meldet, wird darauf eingegangen, was das jeweilige Anliegen ist. Manche Personen möchten lediglich ein Vorkommnis für die Statistik dokumentiert wissen, manchen wollen inhaltliche Klarheit über eine konkrete Frage oder ihre Handlungsmöglichkeiten besprechen, viele sind emotional sehr aufgeregt. Je nach Anliegen wird auch auf spezialisierte Stellen wie Gleichbehandlungsanwaltschaft, Arbeiterkammer, psychosoziale Beratungsstellen u.a.m. verwiesen. Die Berater*innen beantworten die meisten Anrufe oder E-Mails sofort oder rufen in der Regel am selben Tag zurück, spätestens jedoch innerhalb von 48 Stunden.

Die meisten Kontakte sind einmalig pro Thema, aber beratene Personen melden sich bei anderen Anlässen häufig wieder oder empfehlen die Beratungsstelle weiter. Ein großer Teil der Anrufenden und Anschreibenden verweist auf jemanden, die*der die Kontaktaufnahme mit #we_do! empfohlen hat oder jemanden von den Berater*innen bei einem Workshop oder Medienauftritt selbst erlebt hat.

Bei den eingebrachten Meldungen geht es oft um sehr tief gehende Kränkungen, Demütigungs- und Beschämungsprozesse. Dadurch entscheiden sich sehr viele, solche Erlebnisse (vorerst) wegzustecken, auszuhalten, zu verdrängen oder in etwas weniger Belastendes umzudeuten. Auch sich selbst die Schuld dafür zu geben, ist eine Form, wieder Handlungsmacht über eine Situation zu empfinden, in der Ohnmacht erlebt wurde. Nach solchen Erlebnissen ist es deshalb so wichtig, dass Betroffene die Kontrolle über die Meldung, den Prozess der Auseinandersetzung und die entsprechenden Schritte behalten.

Viele Betroffene wollen sich nicht in einer Opferrolle wiederfinden, da diese gesellschaftlich mit Wehrlosigkeit, Demütigung und Schwäche assoziiert wird. Dies und die Sorge, jemand könnte es erfahren und gegen sie verwenden, sind Hintergründe, sich nicht sofort oder gar nicht an eine Beratungsstelle zu wenden, weshalb bei jeder Person, die sich bei #we_do! meldet, ihr Mut für diesen Schritt explizit anerkannt wird. Ähnliches gilt für arbeitsrechtliche Verstöße, die allerdings etwas leichter als Unrecht thematisiert und berichtet werden können.

Die Berater*innen verwenden deshalb auch nicht die jeweils die ganze Person umfassenden Begriffe „Opfer“ und „Täter*in“. Es geht vielmehr immer um singuläre Ereignisse, von denen jemand betroffen ist und die jemand verursacht hat. Demensprechend wird durchgängig von „Betroffenen“ und „Verursacher*innen“ oder „Beschuldigten“ gesprochen.

Die folgenden Daten stellen einen Tätigkeitsnachweis der Beratungsstelle #we_do! dar und sind kein Abbild der Vorkommnisse innerhalb der österreichischen Filmbranche. Sie geben lediglich einen Einblick, für ein umfassenderes Bild der Erfahrungen bräuchte es eine repräsentativ durchgeführte Studie.

2022 wurden insgesamt 81 Beratungsanfragen persönlich, telefonisch oder per Videofonie bearbeitet. Das waren genau so viele wie in den vorangegangenen drei Jahren zusammen. Abbildung 1 zeigt die Häufigkeiten der Betroffenenanfragen nach Jahr und Geschlecht (soweit bekannt).

	Gesamt	w*	m*	d*
2019	24	17	5	2
2020	37	28	6	3
2021	20	17	3	
2022	81	63	13	5

Abbildung 1: Anzahl der Kontaktaufnahmen 2019–2022

Die Zuordnung der Anrufenden nach Geschlecht zeigt, dass sich mehr Frauen melden, nämlich 63, im Gegensatz zu 13 Männern – eine Zuordnung von 5 weiteren Personen bleibt offen. Diese ungleiche Verteilung hat zum einen mit den benachteiligten gesellschaftlichen Verhältnissen zu tun, in welchen Frauen (trotz großer Unterschiede auch innerhalb dieser Gruppe) wesentlich häufiger von sexueller Belästigung, Machtmissbrauch und Ausbeutung betroffen sind. Gleichzeitig widerspricht es aber auch dem vielfach dominanten Männlichkeitsideal, sich als betroffen und beratungsbedürftig zu betrachten. Es ist also davon auszugehen, dass auch viel mehr Männer betroffen sind, es aber aus verschiedenen Gründen nicht thematisieren. Bei Personen weiterer Geschlechtszugehörigkeiten kann dazukommen, dass aufgrund zahlreicher negativer Erfahrungen das Vertrauen in ein sicheres Gesprächssetting nicht groß genug ist, um sich an die Beraterin oder den Berater zu wenden. Ähnliches kann für Personen mit Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen sowie Angehörige von benachteiligten Gruppen gelten, die sich bei den beiden *weißen* Berater*innen (ohne sichtliche Behinderungen u.v.m.) möglicherweise nicht sicher genug fühlen. Deshalb werden solche Lebensbedingungen und Themen von den #we_do!-Berater*innen in der Öffentlichkeit immer wieder angesprochen, um inklusives Denken und zumindest ein gewisses Bewusstsein hinsichtlich dieser Ausgangslage zu verdeutlichen.

