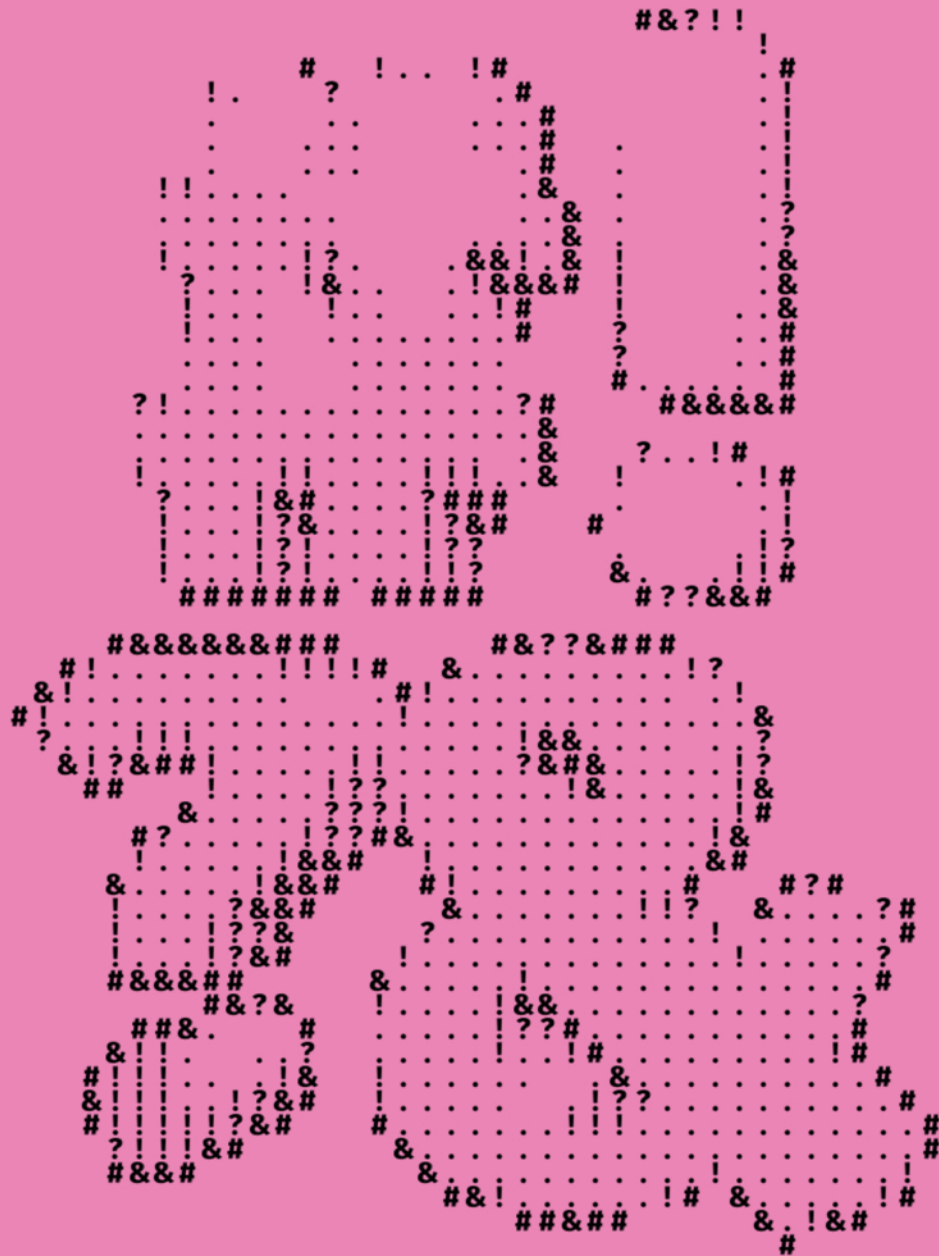


#we_do!

ombudsstellefilm.com

ombudsstelle film
& fernsehen



Jahresbericht 2025

der #we_do! Ombudsstelle
Film und Fernsehen
verfasst von Daniel Sanin,
Alexandra Eitzinger
und Sophie Rendl

Wien, Februar 2026



Auf einen Blick

Vom Projekt zur Ombudsstelle
#we_do! hat sich weiterentwickelt und ist gut aufgestellt mit einem Berater*innenteam, einem Trainer*innenpool, einem Vorstand, dem Ausbau der Angebote und einem fachlichen Beirat.

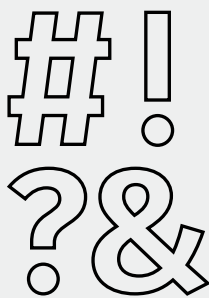
Personalwechsel in der Beratung
Meike Lauggas ist gegangen, Alexandra Eitzinger ist gekommen, Daniel Sanin ist geblieben.

Neue Trainerinnen
Die Trainingssäule hat mit Emily Hanslik und Nina Krebs zwei neue Expertinnen gewonnen.

Stabilität im Wandel
Trotz Umstrukturierung, Abgang Meike Lauggas und keine intensiven medialen Thematisierungen haben sich die Fallzahlen auf einem hohen Niveau stabilisiert.

Vertrauenspersonen-Ausbildung
Das Basiscurriculum “Fortbildung zur Vertrauensperson” hat zwei Mal erfolgreich stattgefunden, es wurden insgesamt 30 Vertrauenspersonen ausgebildet.

Ausblick und Empfehlungen
Risikomanagement von Produktionsfirmen
- Verantwortungsübernahme von Verursachenden - Qualitätskontrolle durch Förderstellen.



Inhalt

AUF EINEN BLICK	2
EINLEITUNG	4
RISIKOFAKTOREN	5 – 6
STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN	7 – 13
BERATUNGEN 2025	14 – 17
FORTBILDUNGEN UND WORKSHOPS	18 – 21
PRÄVENTION UND STRUKTURELLE ARBEIT	22 – 23
AUSBLICK UND EMPFEHLUNGEN	24 – 29
KONTAKT UND RÜCKFRAGENHINWEIS	30

Einleitung

#we_do! die Anlauf- und Beratungsstelle gegen Machtmissbrauch, Belästigung und sexualisierte Gewalt, wurde 2019 vom Dachverband der österreichischen Filmschaffenden ins Leben gerufen. Anfangs war das Projekt noch wenig bekannt, doch in den letzten Jahren hat sich in dieser Hinsicht viel verändert: Zum einen durch das wachsende Bewusstsein innerhalb der Branche, ausgelöst nicht zuletzt durch aufsehenerregende Skandale, die medial stark rezipiert wurden; zum anderen durch die kontinuierliche, niedrigschwellige Beratungstätigkeit, Awareness-Arbeit, vielfältige Präventionsmaßnahmen und gezielte Trainings im Bereich Antidiskriminierung und professioneller Konfliktbearbeitung.

Nicht zuletzt hat auch die beständige Aufarbeitung der Beratungstätigkeit im Rahmen des jährlichen Jahresberichts wesentlich zur Sichtbarmachung struktureller Probleme beigetragen. Die Berichte geben Einblick in bestehende Machtverhältnisse, zeigen wiederkehrende Muster und machen deutlich, wo die systemischen Einfallstore für Machtmissbrauch und Übergriffe in der Filmbranche liegen.

Ziel war und ist es dabei stets, aus den Erkenntnissen der Stelle konkrete Empfehlungen und präventive und strukturelle Maßnahmen für die Branche abzuleiten. Diese finden sich jährlich systematisch aufbereitet in unseren Berichten wieder und sind ein zentrales Instrument unserer Präventionstätigkeiten.

Die Utopie der #we_do! Ombudsstelle Film und Fernsehen ist es, überflüssig zu werden, da sich eine Arbeitskultur durchgesetzt hat, in der sich alle sicher und respektiert fühlen. Das soll deutlich machen, dass es der Ombudsstelle darum geht, einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitsbedingungen zu leisten.