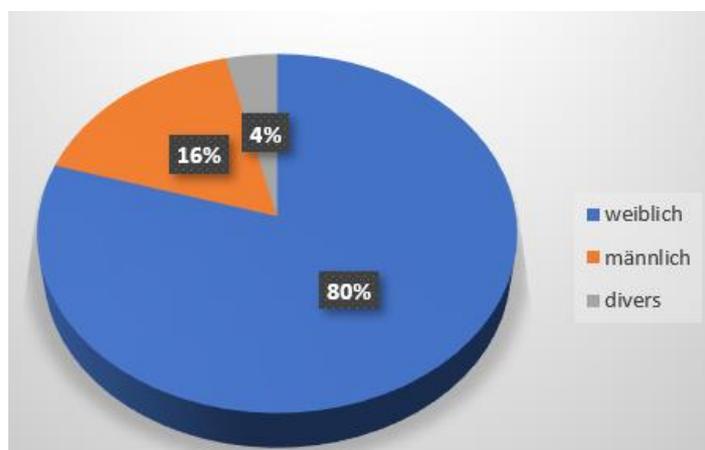


Abbildung 2: Verteilung der Kontaktaufnahmen nach Geschlecht

Für 2022 wurden die Kontaktanfragen auch nach ihrem Zeitpunkt aufgeschlüsselt, womit deutlich wurde, dass es zu zwei intensiveren Konzentrationen kam: im Mai wurde durch Instagram-Postings der Regisseurin Katharina Mückstein eine #MeToo-Welle mit großem medialem Echo losgetreten; im September wurden durch einen Artikel im Magazin „Der Spiegel“ über die Produktionsbedingungen von Ulrich Seidels Film „Sparta“ viele Diskussionen ausgelöst. Zeitgleich wurde Anfang September vera*, die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport eröffnet, was öffentliche Aufmerksamkeit für diese Themen bewirkte. In diesen beiden Zeiträumen gingen bei #we_do! überdurchschnittlich viele Anfragen ein, die medialen Debatten waren für viele Betroffene ausschlaggebend, sich mit aktuellen und weiter zurückliegenden Vorfällen an die Beratungsstelle zu wenden. Auch die Anzahl von Presseanfragen und Nachfrage nach Präventionsangeboten ging damit schlagartig in die Höhe.

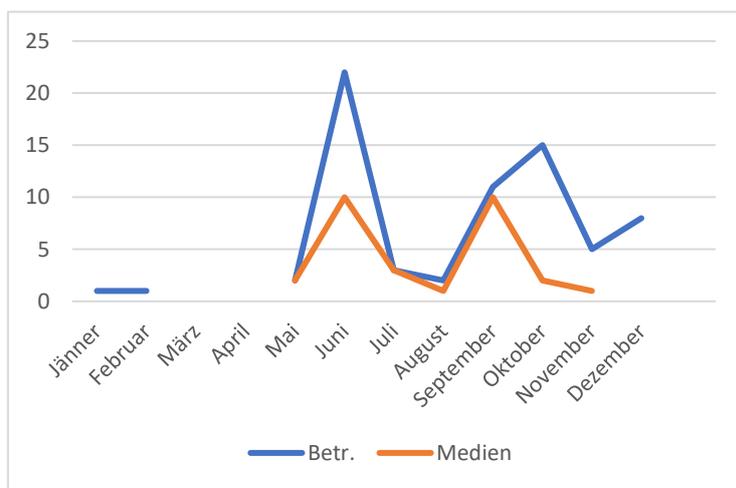


Abbildung 3: Häufigkeit von Kontakten nach Zeitpunkt

2.1.1 Themen

Die Anlauf- und Beratungsstelle bietet ein sehr breites Spektrum an Themen an, mit denen sich Filmschaffende an sie wenden können. Dennoch zeigt sich eine gewisse Häufung in Bezug auf einige Vorkommnisse. Die inhaltlichen Anlässe für Kontaktaufnahmen wurden verschiedenen Kategorien zugeordnet und wenn notwendig auch zweigeteilt, in Kategorie I und gegebenenfalls eine weitere (Kategorie II). Das ermöglicht mehrere Zuordnungen, wenn beispielweise eine Filmschaffende nicht korrekt entlohnt („Ausbeutung“) und zusätzlich sexistisch lächerlich gemacht wird („Sexismus“ oder „sexuelle Belästigung“).

Die Themen von 2022 verteilen sich wie folgt:

Themen	Kategorie I	Kategorie II	Summe I & II
sexuelle Belästigung	19	4	23
Ausbeutung	14	3	17
Machtmissbrauch	13	3	16
Sexismus	7	2	9
Verleumdung	3		3

Anderes	3	2	5
Sexuelle Gewalt	2	2	4
Rassismus	2	1	3
Stalking	1	2	3
Prekariat	1	2	3
Homophobie		1	1
Ageism		1	1
Mobbing		1	1

Abbildung 4: Absolute Zahlen der Themen bei Kontaktaufnahme

Obige Tabelle gibt die absoluten Zahlen wieder. Was Kategorie I oder II ist, ergibt sich aus der jeweiligen Dringlichkeit des von der betroffenen Person Vorgebrachten. Manche Themen sind inhaltlich verwandt, durch die unterschiedliche Bezeichnung wird jedoch ein Aspekt besonders hervorgehoben. So bezieht sich z. B. die Kategorie „Sexismus“ auf allgemeine Ungerechtigkeiten, die auf das Geschlecht zurückgeführt werden können, z. B. Nicht-Besetzung aufgrund sexistischer Kriterien, frauenfeindliche Witze oder weniger ernst genommen werden aufgrund des Geschlechts. „Sexuelle Belästigung“ und auch „sexuelle Gewalt“ beziehen sich auf Unterformen bzw. auch auf rechtlich zu unterscheidende Bereiche, da z. B. sexuelle Gewalt auch in der Arbeitswelt dem Strafrecht unterliegen kann.

Eine weitere Überschneidung bilden die Kategorien „Prekariat“ und „Ausbeutung“. Wiewohl ein Prekariat ohne Ausbeutung einen Widerspruch in sich darstellt, macht es Sinn, hier zu differenzieren: „Prekariat“ versammelt jene Kontakte, wo es um allgemeine Missstände geht, wie z. B. nachteilige Verträge, während „Ausbeutung“ konkret Fälle meint, in denen z. B. bei einem Projekt bestimmte Stunden nicht ausbezahlt wurden.

Die Hauptthemen, die an #we_do! herangetragen wurden, sind sexuelle Belästigung, Ausbeutung und Machtmissbrauch.

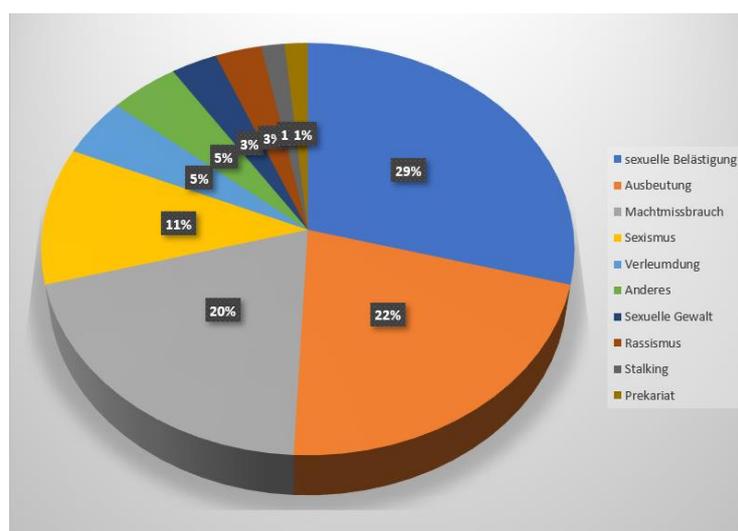


Abbildung 5: Prozentuelle Verteilung der Themen bei Kontaktaufnahme

2.1.2 Departments

Mit insgesamt 26 verschiedenen Berufsgruppen gab es 2022 Kontakte, am meisten durch Personen aus dem Feld Schauspiel, gefolgt von Regie, 5 Szenenbildner*innen und dann 37 Berufsgruppen zusammengefasst, wo es „nur“ unter 5 Meldungen gab, meistens 1-2.