Kreativität und Produktivität brauchen ein Arbeitsumfeld, das als sicher und verlässlich erlebt wird. Wenn Personen aufgrund ihrer Kompetenz und Erfahrung davon ausgehen können, dass ihre Arbeit in der Regel wertgeschätzt wird, entsteht ein Gefühl von Sicherheit und Planbarkeit. Dieses Gefühl ermöglicht es, Energie und Aufmerksamkeit auf kreative Prozesse und qualitativ hochwertige Ergebnisse zu richten.

Geraten Personen hingegen in eine Umgebung, in der sie erniedrigt oder persönlich angegriffen werden, geht dieses Sicherheitsgefühl verloren und es entsteht dadurch ein Kontrollverlust. Ein erheblicher Teil der mentalen Energie fließt dann in Selbstschutz und Vorsicht und steht nicht mehr für kreative Arbeit zur Verfügung. Kreativität wird zugunsten der eigenen Sicherheit zurückgestellt. Auf lange Sicht können persönliche Verletzungen und psychische Belastungen den Rückzug aus Projekten oder der gesamten Branche zur Folge haben.

In den letzten Jahren hat sich jedoch vieles verändert. Das Bewusstsein dafür, welches Verhalten nicht akzeptabel oder sogar rechtswidrig ist, ist deutlich gestiegen. Grenzüberschreitungen werden klarer benannt, und es wird genauer hingeschaut.

Es stellt sich für #we_do! jedoch trotzdem die Frage, wie hoch der Anteil jener Filmproduktionen in Österreich ist, die zwar qualitativ hochwertige Werke hervorbringen, dabei jedoch arbeitsrechtliche Vorgaben nicht einhalten oder unter Bedingungen produzieren, die für Beteiligte verletzend oder belastend sind. Als Ombudsstelle ist unsere Wahrnehmung natürlich besonders geprägt, da wir ja nur im Falle von Machtmissbrauch, Konflikten, Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt usw. kontaktiert werden. Die Antwort lautet unserer Überzeugung nach jedoch trotzdem: immer noch zu viel.

Risikofaktoren

Die Film- und Fernsehbranche weist aufgrund ihrer spezifischen Arbeits- und Produktionsbedingungen eine Reihe struktureller Risikofaktoren auf, die Grenzverletzungen, Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Belästigung begünstigen können. Diese Risiken entstehen weniger durch einzelne Personen als vielmehr durch systemische Rahmenbedingungen, die sich aus der Projektlogik der Branche, ihren hierarchischen Entscheidungsstrukturen sowie der häufig prekären Beschäftigungssituation vieler Beteiligter ergeben.

Die Risikofaktoren bleiben nach wie vor die folgenden:

- + Abhängigkeit und Ausgeliefertheit durch Vereinzelung (Bedingungen)
- + Aufopferungsbereitschaft für “die Kunst” (Arbeitskulturen und Denkformen)
- + idealisiertes Selbstbild

Bedingungen

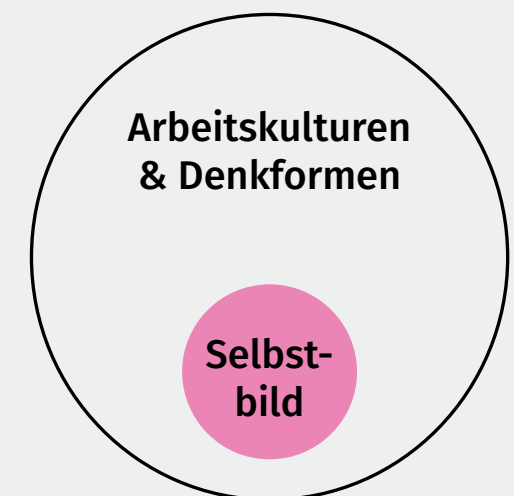


Abb.1: Bedingungen des Bereichs, Denkformen, Selbstbild

ABHÄNGIGKEIT UND AUSGELIEFERTHEIT DURCH VEREINZELUNG

Wir haben es in der österreichischen Filmbranche mit einer projektorientierten Struktur zu tun, die von freiberuflich oder befristet tätigen Einzelkämpfer*innen geprägt ist, die sich kontinuierlich von Projekt zu Projekt bewegen. Der eigene Ruf als fähig und unkompliziert ist das persönliche Kapital. Die Freiheit des künstlerischen Arbeitens geht oft mit einer erheblichen Abhängigkeit von Projektverantwortlichen einher. Dieses Machtgefälle wird teilweise missbraucht: Filmschaffenden, die Kritik äußern oder ihnen zustehende Rechte einfordern, wird nicht selten deutlich gemacht, dass dies ihre Chancen auf künftige Engagements beeinträchtigen kann.

Hinzu kommen die Drehphasen als Orte extremer Verdichtung. In diesen herrscht oft permanenter Ausnahmezustand, der von den Involvierten alles fordert. Über die eigenen Grenzen zu gehen, wird oft zur Normalität.

Risikofaktoren

AUFOPFERUNGS- BEREITSCHAFT FÜR “DIE KUNST”

Um die Mechanismen innerhalb einer Branche zu erkennen, ist es wichtig, gängige Denkformen oder Narrative in diesem Feld anzuschauen. Im Kunst- und Kulturbereich ist nach wie vor die Vorstellung verbreitet, dass künstlerische Arbeit Opfer verlange. Diese Erwartung kann von leitenden Positionen ausgehen, wird jedoch häufig auch von Mitarbeiter*innen übernommen und verinnerlicht. Wird eine solche Haltung zur gelebten Arbeitskultur, ist es für Einzelne schwer, Grenzen zu setzen oder sich zu widersetzen. Die starke Konkurrenz innerhalb der Branche verstärkt Anpassungsdruck und Entsolidarisierung. Die möglichen Folgen sind erhebliche psychische und körperliche Belastungen, bis hin zu Erschöpfungszuständen oder langfristigen gesundheitlichen Einschränkungen.

IDEALISIERTES SELBSTBILD

Im Filmbereich wird die Gesellschaft porträtiert, kritisiert, karikiert. Es geht oft um zentrale Themen des Menschseins wie Leben und Tod, Gier, Neid, Liebe, Hass usw. Die gesellschaftliche Funktion von Kunst, Missstände sichtbar zu machen und der Gesellschaft einen Spiegel vorzuhalten, kann paradoxerweise zu dem Trugschluss führen, selbst frei von Vorurteilen wie Frauen*feindlichkeit, Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen zu sein. Das macht es schwieriger, diese Elemente im eigenen Denken und Handeln zu erkennen und zu reflektieren, da sie ja auch im Konflikt mit dem eigenen Selbstbild stehen.

Diese Risikofaktoren sind auf unterschiedlichen Ebenen zu berücksichtigen: auf struktureller Ebene, etwa in Bezug auf Rahmenbedingungen, Verantwortlichkeiten und Kontrollmechanismen; auf gruppen- bzw. teamdynamischer Ebene, insbesondere hinsichtlich Kommunikationskultur, Machtverhältnissen und Solidarität; sowie auf individueller Ebene, etwa im Hinblick auf Haltung, Rollenverständnis und Grenzsetzung.

Nur wenn diese Ebenen zusammengedacht werden, können wirksame Präventions- und Interventionsmaßnahmen entwickelt werden. Im Abschnitt „Ausblick und Empfehlungen“ gehen wir darauf näher ein und formulieren konkrete Ansatzpunkte.

Strukturelle Veränderungen

VOM PROJEKT ZUM VEREIN

Das Jahr 2025 war gekennzeichnet durch große Umbrüche. Das Projekt #we_do! wurde zur #we_do! Ombudsstelle Film und Fernsehen, einem Verein mit einem Vorstand, einem Säulenmodell, das sowohl die Unabhängigkeit als auch die Nachhaltigkeit der einzelnen Angebote stärken soll und einer klaren Struktur.