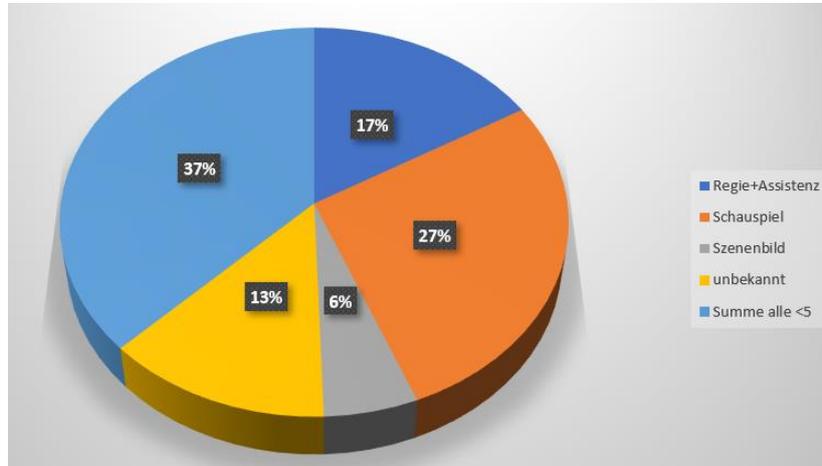


Abbildung 6: Kontaktaufnahmen nach Departments

2.1.3 Vertrauenswürdigkeit

Zentral für das Funktionieren als Anlauf- und Vertrauensstelle ist, dass die branchenexternen Berater*innen weisungsfrei, strikt verschwiegen und vertraulich arbeiten. Die Filmbranche in Österreich ist relativ klein und eng vernetzt. Personen können schnell identifiziert werden oder befürchten dies zumindest. Insofern ist verständlich, dass die Vertrauenswürdigkeit der Beratungsstelle immer wieder Thema wird. Durch erhöhte Bekanntheit kam es 2022 zu mehreren Vorfällen, in denen dies verhandelt wurde.

Im Juli 2022 wurde medial kolportiert, dass sich eine beschuldigte Person an die Beratungsstelle gewandt hätte, um mit etwaigen Betroffenen in Kontakt zu kommen. Zwischen September bis Jahresende wiederum wurde verhäuft das Gerücht kolportiert, die Berater*innen würden nicht verschwiegen über einzelne Fälle sein. Es wurde sogar im Namen aber ohne Zustimmung von #we_do! ein (hilfreich gemeintes) Dementi innerhalb der Branche veröffentlicht, dass die Berater*innen keine Informationen über einen konkreten Fall an Medien weitergegeben hätten.

Diese Vorkommnisse hatten den Effekt, dass bei #we_do! unzählige Anfragen von Filmschaffenden, Pressevertreter*innen und Förderinstitutionen einlangten, ob dies oder jenes stimme. Eine Klarstellung der Beratungsstelle über soziale Medien wurde notwendig, wonach grundsätzlich keine Auskunft über Fälle erteilt wird – auch nicht, wer sich an #we_do! gewandt hat oder wer nicht. Es musste außerdem deutlich gemacht werden, dass die Beratungsstelle bei konkreten Vorfällen den Betroffenen mit ihren Anliegen zur Verfügung steht. Wenn Betroffene mit Beschuldigten ins Gespräch kommen möchten, wird das vermittelt – nicht jedoch in die andere Richtung.

In einem anderen Fall wurde ein Einschreiten von #we_do! durch eine Person gefordert, die selbst weder Betroffene*r noch Zeug*in war. Es wurde große Besorgnis glaubhaft vermittelt und #we_do! hat wiederholt eingeladen, dass sich direkt Beteiligte melden, was nicht erfolgte. Eine Beratungsstelle kann aber nur im Auftrag der betroffenen Personen oder unmittelbaren Zeug*innen agieren und es kam zu einer Enttäuschung bei der Person, die sich gemeldet hatte. Aber die Bewertung, ob etwas als Diskriminierung oder Belästigung erlebt wird, liegt auch laut Gleichbehandlungsgesetz ausschließlich bei der betroffenen Person. Während in Fällen von unmittelbarer Gefährdung, Gewalt oder Misshandlung die zuständigen Behörden eingeschaltet werden sollten. Dem immer wieder aufkommenden Wunsch in der Filmbranche, #we_do! möge als „Set-Polizei“ kontrollierend auftauchen, kann nicht entsprochen werden, denn die existierenden gesetzlichen Regelungen gelten verbindlich auch auf Filmsets, es braucht keine eigene Instanz.

Indirekt zeigen diese – in der Situation jeweils unerfreulichen – Vorgänge, dass #we_do! als wichtige Stelle in der Filmbranche angekommen worden ist, Macht zugesprochen erhält und dies auch Versuche nach sich zieht, die Beratungsstelle und ihre Vertrauenswürdigkeit zu beschädigen.

2.1.4 Fazit

Die hohe Anzahl an Kontakten lässt eindeutig den Schluss zu, dass die Anlauf- und Beratungsstelle in der Filmbranche inzwischen recht bekannt ist und in dieser Funktion genutzt wird. Besonders die wiederholten Kontaktaufnahmen durch die gleichen Personen und der Verweis auf Empfehlungen lässt auf viele positive Erfahrungen schließen. Erstmals in Anspruch genommen wurde das Angebot, dass #we_do! auf Wunsch von Betroffenen vermittelt: Dies erfolgte in Moderation mit allen Beteiligten, um gemeinsam eine nachhaltige Lösung zu finden.

Auf mehreren Ebenen konnte #we_do! das Vertrauen vieler Filmschaffender gewinnen. Aufseiten der Filmschaffenden steigt sichtlich die Bereitschaft, Missstände nicht mehr hinzunehmen und sich über die eigenen Rechte, Pflichten und Handlungsmöglichkeiten zu informieren.

2.2 Präventionsarbeit

Workshops waren seit Beginn von #we_do! ein zentraler Zugang, um im Sinne des Kulturwandels Themen rund um Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch aktiv in die Branche hineinzutragen, zu enttabuisieren und die Awareness zu erhöhen. 2022 war für #we_do! ein Wendepunkt hinsichtlich angebotener Maßnahmen zur Prävention. Neben wieder in Präsenz durchführbaren Workshops wurde das Angebot erheblich ausgeweitet, es kamen zahlreiche Besuche bei Warm-Ups und Einladungen zu Vorträgen oder Podiumsdiskussionen (z. B. auf Festivals) dazu.

Der Präventionsansatz von #we_do! umfasst grundsätzlich mehrere Aspekte, Einzelmaßnahmen sind zwar hilfreich, aber nicht ausreichend. So ist z. B. ein Input beim Warm-Up ein Baustein von mehre-

ren, der umso besser wirkt, wenn es außerdem noch eine klar kommunizierte und verschriftlichte Haltung der Firma gibt (Code of Conduct/Ethics), eine Handlungskette im Anlassfall (Case Management), Schulungen für die Leitungspersonen (z. B. über Antidiskriminierungsgesetze), angekündigte Abschlussevaluierungen, Thematisierung relevanter Inhalte in den Produktions- und anderen Besprechungen, Informationsblätter, Kontaktdaten über externe Anlaufstellen auf der Dispo usw.

Für Produktionsfirmen ist Prävention eine effiziente Möglichkeit, um ein klares Zeichen zu setzen, dass Diskriminierungen und Machtmissbrauch nicht toleriert und entsprechende Meldungen ernst genommen werden. Sie stellt eine Investition in die generelle Qualität dar, kostet aber ohne Frage auch Ressourcen und lässt sich in ihrem Effekt kaum messen. Falls es jedoch zu Vorfällen kommt, kann der Schaden sehr schnell sehr hoch werden, sodass der Einsatz im Vorfeld wesentlich günstiger sein kann.

Präventionsangebote gesamt	38
Workshop	9
Vortrag / Warm-Ups	13
Organisationsentwicklung	16

Abbildung 7: Anzahl von Präventionsangeboten

2.2.1 Workshops

Die meisten #we_do! -Workshops dauern in der Regel 4 Stunden und vermitteln Wissen und Bewusstsein, orientieren sich jedoch auch immer an den konkreten Fragen der Teilnehmenden. Außerdem bieten sie die Möglichkeit, die #we_do!-Berater*innen und ihre Arbeitsweise kennenzulernen, sich mit anderen aus der Filmbranche zu vernetzen, in einem sicheren Raum (auch kontroverse) Diskussionen zu führen und einen Umgang mit eigenen und fremden Widerständen bei gewissen Themen zu entwickeln. Nachdem zwischen verschiedenen Departments auch große Hierarchien bestehen, wurden neben allgemein offenen Workshops auch eigene nur für Personen aus dem Feld der Regie und für jene aus dem Schauspiel angeboten. Ein Verband von Produktionsfirmen hat außerdem bei einer solchen Veranstaltung einen Rechtsanwalt zusätzlich zu #we_do! eingeladen, um umfassend zu informieren. 2022 wurden nach pandemiebedingter Pause 9 angebotene als auch angefragte Workshops in Präsenz durchgeführt.

2.2.2 Inputs bei Warm-Ups

Bei einem Warm-Up lernen sich die Beteiligten eines Projekts im informellen Rahmen kennen, bevor am nächsten Tag der Dreh beginnt. Sie finden üblicherweise abends in einer Bar oder einem Gasthaus statt, es gibt freie Getränke, Knabberien und manchmal auch Essen. Die Teilnahme daran ist freiwillig. Dieses Kennenlernen dazu zu nutzen, dass auch eine Beratungsstelle und einige Basisinformationen vorgestellt werden, ist eine Idee, die in anderen Ländern bereits umgesetzt wird und von Filmschaffenden an #we_do! herangetragen wurde. Mit 2022 wurden die ersten Infoblöcke bei Warm-Ups für österreichische Produktionen durch #we_do! durchgeführt, die – laut anschließendem Feedback – außerordentlich gut angenommen wurden. Nach dem ersten Warm-Up am 3.10.2022 ging eine ganze Welle

von Anfragen nach Inputs bei Warm-Ups ein, was auf eine rege Mundpropaganda schließen lässt, insgesamt wurden 2022 vier Warm-Ups durchgeführt. Es sind teilweise bereits Minuten nach einem Warm-Up Anrufe eingegangen, viele Kontaktaufnahmen für Beratungen nahmen Bezug auf ein Warm-Up.

Wie ein Warm-Up konkret aussieht, ist abhängig von der restlichen Abendplanung, #we_do! orientiert sich dabei an den Vorgaben der Anfragenden. Inhaltlich werden die Beratungsstelle und ihre Arbeitsweise sowie rechtliche Basisinformationen vorgestellt, je nach verfügbarer Zeit wird auch anhand von prototypischen Situationen gearbeitet. Dies kann ein kurzer Input sein oder in Form eines Quiz' erfolgen mit Denkanstößen und Anreizen sich weiter zu informieren. Hauptzweck eines solchen Besuchs beim Warm-Up ist neben der Informationsvermittlung der Hinweis, dass es #we_do! für Filmschaffende gibt, welche konkreten Personen dahinterstecken und dass die Anlaufstelle verschwiegen, lösungsorientiert und niederschwellig arbeitet.

Kritisch rückgemeldet wurde durch #we_do!, dass Warm-Ups meistens unbezahlt und abends stattfinden. Zum einen kann ein gewisser Druck entstehen, trotz Freizeit daran teilzunehmen und zum anderen bedeutet die Uhrzeit am Abend für Personen mit Betreuungspflichten eine schwierige Herausforderung. Angesichts gesellschaftlicher Realitäten kann das eine mittelbare Diskriminierung vor allem von Frauen* darstellen, da eine scheinbar neutrale Regelung eine Geschlechtsgruppe überwiegend trifft. Diese Intervention durch #we_do! hat bewirkt, dass einige Warm-Ups inzwischen als Brunch stattfinden.