Der Vorstand besteht aus 2 Vertreter*innen von filmnahen Institutionen, Zora Bachmann vom Dachverband der österreichischen Filmschaffenden und Katharina Albrecht von der Akademie des österreichischen Films, Mag. Harald Karl, einem Juristen mit Spezialisierung auf Arbeits-, Medien- und Urheberrecht, sowie Mag.a Sophie Rendl, einer Expertin zu Antidiskriminierung, Gewaltschutz und struktureller Prävention.

Der Vorstand verfügt über kein Weisungsrecht in Bezug auf die konkrete Beratungs- und Präventionsarbeit. Diese organisatorische Trennung stellt sicher, dass die fachliche Arbeit unabhängig erfolgen kann und die notwendige Vertraulichkeit gewahrt bleibt – eine zentrale Voraussetzung für eine vertrauensvolle und wirksame Beratung.

Besonders hervorzuheben ist, dass die beiden angestellten Vorstandsmitglieder in ihrer Funktion als #we_do!-Vorstandsmitglieder in ihren jeweiligen Institutionen ausdrücklich weisungsfrei gestellt sind.

Zugleich bietet die Vereinsstruktur insgesamt einen institutionellen Schutzrahmen. Sie erschwert externe Einflussnahmen – etwa in Form von Druckausübung oder Klagsandrohungen (z.B. SLAPP-Klagen¹) – und stärkt so die Stabilität, Unabhängigkeit und Handlungsfähigkeit der Ombudsstelle.

Zur Stärkung der fachlichen Qualität und Unabhängigkeit verfügt die Ombudsstelle über einen unabhängigen Expert*innenpool, der den einzelnen Säulen der Arbeit – Beratung, Prävention, Fort- und Weiterbildung, Konfliktklärung und Bewusstseinsbildung und Kommunikation – zugeordnet ist.

Elisabeth Uebelmann (Tamar Beratungsstelle), Clara Schlee (Gleichbehandlungsanwaltschaft), Klaudia Friebe (Österreichischer Frauenring), Sebastian Öhner (Kinder- und Jugendanwaltschaft Wien), Sonja Aziz (Anwältin Familienrecht und Opferschutz) und Soma Assad (Antirassismus und Antisemitismus).

sind die Mitglieder dieses Beirats und spezialisierte Fachpersonen, die sowohl über Expertise im Bereich Gewaltschutz, Kommunikation, Antidiskriminierung und psychologische Beratung als auch über praxisnahes Wissen der Film- und Fernsehbranche verfügen. Durch diese Kombination wird gewährleistet, dass die Ombudsstelle fachlich fundiert und gleichzeitig branchenspezifisch kompetent handeln kann.

¹ SLAPP bedeutet „Strategic Lawsuit Against Public Participation“, also strategische Klagen, die Kritiker*innen einschüchtern sollen und öffentlich vorgebrachte Kritik zu unterbinden versuchen.

Strukturelle Veränderungen

DAS TEAM VERGRÖSSERT SICH

Auf Beratungs- und Trainingsebene hat es ebenfalls Veränderungen gegeben: Meike Lauggas, die das Projekt #we_do! seit 2019 maßgeblich aufgebaut hat, hat sich mit der Präsentation des Jahresberichts 2024 bei der Diagonale – Festival des österreichischen Films verabschiedet. Inzwischen ist sie Co-Geschäftsführerin bei der Vertrauensstelle Kunst und Kultur „vera“, was hinsichtlich zukünftiger struktureller und projektbezogener Kooperationen hoffnungsvoll macht.

Die #we_do! Ombudsstelle Film und Fernsehen ist nun in Säulen organisiert, nämlich

- + Beratung,
- + Fort- und Weiterbildung,
- + strukturelle Prävention und
- + Information & Bewusstseinsbildung.

Auf Beratungsebene ist zu Daniel Sanin, der schon seit 2021 dabei ist, Alexandra Eitzinger dazugekommen, spezialisiert auf Deeskalation, gewaltfreie Kommunikation und Mitarbeiter*innenbindung.

Für Workshops und Fortbildungen konnten Nina Krebs, spezialisiert auf Organisationskultur und Gleichstellung, sowie Emily Hanslik, mit den Schwerpunkten Awareness und Täterstrategien² gewonnen werden.

² Aufmerksame Kenner*innen unserer Arbeit werden sich erinnern, dass wir immer betonen, dass wir den Begriffen „Opfer“ und „Täter“ Alternativen wie „betroffen Person“ bzw. „verursachende Person“ vorziehen, da erstere ein Schwarz-Weiß-Denken fördern und psychische Abwehr auslösen können. Der Begriff Täterstrategien ist jedoch ein Fachbegriff im Rahmen der Forschung zu Sexueller Gewalt, um bestimmte automatisiert bis planerisch-bewusst eingesetzte Manipulationsstrategien zu bezeichnen.

DAS STRUKTURELLE ANGEBOT VERGRÖSSERT SICH

Im vergangenen Jahr wurde das strukturelle Angebot deutlich erweitert. Sowohl das Trainings- und Präventionsangebot als auch Maßnahmen zur Kommunikation, Bewusstseinsbildung und Vernetzung wurden gezielt ausgebaut, um nachhaltige Strukturen zu schaffen. Ziel ist es, nicht nur im Anlassfall zu reagieren, sondern präventiv zu wirken, Kompetenzen zu stärken und Akteur*innen innerhalb der Branche systematisch miteinander zu verbinden.

Die Säule Prävention verfolgt das Ziel, Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch bereits im Vorfeld zu verhindern, indem verbindliche Strukturen geschaffen und eine diskriminierungskritische Arbeitskultur gefördert werden. Während Beratung im akuten Fall unterstützt, setzt Prävention auf Rahmenbedingungen, Standards und Schutzmechanismen, die Grenzverletzungen erschweren oder unmöglich machen.

Im Zentrum der Präventionsarbeit (Stand 2.3.2026) stehen derzeit zwei zentrale Projekte, die beide im Jahr 2025 begonnen wurden:

- + Mitarbeiter*innenschutzkonzept im Film – ein branchenspezifisches Schutzkonzept auf Grundlage des Arbeitnehmer*innenschutzgesetzes (ASchG), das praxisnah, niederschwellig und für Produktionen aller Größen anwendbar ist.
- + Erstellung von Mindeststandards in einzelnen Bereichen (z.B. für die Qualifizierung und die Arbeit als Vertrauenspersonen) - siehe dazu www.ombudsstellefilm.com

Beide Projekte bilden die Basis für einen strukturellen Kulturwandel in der Film- und Fernsehbranche, der über Einzelfälle hinausgeht und nachhaltige Wirkung entfaltet.

Die Säule Information und Bewusstseinsbildung widmet sich dem Sichtbarmachen von Themen, Öffentlichkeitsarbeit und der Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortungsübernahme in der Film- und Fernsehlandschaft.

Die wirksame Prävention von Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch in der Film- und Fernsehbranche hängt maßgeblich davon ab, wie gut die zugrunde liegenden Themen verstanden und offen diskutiert werden. Kommunikation und Bewusstseinsbildung sind daher zentrale Bausteine der Arbeit der Ombudsstelle Film & Fernsehen.

Die Ombudsstelle setzt dabei auf eine Kombination aus Fachkommunikation, Medienarbeit, Kampagnen und Informationsmaterialien, die branchenspezifisch aufbereitet sind. Durch sichtbare Präsenz auf Branchenveranstaltungen, in Fachmedien und auf digitalen Kanälen wird die Rolle der Ombudsstelle als vertrauenswürdige und kompetente Ansprechpartnerin gestärkt. So trägt sie aktiv dazu bei, dass Themen wie Gewaltschutz, Awareness und faire Arbeitsbedingungen im Branchenbewusstsein verankert werden und zu einem selbstverständlichen Bestandteil professioneller Produktionspraxis avancieren.

Strukturelle Veränderungen

GANZHEITLICHE HERANGEHENSWEISE – FULL CIRCLE APPROACH VON #WE_DO!