2.2.3 Organisationsentwicklung

Kulturwandel in der Filmbranche wird daran erkennbar, dass neue Standards eingezogen und Selbstverständlichkeiten neu definiert werden. Diesbezüglich ist 2022 ein regelrechter Durchbruch gelungen, denn sehr viele Verantwortungsträger*innen und Produktionsfirmen haben #we_do! mit Fragen kontaktiert, wie ihre Strukturen und Prozesse gerechter gestaltet, welche Präventionsmaßnahmen wie implementiert und umgesetzt werden können. Teils kamen dabei Umstände zur Sprache, die auch für die Verantwortlichen schon lange als „problematisch“ bekannt waren, die sie nun aber verändern wollten. Dieses Vertrauen ist sehr wertvoll und bedarf seitens der Berater*innen entsprechender Sorgfalt. #we_do! unterstützte mehrmals mit rechtlichen Einschätzungen und der maßgeschneiderten Entwicklung von Kommunikations- und Veränderungskonzepten.

2.2.4 Fazit

Die hohe Nachfrage nach Präventionsangeboten macht deutlich, dass ein Kulturwandel begonnen hat. Dieser lässt sich außerdem an der Einführung des Code of Ethics durch das ÖFI und die online verfügbaren Informationen über Rechte und Pflichten durch die WKÖ-Fachvertretung erkennen. Dass Personen sich bei der Beratungsstelle verhäuft melden, sobald es eine öffentliche Aufmerksamkeit für die Themen rund um Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt gibt, macht deutlich, dass Präventionskonzepte genau diese Stimmung herstellen müssen. Die Veränderungen sind nicht abhängig von

Meldungen von Betroffenen, sondern von den Bedingungen, innerhalb derer die bekannt werdenden Missstände und die Personen, die sei einbringen, ernst genommen werden.

2.3 Vorträge & Podiumsteilnahmen

In Anerkennung von Bedeutung und Kompetenz der Beratungsstelle langten zunehmend Einladungen zu Podiumsdiskussionen oder für Vorträge ein, die fast alle auch angenommen wurden. Dies waren Möglichkeiten, sich wiederum Filmschaffenden vorzustellen und die Erkenntnisse aus der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit öffentlich zu präsentieren und zu diskutieren.

Am 4.5.2022 wurde auf der Diagonale in Graz der Jahresbericht 2021 durch Daniel Sanin vorgestellt, was nur sehr verkürzt und online möglich war. Moderiert hat dies ein letztes Mal Maria Anna Kollmann, Geschäftsführerin des Dachverbands der österreichischen Filmschaffenden, die im Herbst 2022 in Pension gegangen ist.



Am 10.5.2022 wurde im Filmquartier Wien der neue Beruf der Intimacy-Koordination bei der ÖFI- und Drehübung Wien-Veranstaltung „Intimacy Coordination. Die Professionalisierung der Darstellung von Intimität“ vorgestellt. Bei der anschließenden Podiumsdiskussion

nahm Meike Lauggas für #we_do! teil und saß am Podium gemeinsam mit Iris Zappe-Heller (ÖFI), Laura Rikard und Kim Shively (Intimacy Coordinators), Pia Hierzegger, Luka Miko und Oliver Neumann.



#we_do! war mit Daniel Sanin am 7.9. 2022 im Rahmen des FIRST STEPS Award online zum Branchenformat „ASK ME ANYTHING...“ eingeladen, wo Branchenexpert*innen auf die Nominierten trafen und für Fragen und Austausch zur Verfügung standen. Von den Nominierten war der Wunsch nach Auseinandersetzung mit dem Thema #MeToo gekommen. Mit dabei war auch eine Kollegin der Vertrauensstelle Themis in Deutschland. (<https://www.firststeps.de/veranstaltungen/branchentalks/>)

Als Kooperation zwischen YOUKI und Cinema Next fand am 15.10.2022 ein Breakfast Club in Wels statt, der sich den Themen Sensibilisierung und Hilfestellung im



Kontext der #metoo Debatte in Österreich widmete. Daniel Sannin hat über #we_do! einen Vortrag gehalten und war anschließend am Podium vertreten (<http://www.youki.at/de/breakfast-club-metoo-2022>).

Am 23.9.2022 war Meike Lauggas für #we_do! bei der Diskussionsveranstaltung „Welche Kultur hat unsere Branche?“ vertreten, die von der Fachvertretung Film- und Musikwirtschaft der Wirtschaftskammer Wien, dem Dachverband der österreichischen Filmschaffenden und Drehung Wien anschließend an einen Nachmittag mit Workshops organisiert worden war. Es sprachen am Podium bei der ausbuchten und von der Journalistin Magdalena Miedl moderierten Veranstaltung außerdem Katharina Mückstein (Regisseurin), Sophie Rendl (Vertrauensstelle vera*), Benita Bailey (Schauspielerin und Antidiskriminierungstrainerin), Alexander Dumreicher-Ivanceanu (WKÖ) und Michael Kitzberger (Produzent).



2.4 Öffentlichkeitsarbeit

Beim Start von #we_do! im März 2019 waren eine Webseite online gestellt und Postkarten mit den Kontaktdaten zur Beratungsstelle gedruckt worden. Die Webseite ist sehr reduziert gehalten und ermöglicht keine Veränderungen oder das zur Verfügung stellen von Materialien, weshalb eine neue Gestaltung bereits im letzten Jahresbericht als Vorhaben angeführt wurde, was nicht umgesetzt werden konnte. Um dennoch Inhalte kommunizieren zu können, wurden in der zweiten Jahreshälfte 2022 alternative Kommunikationswege besprochen.

2.4.1 Flyer

Es wurde ein neuer Flyer konzipiert und gedruckt, um bei den diversen Auftritten und Veranstaltungen detaillierter über #we_do! informieren und die Berater*innen vorstellen zu können. Auf diesem sind erstmals in dieser Form die Angebote für Betroffene einzeln aufgelistet und gesondert von jenen für Produktionsfirmen und allgemein Interessierte angeführt. Die Umsetzung der A5-Flyer aus gestärktem Papier in schwarz/weiß erfolgte durch den Grafiker Alexander Kremmers, es wurden im Herbst 200 Stück gedruckt und bereits im November nachgedruckt (siehe Anhang).