Gemeinsam mit Berater*innen und den bei #we_do! involvierten Gewaltschutzexpert*innen wurde der sogenannte Full Circle Approach definiert, nach dem #we_do! arbeitet. Ziel war es, die einzelnen Säulen – Beratung, Fort- und Weiterbildung sowie Prävention – inhaltlich sinnvoll miteinander zu verbinden und nicht als voneinander getrennte Tätigkeitsbereiche zu verstehen.

Dieses Modell beschreibt ein ganzheitliches Verständnis von Gewaltschutz, in dem alle Ebenen ineinandergreifen und sich gegenseitig stärken. Im Zentrum steht die Überzeugung, dass nachhaltiger Schutz nur dann gelingt, wenn individuelle Erfahrungen aus der Bearbeitung konkreter Fälle systematisch in strukturelle Veränderungen einfließen. Die Arbeit der Ombudsstelle folgt daher einem fortlaufenden Prozess des Zuhörens, Verstehens, Lernens und Umsetzens.

1. Beratung – Zuhören und Begleiten

Ausgangspunkt ist stets das konkrete Erleben betroffener Personen oder Zeug*innen. In vertraulichen Gesprächen werden Vorfälle aufgearbeitet, Handlungsmöglichkeiten geklärt und Wege zur Entlastung eröffnet.

Diese Beratungsarbeit dient in erster Linie dem Schutz und der Stärkung der Betroffenen. Gleichzeitig macht sie strukturelle Problemlagen sichtbar: wiederkehrende Dynamiken, Machtkonstellationen, Unsicherheiten oder Lücken in bestehenden Verfahren.

Durch systematische Dokumentation und anonymisierte Auswertung entsteht fundiertes Wissen über Risiken, typische Muster und bestehende Schutzdefizite.

2. Fort- und Weiterbildung – Wissen übersetzen und Kompetenz stärken

Die Erkenntnisse aus der Beratungspraxis fließen unmittelbar in Schulungen, Workshops und Ausbildungsprogramme ein. Praxiswissen wird mit rechtlichen Grundlagen, fachlicher Expertise und Haltungsarbeit verbunden.

Führungskräfte, Vertrauenspersonen und Teams erwerben dadurch Handlungssicherheit im Umgang mit Macht, Verantwortung und Konflikten. Sichtbar wird: Es handelt sich nicht um vereinzelte Ereignisse, sondern um strukturelle Herausforderungen, die kollektives Lernen erfordern.

3. Prävention – Strukturen verändern und Verantwortung verankern

Langfristig münden die gewonnenen Erkenntnisse in konkrete präventive Maßnahmen: Mitarbeiter*innenschutzkonzepte, Mindeststandards für Vertrauenspersonen, klare Verfahrensabläufe und branchenspezifische Richtlinien.

Diese Instrumente sind rechtlich fundiert und zugleich praxisnah gestaltet. Entscheidend ist die Einbindung aller relevanten Akteur*innen – denn nachhaltige Prävention entsteht nur dort, wo die Branche selbst Verantwortung übernimmt und an Lösungen mitwirkt.

4. Der Kreislauf

Durch den kontinuierlichen Austausch zwischen Beratung, Weiterbildung und Prävention entsteht ein dynamischer Lernprozess: Einzelfälle führen zu Erkenntnissen, Erkenntnisse zu Qualifizierungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen zu strukturellen Veränderungen – und diese wiederum zu verbesserten Schutzmechanismen.

Der Full Circle Approach steht somit für eine Kultur des Lernens, der Reflexion und der strukturellen Verantwortung. Gewaltschutz wird nicht punktuell gedacht, sondern als lebendiger, sich weiterentwickelnder Kreislauf.

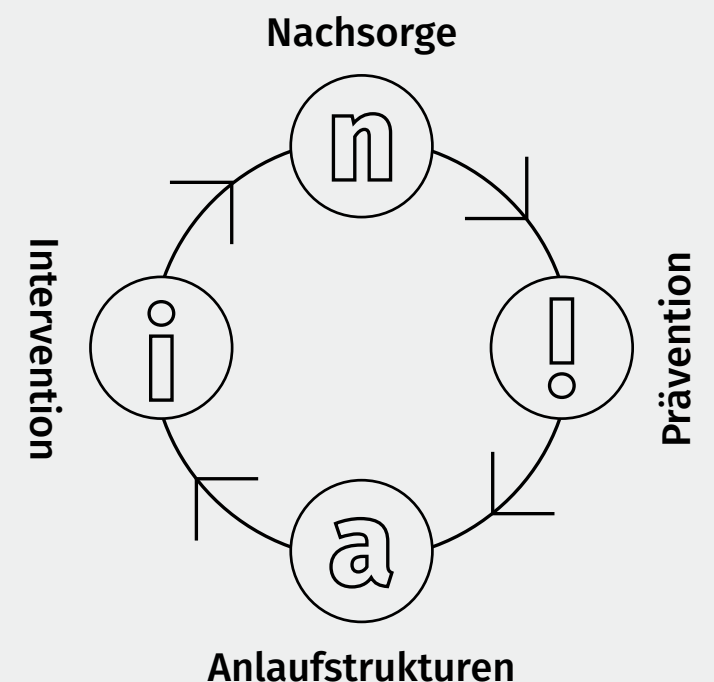
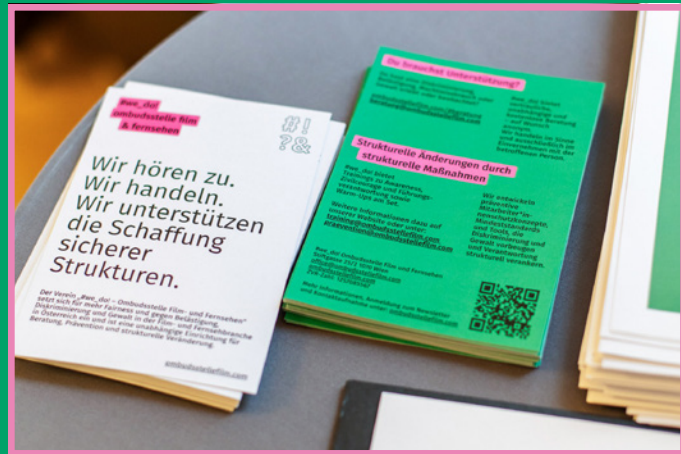


Abb.2: Full Circle Approach



#WE_DO! PRESSEGESPRÄCH ZUM RELAUNCH

Im Rahmen eines Pressegesprächs am 27. November 2025 im Presseclub Concordia wurde von #we_do!-Vorstand Sophie Rendl und den Berater*innen Daniel Sanin und Alexandra Eitzinger der Relaunch der #we_do! – Ombudsstelle Film und Fernsehen präsentiert. Für Fragen standen den anwesenden Medienvertreter*innen außerdem die #we_do!-Vorständinnen Katharina Albrecht (Akademie des österreichischen Films) und Zora Bachmann (Dachverband der Filmschaffenden) sowie die Beirätinnen Elisabeth Uebelmann (Psychologin, Prozessbegleitung und Beratung bei Tamar Beratungsstelle für misshandelte und missbrauchte Frauen, Mädchen und Kinder) und Soma Assad (Politikwissenschaftlerin, Menschenrechtsaktivistin mit Schwerpunkt Diskriminierung und Antirassismus) zur Verfügung.

Die Medienberichte im Zuge des Pressegesprächs haben zentrale Inhalte der Präsentation aufgegriffen:

Vom Zweck der Gründung des neuen Trägerverein, der dauerhaft die Unabhängigkeit der Ombudsstelle absichern soll, bis hin zum Fokus auf das Mehrsäulenkonzept der Beratung und das betroffenenorientierte Prinzip des Angebots. Auch das klare Ziel einer strukturellen Veränderung in der Branche wurde in den Artikeln kommuniziert.

Auszug aus dem Pressespiegel:

ORF Ö1 Kulturjournal
oe1.orf.at/programm/20251127/814157/we-do-Die-Moewe-Oh-no-not-again

Als Reaktion auf die damals auch in Österreich langsam ankommende #metoo Debatte wurde 2019 vom Dachverband der österreichischen Filmschaffenden das Projekt #we_do ins Leben gerufen. Nun wird es als „#we_do! – Ombudsstelle Film und Fernsehen“ institutionalisiert.
 Interview mit Alexandra Eitzinger und Daniel Sanin

ORF FM4 OK FM4
fm4.orf.at/player/20251128/4OK/1764350341003.9229
 Interview mit Alexandra Eitzinger

orf.at
 „MeToo“: Film-Ombudsstelle neu aufgestellt
wien.orf.at/stories/3331772

Kurier
 MeToo: Film-Beratungsstelle #we_do! auf neue Beine gestellt
kurier.at/kultur/metoo-film-beratungsstelle-wedo-auf-neue-beine-gestellt/403107172

orf.at
 „MeToo“: Film-Ombudsstelle neu aufgestellt
wien.orf.at/stories/3331772

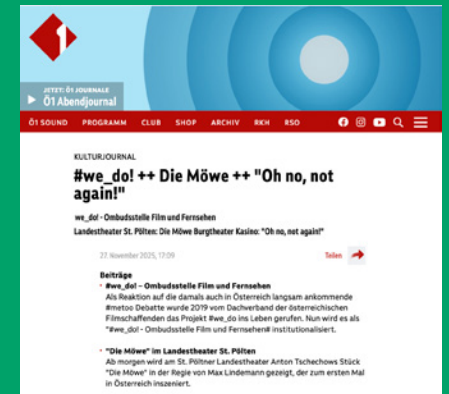
Der Standard
 #we_do!, die Ombudsstelle Film und Fernsehen, stellt sich neu auf
derstandard.at/story/3000000298316/wedo-die-ombudsstelle-film-und-fernsehen-stellt-sich-neu-auf

Kleine Zeitung
 #we_do! wird erwachsen: Neue Ära für Film-Beratungsstelle
kleinezeitung.at/service/newsticker/kultur/20350888/we-do-wird-erwachsen-neue-aera-fuer-film-beratungsstelle

Zum Teil wurde auch die Berichterstattung der APA von Medien übernommen, u. a. von

Die Presse
 Weitermachen gegen Missbrauch: Beratungsstelle #we_do! auf neue Beine gestellt
diepresse.com/20351006/weitermachen-gegen-missbrauch-beratungsstelle-we-do-auf-neue-beine

Salzburger Nachrichten
 #we_do! wird erwachsen: Neue Ära für Film-Beratungsstelle
sn.at/kultur/allgemein/neue-aera-film-beratungsstelle-188406244





BERATUNG
BETROFFENER
PERSONEN

Aus den vergangenen Jahren ist bekannt, dass die Meldungen bei der Ombudsstelle i. d. R. mit einer starken medialen Diskussion ansteigen. Obwohl es 2025 keine breit diskutierten Fälle im österreichischen Filmbereich gab, außerdem mit Meike Lauggas das bekannteste Gesicht die Ombudsstelle verlassen hat, haben sich trotzdem insgesamt 69 Personen gemeldet.

Im langjährigen Durchschnitt bewegen wir uns also etwas unter dem Jahr '23. Diese Datenlage interpretieren wir dahingehend, dass sich #we_do! als Angebot und Institution stabil etabliert hat.

Mit den 69 Personen, die sich an #we_do! gewandt haben, gab es insgesamt 140 Kontakte. Es kommt regelmäßig vor, dass Fälle über einen längeren Zeitraum begleitet werden und es nicht bei einer einmaligen Beratung bleibt. Ebenso melden sich betroffene Personen wiederholt von sich aus, um weitere Unterstützung in Anspruch zu nehmen, Entwicklungen zu besprechen oder neue Fragestellungen zu klären. Dies unterstreicht den Bedarf an kontinuierlicher Begleitung und verlässlichen Ansprechstrukturen.

Manchmal geht es in einem ersten Gespräch nur um ein Sondieren, darum, Informationen einzuholen oder das Erlebte einzuordnen. Nach einer Phase des Nachwirkenlassens und Überlegens besteht dann eventuell das Bedürfnis, das mit professioneller Unterstützung weiter zu verfolgen und konkrete Schritte auszuloten. Je nachdem, was gewünscht wird, kann dabei #we_do! unterstützen oder es muss an eine spezialisierte Stelle weitervermittelt werden, wie z. B. die Arbeiterkammer oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

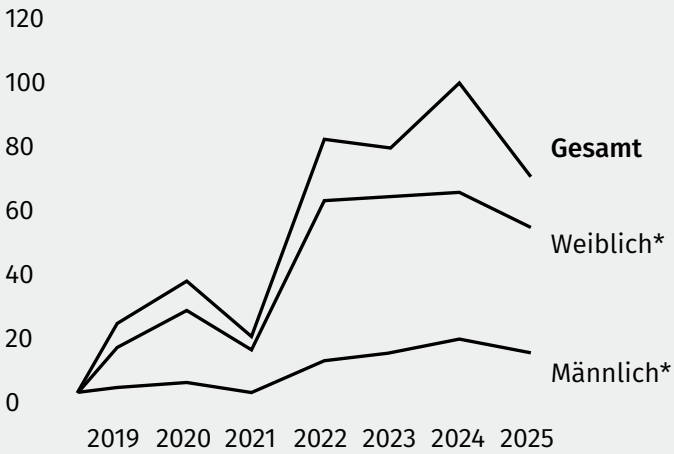


Abb.3: Meldungen 2019-25

GENDER

2025 gab es insgesamt 69 Fälle, von denen der Hauptteil weiblich* gelesen bzw. zugeordnet wurde. Auch das ist ein Datenmuster, das wir schon aus den vergangenen Jahren kennen. Angesichts der geringeren Gesamtzahl hat sich allerdings der Anteil männlich* zuordenbarer Personen mit über 23 % etwas erhöht. Zum Vergleich: 2024 waren es 19,2 %, 2023 18,7 %, 2022 16 %, 2021 18,7%, 2020 16% und 2019 21%.

Dies könnte darauf hindeuten, dass sich die Schamswelle, Unterstützung in Anspruch zu nehmen, verringert hat.

Gerade für männlich* sozialisierte Personen ist es häufig mit zusätzlichen Hemmnissen verbunden, eigene Verletzlichkeit, Grenzüberschreitungen oder Ungerechtigkeitserfahrungen zu benennen. Wenn sich hier eine höhere Inanspruchnahme zeigt, kann das als Zeichen einer wachsenden Normalität verstanden werden, sich bei wahrgenommenen Ungerechtigkeiten oder Belastungen an #we_do! zu wenden – unabhängig vom Geschlecht.

Fälle 2025

54	Weiblich
15	Männlich
0	Divers
0	k.A.
69	Gesamt

Kontakte 2025

140	Gesamt
-----	--------

Abb.4: Fälle nach Gender, sowie Kontaktzahl



THEMEN

Die Zuordnung zu einem Thema erfolgt anhand einer Hauptkategorie.

Missbrauch einer Machtposition wird gewählt, wenn es um eine formelle oder informelle Hierarchie geht und keines der anderen Themen vorrangig ist.

Ausbeutung hat eher einen strukturellen Hintergrund und bezieht sich z. B. auf die systematische Verletzung der Ruhezeiten oder die Anweisung, bestimmte Stunden nicht zu schreiben, nicht erwähnte Leistungen/Credits usw.

Sexuelle Belästigung sind all jene Verhaltensweisen, die die sexuelle Sphäre betreffen und geeignet sind, belästigend zu sein, also auch “Witze”, Bemerkungen, Blicke, unerwünschte Berührungen etc, die von den Betroffenen auch belästigend empfunden wird.