2.4.2 Soziale Medien

Auf expliziten Wunsch von Filmschaffenden wurden Anfang Mai Kanäle auf Facebook und Instagram eingerichtet, die eine direkte Kommunikation mit Filmschaffenden und Öffentlichkeit ermöglichen. In diesen ersten sieben Monate wurden durch #we_do! 59 Postings gesetzt, die inhaltlich die Angebote der Beratungsstelle anführten, über öffentliche Aktivitäten der Berater*innen berichteten, auf aktuelle Vorkommnisse reagierten oder ermutigende Statements für Betroffene waren. Diese führten zu zahlreichen Reaktionen, Kommentaren und Weiterleitungen. Mehrmals wurde die Beratungsstelle auch aufgrund der geposteten Inhalte direkt kontaktiert, z. B. weil Inhalte missverständlich oder unangebracht erschienen, Betroffene auf Bildern Personen identifizierten, durch die sie einen Übergriff erlebt hatten, sodass wir die Bilder wieder entfernen mussten, oder auch einfach, weil durch ein Posting bei den betroffenen Personen die Entscheidung fiel, sich gleich über Instagram an #we_do! zu wenden. Selbst die Farbe einzelner Postings führte zu kritischen Rückmeldungen, weil mit ihnen Inhalte anderer Kanäle/Personen assoziiert wurden. Diese Beispiele veranschaulichen gut, dass die direkte, niederschwellige Kommunikation mit einem großen Teil der Zielgruppe über soziale Medien realisiert werden konnte. Die Anzahl von Followern stieg ziemlich schnell (Stand März 2023: auf Instagram 1173 Follower, auf Facebook 65 und 328 friends) und es wurde klar, wie stark #we_do! öffentlich wahrgenommen wird.

2.4.3 Medienbeiträge

Das öffentliche Interesse an der zunehmend bekannten Beratungsstelle stieg 2022 generell, dazu kam wiederholt die Verwechslung mit der Vertrauensstelle vera*, die im September desselben Jahres ihren Betrieb aufnahm und für den gesamten Kulturbereich zuständig ist. Durch das Instagram-Posting der Regisseurin Katharina Mückstein im Mai über eigene und zitierte Übergriffserfahrungen und den Artikel des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“ Ende August über die Dreharbeiten von „Sparta“ durch Regisseur Ulrich Seidl kam es zusätzlich zu erhöhter medialer Aufmerksamkeit für mögliche Missstände in der österreichischen Filmbranche. Diese zog auch zahlreiche Anfragen durch Medien aus dem In- und Ausland bei #we_do! nach sich, die alle beantwortet wurden. Insgesamt wurde die Beratungsstelle 26 Mal von Medienvertreter*innen kontaktiert, in 16 Formaten wurden Interviews und Interviewbeiträge mit den Berater*innen von #we_do! veröffentlicht, dazu kamen weitere Gespräche ohne darauf folgende Veröffentlichungen.

In der folgenden Auflistung finden sich in chronologischer Reihung all jene Beiträge, für die Lauggas und Sanin Interviews gegeben haben und wo ihre Interviewbeiträge Eingang in Artikel oder Sendungen gefunden haben (Abdrucke finden sich im Anhang). Dies stellt nicht einen Pressespiegel über alle Medienberichte dar, in denen #we_do! erwähnt wird.

Missstände in der Filmbranche: „Zu viel ist unter der Hand bereits lange bekannt“

Der Standard, 20.6.2022, Interview mit Meike Lauggas

<https://www.derstandard.at/story/2000137012521/meike-lauggas-zu-viel-ist-unter-der-hand-bereits-lange>

Wie die Filmakademie Wien mit den Vorwürfen der sexuellen Belästigung umgeht

FM4 Auf Laut, 21.6.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas: <https://fm4.orf.at/stories/3025457/>

Schauspielszene: Viele melden Übergriffe

Wien Heute, 22.6.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas und Daniel Sanin
<https://wien.orf.at/stories/3161887/>



#MeToo in der österreichischen Filmbranche: Wir kennen die Namen

Kurier, 22.6.2022, Interview mit Meike Lauggas
<https://kurier.at/kultur/metoo-in-der-oesterreichischen-filmbranche-wir-kennen-die-namen/402056443>

Übergriffe, Missbrauch, schwarze Listen. #MeToo in Österreichs Filmbranche

Kurier, 29.6.2022, Interview mit Daniel Sanin
<https://www.pressreader.com/austria/kurier-3402/20220629/282338273562656>

Café Puls – Das Magazin

Puls 4, 1.7.2022, Interview mit Meike Lauggas
<https://www.puls4.com/tv/cafe-puls-das-magazin>

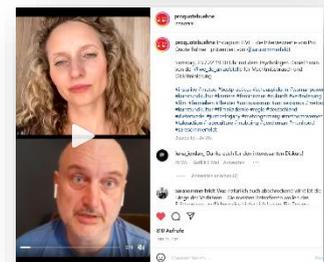


Gegen das Schweigen: #MeToo-Debatte in Österreichs Filmbranche

Deutschlandfunk Kultur, 9.7.2022, Interview mit Daniel Sanin
<https://www.deutschlandfunkkultur.de/gegen-das-schweigen-metoo-debatte-in-oesterreichs-filmbranche-dlf-kultur-6df6723e-100.html>

Pro Quote Bühne Instagram LIVE

Instagramkanal von Pro Quote Bühne, 23.7.2022, Interview mit Daniel Sanin
<https://www.instagram.com/proquotebuehne/>



Es geht nicht darum, Karrieren zu beenden

Die Presse, 2.8.2022, Interview mit Meike Lauggas
<https://www.diepresse.com/6171808/meike-lauggas-es-geht-nicht-darum-karrieren-zu-beenden?from=rss>

Gegen die Machtlosigkeit in Machtstrukturen. Was kann die neue Vertrauensstelle vera* für Sportler:innen und Kunstschaffende ausrichten?

Ö1-Sendung „Punkt eins“ mit Elisabeth Scharang, 25.8.2022, Interview mit Daniel Sanin, Ulrike Kuner von vera* Kunst und Kultur und Claudia Koller von vera* Sport
<https://oe1.orf.at/punkteins>



Was, Du auch?