Themen 2025

18	Missbrauch Machposition
6	Ausbeutung
10	Belästigung sexuell
1	Belästigung rassistisch
1	Diskriminierung Sex. Or.
7	Diskriminierung Geschlecht
3	Ableismus
2	Mobbing
21	Anderes
69	Gesamt

Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines gesetzlich geschützten Merkmals – etwa Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Herkunft, Alter, Religion oder sexueller Orientierung – eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren würde, erfährt oder erfahren hat. Diskriminierung kann unmittelbar erfolgen, etwa durch eine direkte Benachteiligung, oder mittelbar, wenn scheinbar neutrale Regelungen oder Praktiken bestimmte Personengruppen faktisch benachteiligen. Die häufigsten Diskriminierungsformen, die bei #we_do! gemeldet werden, sind jene aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung:

Rassistische Belästigung bezieht sich auf alle Bemerkungen, Handlungen, “Witze” usw., die von den Betroffenen als rassistisch empfunden werden. Anhand dieser Kategorie wird deutlich, dass die Zahlen der Ombudsstelle nicht wirklich einen Rückschluss zulassen, wie es “im Feld” wirklich aussieht, da mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit die Zahl der rassistischen Belästigungen viel höher liegt.

Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts und der Geschlechtsidentität** meint eine benachteiligende Andersbehandlung im Einzelfall oder strukturell, z. B. Sexismus.

Diskriminierung aufgrund der **sexuellen Orientierung** meint queerfeindliches Verhalten.

Ableismus meint Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, sei sie körperlich oder psychisch, sichtbar oder nicht.

Mobbing bezeichnet systematische, über einen längeren Zeitraum andauernde Verhaltensweisen, die darauf abzielen oder geeignet sind, eine Person auszugrenzen, herabzuwürdigen oder zu demütigen. Im Unterschied zur Diskriminierung knüpft Mobbing nicht zwingend an ein gesetzlich geschütztes Merkmal wie Geschlecht oder Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung an.

Unter **Anderes** fallen z. B. Konflikte, unspezifische Anfragen usw.

Abb.5: Themen

KONTAKTFORM

Der Großteil der Kontakte erfolgte telefonisch, da diese Form der Beratung am unkompliziertesten ist und in der Regel mit keiner oder nur sehr kurzer Wartezeit verbunden ist.

Darüber hinaus sind auch Videogespräche sowie persönliche Termine vor Ort möglich und üblich. Bei persönlichen Terminen kann es aufgrund organisatorischer Abstimmungen zu längeren Wartezeiten kommen. Die unterschiedlichen Kontaktformen gehen dabei häufig ineinander über – etwa wenn auf ein Telefonat ein Videogespräch oder ein persönliches Treffen folgt. Auch reine E-Mail-Kontakte werden regelmäßig in Anspruch genommen.

ANONYMITÄT UND VERSCHWIEGENHEIT

Verschwiegenheit und Vertraulichkeit sind zentrale Grundpfeiler der Arbeit der Ombudsstelle. Das bedeutet, dass ausschließlich die Berater*innen der Ombudsstelle Zugriff auf die jeweilige Falldokumentation haben und keine inhaltlichen Informationen an Dritte weitergegeben werden. Eine Ausnahme bildet lediglich

die anonymisierte statistische Auswertung, wie sie in diesem Bericht dargestellt ist.

Weder Projektverantwortliche noch Institutionen oder Einzelpersonen erhalten Auskunft darüber, ob oder wie viele Meldungen zu einem bestimmten Projekt oder zu einer bestimmten Person vorliegen.

Neben dieser grundsätzlichen Verschwiegenheit besteht zudem die Möglichkeit, anonym Kontakt aufzunehmen, etwa durch einen Anruf mit unterdrückter Nummer oder ohne Angabe des eigenen Namens.

DEFINITIONSMACHT UND HANDLUNGS- MACHT

In der Beratungspraxis ist zwischen Definitionsmacht und Handlungsmacht zu unterscheiden. Definitionsmacht bedeutet, dass betroffene Personen das Recht haben, ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen selbst zu benennen und einzuordnen. Ihre Einschätzung, ob eine Situation als grenzüberschreitend, diskriminierend oder belastend erlebt wurde, wird ernst genommen und bildet den Ausgangspunkt der weiteren Klärung.

KONTAKT MIT PRODUKTIONSFIRMEN

Im Jahr 2025 hat die Ombudsstelle in 10 Fällen – jeweils im ausdrücklichen Auftrag und mit Zustimmung der betroffenen Personen – Kontakt mit Produktionsfirmen aufgenommen.

Das übliche Vorgehen besteht darin, ein anonymisiertes Informationsschreiben zu übermitteln. Darin werden die an #we_do! herangetragenen Sachverhalte in abstrahierter und nicht rückverfolgbarer Form dargestellt und unter allgemeinen Gesichtspunkten, insbesondere im Hinblick auf Gleichbehandlungsgrundsätze sowie

arbeitsrechtliche Fürsorgepflichten, eingeordnet. Dabei wird ausdrücklich klargestellt, dass es nicht um eine Vorverurteilung einzelner Personen geht, sondern um die Sensibilisierung für strukturelle Risiken und die Unterstützung eines förderlichen, diskriminierungsfreien Arbeitsklimas.

Die überwiegende Zahl der kontaktierten Produktionsfirmen reagiert konstruktiv auf diese Schreiben und nutzt die Gelegenheit zum Informationsaustausch oder zur weiteren Klärung.

Sofern von den betroffenen Personen gewünscht, begleitet und unterstützt die Ombudsstelle darüber hinaus auch bei klärenden Gesprächen, wobei stets die Vertraulichkeit, Freiwilligkeit und die Entscheidungsautonomie der betroffenen Person gewahrt bleiben.

Durch die Neustrukturierung wurde der Trainings- und Fortbildungsbereich inhaltlich nachgeschärft. Neben der Konzeption zukünftiger regelmäßiger Formate – etwa einer Führungskräfte-schulung zur Fürsorgepflicht sowie eines Empowerment-Workshops für betroffene Personen und Zeug*innen – wurde unmittelbar ein zentrales Großprojekt gestartet: die Entwicklung und Umsetzung einer qualifizierten Fortbildung für Vertrauenspersonen.

Mit vier zentralen Formaten wurde die Schulungstätigkeit aufgenommen. Die Angebote wurden auf Basis konkreter Bedarfe in der Branche und in enger Abstimmung mit Partnerorganisationen entwickelt. Eine laufende Erweiterung um zusätzliche Module und Vertiefungen ist vorgesehen.

1. Ausbildung zur Vertrauensperson (Grundmodul)

Zweiteiliges Offline-Format (je 4 Stunden) zur Qualifizierung interner Vertrauenspersonen. Vermittelt werden Rolle, Haltung und Verantwortung, rechtliche Grundlagen, institutionelle Einbindung sowie kommunikative Kompetenz, Deeskalation und professionelle Begleitung von Betroffenen. Der Abschluss erfolgt mit einer anerkannten Teilnahmebestätigung.

2. Kurz-Inputs bei Warm-Ups

Präventive Inputs bei Produktionsstarts (10–30 Minuten) zur Sensibilisierung für respektvolle Zusammenarbeit, Awareness-Strukturen und klare Handlungsorientierung im Konfliktfall.

3. Führungskräfte-schulungen

Vierstündiges Format für Produzent*innen, Produktionsleiter*innen und weitere leitende Funktionen. Im Fokus stehen Fürsorgepflicht, rechtliche Verantwortung, Macht- und Rollenreflexion sowie Handlungssicherheit bei Verdachtsfällen.

4. Zivilcourage- und Bystander*innen-Training

Dreistündiger Workshop zur Stärkung der Handlungskompetenz bei beobachteten Grenzüberschreitungen. Vermittelt konkrete Interventionsstrategien und fördert eine solidarische, sichere Arbeitskultur.

Sämtliche Formate werden fortlaufend auf der Website dokumentiert und öffentlich zugänglich gemacht.

Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt auf den ersten beiden Formaten.

AUSBILDUNG VON VERTRAUENS- PERSONEN

Grundlage

Film- und Fernsehproduktionen sind komplexe Arbeitsräume, in denen viele Menschen unter hohem Zeit- und Leistungsdruck zusammenarbeiten. Klare Zuständigkeiten für den Umgang mit Diskriminierung oder Machtmissbrauch fehlen jedoch oft oder sind für Betroffene nicht sichtbar. Niederschwellige, vertrauenswürdige Ansprechpersonen können hier eine zentrale Rolle spielen: Sie bieten Orientierung, hören zu und unterstützen dabei, passende nächste Schritte zu finden.

Mit Beginn des Jahres 2025 hat der ORF in seinem Code of Conduct die verpflichtende Namhaftmachung einer Vertrauensperson in jeder von ihm in Auftrag gegebenen Produktion verankert. Vor diesem Hintergrund baut #we_do! seit 2025 ein Fortbildungsangebot für Vertrauenspersonen in Film- und Fernsehproduktionen auf. Ziel ist es, Menschen aus der Branche auf diese verantwortungsvolle Rolle vorzubereiten und Produktionen beim Aufbau nachhaltiger Schutzstrukturen zu unterstützen. Parallel dazu wurden auch Mindeststandards für Vertrauenspersonen entwickelt, um hier auch die Qualität langfristig zu sichern. Die Mindeststandards sind auf der Website abrufbar und beziehen sich sowohl auf die Zulassungskriterien, als auch auf die Anforderungen an den Inhalt und Umfang der Ausbildungen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Durchgänge der Vertrauenspersonen-Schulung durchgeführt. Die Fortbildung umfasst insgesamt acht Stunden und richtet sich an Filmschaffende aus unterschiedlichen Bereichen, die künftig als Vertrauenspersonen tätig sein möchten oder diese Rolle bereits informell innehaben. Im Mittelpunkt stehen Grundlagen zu Diskriminierung und Machtmissbrauch in Arbeitskontexten, Rollenklärung, Gesprächsführung in belastenden Situationen sowie Möglichkeiten der Weitervermittlung und Nachsorge. Ein besonderer Fokus liegt auf der praktischen Anwendbarkeit im Arbeitsalltag von Filmproduktionen: Wie können Gespräche unter Zeitdruck geführt werden? Welche Grenzen hat die Rolle? Und wie kann Unterstützung angeboten werden, ohne selbst zur Beratungsstelle zu werden? Neben inhaltlichen Inputs bietet die Schulung Raum für Austausch und Vernetzung zwischen den Teilnehmenden.

Was ist eine Vertrauensperson?

Vertrauenspersonen stellen in einem Präventionskonzept einen wichtigen Baustein dar: Sie sollen erste Anlaufstellen für jene Kolleg*innen sein, die grenzüberschreitendes Verhalten innerhalb ihres Arbeitsbereiches erleben. Dazu zählen sowohl eindeutig grenzüberschreitende und schwerwiegende Übergriffe als auch subtilere Formen von Verhalten, die nicht immer sofort als Grenzverletzung benannt werden können, bei Betroffenen jedoch Verunsicherung oder ein anhaltend unangenehmes Gefühl hinterlassen (z.B. verunsichernde Blicke, Gesten, Umgangston).

Wird einer vorgesetzten Person derartiges Verhalten einer mitarbeitenden Person mitgeteilt, so ist diese aufgrund der im Arbeitsrecht verankerten Fürsorgepflicht dazu angehalten, unmittelbar gegen dieses Verhalten vorzugehen. Betroffene von Diskriminierung oder Machtmissbrauch erleben diese(n) meist als einen Kontrollverlust. Dieses Gefühl kann durch die unmittelbare Handlungspflicht der Führungskraft oftmals verstärkt werden. Die Angst, ein Thema "groß" zu machen bzw. ins Feld der Aufmerksamkeit anderer zu rücken, kann eine unüberwindbare Hemmschwelle für Betroffene darstellen. Aus diesem Grund sind Vertrauenspersonen eine Möglichkeit, das Erlebte mit einer Person zu besprechen, die vertraulich und ohne Bewertung den Raum für eine Einordnung geben kann.

Ablauf der Fortbildung

Die beiden in diesem Jahr abgeschlossenen Durchgänge umfassten jeweils ein zweistündiges Online-Onboarding sowie zwei dreistündige Präsenzmodule. Das Format kombinierte inhaltliche Grundlagenvermittlung mit praxisnaher Fallarbeit, Reflexion und Austausch.

Online-Modul:

Das Onboarding fand online im Rahmen von 2 Stunden statt. Dabei wurden erste Begrifflichkeiten erklärt und die Rolle der Vertrauensperson grob abgesteckt. Wichtig war für dieses Modul, dass auch Führungspersonen teilnehmen durften, die für die späteren Präsenzmodule aufgrund von Personalverantwortung ausgeschlossen waren. Verpflichtend war das Online-Modul allerdings für diejenigen, die die gesamte Ausbildung durchlaufen würden.

Präsenzmodul 1:

In einem Zeitraum von 3 Stunden wurde die Rolle der Vertrauensperson besprochen. Dabei wurde

der Fokus auf Austausch untereinander gelegt, um strukturelle und organisatorische Aspekte für die Vertrauenspersonen klarer sichtbar zu machen. Wichtig war in diesem Modul außerdem der praktische Zugang, der in Form von Fallbeispielen dargestellt wurde. Dabei setzten sich die Teilnehmer*innen in Kleingruppen mit Situationen auseinander, die in dieser Form als Vertrauensperson vorkommen könnten – beispielsweise eine herausfordernde Führungsperson, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung am Set.

Wichtig für die Auseinandersetzung waren vor allem die Besprechung über unterschiedliche Zugänge in der Bearbeitung der Fälle.

Präsenzmodul 2:

Das letzte Modul der Ausbildung widmete sich der Gesprächsführung mit Betroffenen. Dabei wurde unter Bezugnahme auf das Modell der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach Marshall Rosenberg und das „Aktive Zuhören“ nach Carl Rogers eine wertfreie und validierende Gesprächsführung geübt.

Ein weiterer Fokus wurde auf eine wertschätzende Grenzsetzung gelegt. Vorbereitend darauf, dass von Vertrauenspersonen mehr Verantwortung abverlangt wird als dieser zusteht, wurde auf eine klare Grenzziehung zu Führungspersonen Wert gelegt. Dies wurde ebenso mit den genannten Modellen geübt.

Abschließend bekamen die Teilnehmer*innen eine Checkliste für Nachsorgegespräche, die Orientierung für einen möglichen Ablauf im Umgang mit Betroffenen geben kann.

Rückblick und Erfahrungen

Die Fortbildung stieß auf großes Interesse und hohe Beteiligung. In beiden Durchgängen zeigte sich ein deutlicher Bedarf an Rollenklarheit, rechtlicher Orientierung und konkreten Handlungsschritten im Umgang mit Meldungen. Wiederkehrende Themen und Fragen betrafen insbesondere:

Abgrenzung der Rolle der Vertrauensperson (Begleitung vs. Intervention)

Teilnehmende beschäftigte die Frage, wo die Verantwortung der Vertrauensperson beginnt und endet. Im Fokus stand die Unterscheidung zwischen unterstützender Begleitung betroffener Personen und aktiver Intervention im Produktionsgeschehen. Viele Situationen erfordern eine sensible Balance: Vertrauenspersonen sollen Orientierung bieten

und Handlungsoptionen aufzeigen, ohne selbst Ermittlungs-, Leitungs- oder Entscheidungsfunktionen zu übernehmen.

Umgang mit Interessenkonflikten

In hierarchisch organisierten Arbeitskontexten wie Filmproduktionen können Loyalitäten, Abhängigkeiten und persönliche Beziehungen die Rolle erschweren. Diskutiert wurden insbesondere Konstellationen, in denen Vertrauenspersonen selbst Teil der Produktionsstruktur sind und dadurch in potenzielle Interessenkonflikte geraten können. Strategien zur Transparenz, Rollenklärung und gegebenenfalls Weitervermittlung wurden intensiv reflektiert.