Die Wienerin, September-Ausgabe 2022, Interview mit Meike Lauggas
<https://www.wienerin.at>

Ulrich Seidl und die Folgen

News orf.at, 16.9.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas
<https://orf.at/stories/3285498/>

Übergriffe und Diskriminierung: Was sich in der Filmbranche ändern muss

Der Standard, 23.9.2022, Interview mit Meike Lauggas
<https://www.derstandard.at/story/2000139327043/uebergriffe-und-diskriminierung-was-sich-in-der-filmbranche-aendern-muss>

Wie Flüsternetzwerke die #MeToo-Bewegung mitbestimmen

Der Standard, 13.10.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas
<https://www.derstandard.at/story/2000139781352/wie-fluesternetzwerke-die-metoo-bewegung-mitbestimmen>

EU XXL Podcast Folge 48

EU XXL Film, 17.10.2022, Mercedes Echerer im Gespräch mit Meike Lauggas und Daniel Sanin
<https://www.youtube.com/watch?v=gwn9cezgmt8>

Frischer Wind im Filmland Österreich: Die Branche ist reformwillig

Der Standard, 29.11.2022, Interviewbeiträge von Daniel Sanin

<https://www.derstandard.at/story/2000141297105/frischer-wind-im-filmland-oesterreich-die-branche-ist-reformwillig>

3 Ausblick 2023

Von den im Jahresbericht 2021 angeführten Plänen wurden einige von #we_do! und einige von der Filmbranche selbst umgesetzt und einige nicht realisiert: Eine neue Website, über die Angebote und Informationen vermittelt und Materialien zum Download zur Verfügung gestellt werden können, wurde aus Ressourcengründen nicht realisiert und bleibt ein Desiderat für 2023. Ein geplantes Infoblatt als Beilage zur Dispo mit kurzen Erklärungen über Rechte und Pflichten aller Seiten wurde nicht umgesetzt, weil die Fachgruppe der Wirtschaftskammer entsprechende Einträge auf ihrer Homepage veröffentlicht hat. Insofern wurden diese Vorhaben durch das Engagement aus der Branche selbst heraus realisiert. Ähnliches gilt für einen Code of Conduct, der von #we_do! geschrieben wurde und auch Anwendung findet. Zeitgleich hat jedoch das Österreichische Filminstitut einen Code of Ethics präsentiert, der nun auch Teil der Förderrichtlinien wurde, sodass dieser für die Branche zentrale Bedeutung eingenommen hat.

Erfolgreich umgesetzt und noch wichtiger als erwartet ist die Präsenz auf Social Media-Plattformen, vor allem Instagram ist ein effizientes Sprachrohr. Auch die Moderation mit allen Seiten in Fällen, in denen dies von Betroffenen gewünscht wurde, kam zustande und führte zu einem positiven Ergebnis. Besonders erfreulich ist das enorme Interesse im Präventionsbereich, der sehr viel Entfaltungspotential bietet. Hier kam es zuletzt jedoch immer wieder zu eklatanter Ressourcenknappheit bei den Berater*innen, weshalb es sinnvoll wäre, zum einen ein systematisches Präventionsangebot zu etablieren, das regelmäßig für alle Filmschaffenden zugänglich ist. Zusätzlich wäre die Formulierung eines grundsätzlichen Schutz- und Sicherheitskonzepts ratsam, das auf verschiedene Situationen in der Filmbranche eingeht und dann an die jeweiligen Erfordernisse konkreter Projekte angepasst wird. Es ist ein Ziel für 2023, ein solches Rahmenkonzept zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen.

Die massiv steigende Nachfrage nach Beratungen und besonders Präventionsangeboten, aber auch die vielen Medienanfragen hat deutlich gemacht, dass die Projektform für die Anlauf- und Beratungsstelle #we_do! nicht mehr ausreicht. Hier ist nun die Filmbranche gefordert, eine branchenspezifische, permanente Struktur zu schaffen und die Professionalisierung auch auf organisatorischer Ebene umzusetzen. Konkret bedarf es hierfür einer neuen Rechtsform, eigener Infrastruktur und zusätzlicher personeller Ressourcen in Verwaltung, Beratung und Prävention. Die Herausforderung dabei ist, sich dies als Branche finanziell zu leisten und dennoch auf jegliche Form der Einflussnahme zu verzichten, um jene Unabhängigkeit zu gewährleisten, die das Vertrauen erst ermöglicht.

4 Empfehlungen für die Filmbranche

Aus den angeführten Beratungsthemen und Diskussionen bei Workshops lässt sich ableiten, wie sich präventiv und strukturell gegen Machtmissbrauch, Übergriffe und andere Missstände vorgehen lässt. Die individuelle Verantwortung für das eigene Verhalten bleibt hingegen bei den einzelnen Personen. In der Filmbranche gibt es in vielen Bereichen eine sehr spezifische Arbeitskultur, die sie prägt. Es ist nicht grundsätzlich notwendig, diese abzuschaffen oder an Standards anderer Branchen anzupassen, sondern es gilt nur umso klarer die Grenzen zu definieren, was trotz der branchenspezifischen Arbeitskultur geht und was nicht. Seitens der Anlauf- und Beratungsstelle werden hier einzelne Aspekte vorgestellt, die sich empfehlen – was davon umgesetzt wird, obliegt schließlich den Filmschaffenden selbst.

Schutz- und Sicherheitskonzept: Vor Drehbeginn sollte es angepasst an das jeweilige Projekt ein Schutz- und Sicherheitskonzept geben, das Risiken einschätzt und entsprechende Gegenmaßnahmen entwickelt. Dies könnte inkludieren die Aufklärung über Rechte und Pflichten, ein Case Management, Vertrauenspersonen, Anlaufstellen etc. Einige dieser Aspekte folgen nun auch einzeln angeführt.

Mission Statement/Code of Conduct: Ausformulierung von Haltung und Erwartungen unterstreicht deren Bedeutung. Dies wird teils bereits umgesetzt mit einem neuen Vertragsbestandteil „Code of Ethics“ (meistens wird jener des ÖFI verwendet und angepasst). Zusätzlich könnte dies z. B. als affiziertes Poster am Set täglich vergegenwärtigt werden.

Fürsorgepflicht: Grundlegende Klärung für alle Seiten, was sie bedeutet, wofür Arbeitgebende und Mitarbeitende zuständig sind bzw. wer worauf Anrecht haben. Dies beinhaltet auch die Klarstellung, wofür alle Erwachsenen selbst verantwortlich sind.

Arbeitsverträge bzw. Dienstzettel: Idealerweise sollten vor Beginn der Tätigkeiten für ein Projekt Dienstverträge ausgegeben werden, jedenfalls aber müssen Angestellte mit Arbeitsbeginn einen Dienstzettel erhalten.

Einkommenstransparenz:

- Honorare/Gehälter sollten transparent entsprechend festgelegter Kriterien von Arbeitsbewertung, Qualifikationen und Erfahrungen bemessen werden. Die entsprechende Verschwiegenheitsverpflichtung bzgl. dem vereinbarten Honorar/Gehalt ermöglicht ungerechtfertigte Unterschiede (Pay Gap z. B. nach Geschlecht oder unabhängig von der Arbeitsbewertung) und lädt die Verantwortung auf einzelne Personen ab, die schwerer solidarisch agieren können.
- Transparenz bedarf es auch bezüglich des Verhältnisses zwischen eingeworbenen Fördergeldern für Gehälter/Honorare und den real ausbezahlten.

Warm-Up: Die Möglichkeit, vor Drehstart das ganze Team in ungezwungenem Rahmen eines Warm-Ups kennenzulernen, wäre auch für Personen mit Betreuungspflichten leichter zugänglich, wenn dies nicht am Abend stattfindet, sondern zu einer Tageszeit. Zu klären ist die Freiwilligkeit, wenn dies in unbezahlter Zeit erfolgt.

Case Management: Vor Drehstart bzw. in allen Bereichen von Prä- und Postproduktion sowie in permanenten Jobs, sollte festgelegt und kommuniziert werden, was im Falle einer Meldung, Beobachtung oder Erzählung eines Übergriffs, einer Diskriminierung oder einer Arbeitsrechtsverletzung passiert. Damit wissen betroffene Personen vorher, was auf sie zukommt, falls sie sich für eine Meldung entscheiden, was möglich ist und was nicht. Auch Vorgesetzte und Zeug*innen bekommen damit Klarheit, wann sie welche Handlungspflicht haben, welche Schritte folgen werden bzw. wie sie Betroffene am besten unterstützen und möglicherweise komplizierten Situationen begegnen können. Die rechtlichen Regelungen sind sehr unterschiedlich, manche Wege können freier entschieden werden, für andere gibt es Vorgaben. Die Festlegung eines Ablaufs im Vorfeld bietet Orientierung in einer Situation, in der Menschen häufig dazu tendieren, sehr aufgeregt, hektisch oder überschießend zu reagieren. Grundsätzlich sollte auch das Case Management im Rahmen gesetzlicher Vorgaben Spielraum für situationsspezifische Lösungen offenlassen.

Intimacy Koordination: Für alle Drehs mit Liebes- und Sexszenen empfiehlt es sich, bereits ab dem Casting eine*r entsprechend ausgebildete*r Intimacy Koordinator*in einzusetzen.

Evaluierung: Vor Drehstart sollte angekündigt werden, dass es nach dessen Abschluss zu einer anonymen Evaluierung der Drehbedingungen kommen wird. Diese Maßnahme wird z. B. von einem großen Sender in Deutschland praktiziert und kann sowohl von Förderinstitutionen als auch von Produktionsfirmen eingesetzt werden. Die Evaluierungsergebnisse dienen als Feedback und Einblick in verbesserungswürdige Situationen.

Umgang mit Hierarchien und Macht:

- Je transparenter Entscheidungen und gewisse Notwendigkeiten kommuniziert werden, desto besser können sie angenommen werden, selbst wenn Personen damit nicht einverstanden sind. Nachvollziehbarkeit reduziert den Anschein von Willkür, Machtmissbrauch oder Diskriminierung.
- Hierarchische Verhältnisse können mit Machtkonzentrationen einhergehen, die es präventiv zu identifizieren gilt. Anschließend gehören bereits im Vorfeld entsprechende Mechanismen zur Machtkontrolle institutionalisiert. Im Falle von flach angelegten oder nicht vorhandenen Hierarchien gilt zu bedenken, dass sie lediglich verdeckt vorhanden sein könnten, was bereits Machtmissbrauch bedeuten bzw. diesen erleichtern kann.
- Es bedarf mancherorts der Differenzierung, wonach funktionale Hierarchien in der Arbeitswelt nicht personale sind, sie bilden nicht den Wert eines Menschen ab. Dazu gehört, dass Hierarchien inhaltliche sowie Leitungskompetenzen, aber auch Verantwortlichkeiten beinhalten, nicht aber das Recht zur Entwürdigung (z. B. durch Brüllen).

Teams nicht Familien: Es wird empfohlen, von Crews/Teams etc. zu sprechen und auf den Begriff „Filmfamilie“ zu verzichten: Dieser vermittelt zwar prägnant eine gemeinsame (temporäre) Zugehörigkeit und für viele eine willkommene Nähe, nährt jedoch auch das Verständnis, wonach eine Filmproduktion im Privaten angesiedelt sei. Dem entspricht außerdem das fast ausschließlich verwendete Du-Wort, das die Distanz in beruflichen Zusammenhängen überwindet und häufig

reale Machtverhältnisse verschleiert. Falls eine Professionalität des gemeinsamen Umgangs gewährleistet ist, ist gegen das Du-Wort selbst selbstverständlich nichts einzuwenden.

Aufmerksamkeit für Alltag und „kleine“ Vorfälle: Der (skandalisierte) Blick auf Extremfälle verdrängt häufig die Aufmerksamkeit für das sehr breite Spektrum an Vorfällen, die mitunter eine gewisse Alltäglichkeit aufweisen. Alle Vorkommnisse sind relevant und es ist von außen nie einschätzbar, was ein Erlebnis bei einer betroffenen Person für eine Dimension hat. Eine falsche Einschätzung als Bagatelle kann außerdem als Legitimierung gewertet werden. Aus der Gewaltforschung ist bekannt, dass Übergriffe und Diskriminierungen sukzessive gesteigert werden, wenn es kein Stopp gibt. Grundsätzlich ist die sorgfältige, anlassbezogene Reaktion auf jeden Vorfall essenziell wichtig für Glaubwürdigkeit und als Form der Prävention.

Grenzüberschreitungen bedeuten nicht Grenzverletzungen: Empfohlen wird die Differenzierung zwischen diesen beiden Begriffen, denn Überschreitungen gehören zum Kunst- und Kulturbetrieb und sind damit häufig immanent, während die Verletzung von Grenzen konkreter Personen gegen ihren freien Willen (Abhängigkeit schränkt diese Freiheit enorm ein) Ausdruck von Gewalt sind, die es zu unterlassen gilt.

Vertrauenspersonen am Set: Falls solche Personen als Präventionsmaßnahme und als anwesende Ansprechpersonen eingesetzt werden, sollten sie für diese zusätzliche Tätigkeit kompensiert und jedenfalls im Vorfeld eine grundlegende Schulung erhalten. Kontaktdaten von unabhängige Anlaufstellen sollten in jedem Fall zusätzlich kommuniziert werden.

Würdigung: Alle Beiträge zur Realisierung eines Projekts sollten entsprechend im Abspann erwähnt werden.

Der **Erfolg** eines Films/einer Person ist **keine Rechtfertigung** für nicht adäquate Bedingungen bei Filmherstellungen – beide Aspekte bedürfen getrennter Aufmerksamkeit.

5 Anhang: Flyer, Medienbeiträge