Dokumentation und Vertraulichkeit

Ein zentrales Thema war der professionelle Umgang mit Informationen. Dabei ging es um Fragen wie: Was soll oder darf dokumentiert werden? Wie kann Vertraulichkeit gewahrt werden, ohne Transparenz gegenüber strukturell Verantwortlichen zu verhindern? Und welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen? Ziel war es, Handlungssicherheit im Spannungsfeld zwischen Datenschutz, Fürsorgepflicht und Schutzinteressen zu vermitteln.

Kommunikation im Spannungsfeld zwischen Betroffenen, beschuldigten Personen und Organisation

Vertrauenspersonen bewegen sich häufig zwischen unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen. Die Schulung griff typische Dynamiken auf, etwa den Wunsch nach Vertraulichkeit seitens betroffener Personen einerseits und den Bedarf organisationaler Klärung andererseits. Besprochen wurden Gesprächsführung in konfliktbelasteten Situationen, der Umgang mit Emotionen sowie Möglichkeiten einer strukturierten Weiterleitung von Anliegen.

Selbstschutz und emotionale Belastung

Die Rolle kann mit hoher emotionaler Verantwortung verbunden sein. Teilnehmende reflektierten daher auch eigene Belastungsgrenzen, Möglichkeiten der Abgrenzung sowie Strategien zur Stabilisierung im Umgang mit Betroffenen. Die Bedeutung von Supervision, kollegialem Austausch und klaren Rahmenbedingungen wurde als wesentlich für eine nachhaltige Ausübung der Funktion benannt.

Besonders intensiv wurde die Frage diskutiert, wie strukturelle Verantwortung wahrgenommen werden kann, ohne die eigene Rolle zu überschreiten. Dabei zeigte sich, dass Vertrauenspersonen häufig zwischen individueller Unterstützung und organisationaler Ebene

vermitteln müssen, ohne selbst in Entscheidungs- oder Sanktionsprozesse eingebunden zu sein. Diese Spannungsfelder verdeutlichen die Komplexität der Funktion und den Bedarf an klaren Leitlinien.

Im Anschluss an die Ausbildung kam es bereits zu ersten Beratungsanfragen von ausgebildeten Vertrauenspersonen an #we_do!. Dies unterstreicht nicht nur die unmittelbare praktische Relevanz der Schulung, sondern auch den Bedarf an begleitender Supervision, fachlicher Rückbindung und kontinuierlicher Vernetzung.

Die genannten Themen verdeutlichen, dass es bei der Qualifizierung von Vertrauenspersonen nicht allein um individuelle Gesprächskompetenz geht, sondern um den Aufbau tragfähiger Schutzstrukturen innerhalb der Branche. Vertrauenspersonen agieren an einer sensiblen Schnittstelle zwischen individueller Unterstützung und organisationaler Verantwortung. Ihre Wirksamkeit hängt daher nicht nur von persönlicher Eignung ab, sondern auch von klar definierten Rahmenbedingungen, transparenten Zuständigkeiten und einer institutionellen Verankerung ihrer Rolle.

Die Schulung trägt dazu bei, diese strukturellen Voraussetzungen sichtbar zu machen und weiterzuentwickeln. Damit leistet sie einen Beitrag zur Professionalisierung von Präventions- und Interventionsmechanismen in Film- und Fernsehproduktionen und stärkt langfristig eine Kultur der Verantwortungsübernahme und des respektvollen Miteinanders.

Die qualifizierte Ausbildung von Vertrauenspersonen ist ein zentraler Baustein wirksamer Präventions- und Interventionsstrukturen. Vertrauenspersonen übernehmen eine sensible Rolle: Sie sind erste Anlaufstelle in oft belastenden Situationen, müssen zwischen unterschiedlichen Interessen navigieren, rechtliche Rahmenbedingungen kennen, Gesprächsführungskompetenz mitbringen und zugleich die Grenzen ihrer Funktion klar wahren.

Eine fundierte Ausbildung mit einem klar definierten Stundenmaß ist daher essenziell. Sie dient nicht nur der Wissensvermittlung, sondern auch der Reflexion der eigenen Rolle, der Auseinandersetzung mit Macht- und Abhängigkeitsdynamiken sowie der Einübung konkreter Handlungsschritte. Zu kurze oder rein symbolische Schulungen bergen die Gefahr einer Verwässerung von Standards und können sowohl zu Überforderung der Vertrauenspersonen als auch zu falschen Erwartungen

im System führen.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und Rückmeldungen werden wir das Ausbildungsmaß im laufenden Jahr weiter erhöhen. Ziel ist es, die Qualität nachhaltig zu sichern, Handlungssicherheit zu stärken und klarzustellen, dass es sich bei der Funktion der Vertrauensperson um eine verantwortungsvolle Aufgabe handelt, die entsprechende Qualifikation erfordert.

Supervision für Vertrauenspersonen

Ein spezielles Angebot für Vertrauenspersonen sind regelmäßige und (aktuell) kostenlose Gruppensupervisionstermine, wo den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben wird, die eigenen Fälle in einem geschützten und professionellen Rahmen zu teilen, reflektieren und analysieren, in einem Klima des gemeinsamen Lernens und Vernetzens.

KURZINPUTS BEI WARM UPS

Warm Ups bleiben beliebte Zeitpunkte für Produktionen, um zentrale Infos an sehr viele und manchmal auch alle Personen einer Produktion zu übermitteln. Warm Ups finden in der Regel kurz vor Drehbeginn statt, sehr oft an einem Freitagabend, kombiniert mit Essen und Trinken. Diese Rahmenbedingung wurde von #we_do! schon öfters dahingehend kritisiert, dass es eine Herausforderung darstellen kann für Personen mit Betreuungspflichten, da Freitag Nachmittag oft keine Betreuungsservices zur Verfügung stehen.

Durch die Kürze der Inputs und das meist informelle Setting sind Warm Ups nicht der Ort, um in eine tiefere Diskussion oder Auseinandersetzung zu gehen. Es ist aber strategisch wichtig und sinnvoll, einen kurzen Input zu Gleichstellung und Fürsorgepflicht zu geben, die Ombudsstelle bekannt zu machen bzw. in Erinnerung zu rufen und ein Gesicht zu zeigen.

Im Jahr 2025 wurden zwei zentrale Bausteine zur strukturellen Prävention in der österreichischen Filmbranche erarbeitet: die Definition verbindlicher Mindestanforderungen für Vertrauenspersonen sowie die partizipative Entwicklung eines branchenspezifischen Muster-Mitarbeiter*innenschutzkonzepts.

MINDEST- ANFORDERUNGEN FÜR VERTRAUENS- PERSONEN

Um Vertrauensstrukturen qualitativ abzusichern, wurden klare Mindeststandards formuliert. Diese definieren fachliche, persönliche und organisatorische Voraussetzungen und stellen sicher, dass Vertrauenspersonen unabhängig, qualifiziert und strukturell eingebettet agieren können.

Ziel ist es, symbolische Lösungen zu vermeiden und stattdessen eine tragfähige, professionelle Rolle zu etablieren – mit klarer Rollendefinition, geregelter Einbindung, Verschwiegenheit, Qualifikationsanforderungen sowie kontinuierlicher Weiterbildung und Supervision. Vertrauensarbeit wird damit als qualitätsgesicherter Bestandteil institutioneller Prävention verankert.

Die veröffentlichten Mindeststandards sind hier abrufbar: ombudsstellefilm.com

MUSTER- MITARBEITER*INNEN- SCHUTZKONZEPT

Zentrales Projekt 2025 ist die partizipative Entwicklung eines Musters für ein Mitarbeiter*innenschutzkonzept für die österreichische Filmbranche. Das Konzept soll niederschwellig umsetzbar und zugleich strukturell wirksam sein – unabhängig von Produktionsgröße oder Budget. Es versteht sich nicht als bürokratische Pflicht, sondern als praxistaugliches Werkzeug für ein sicheres, professionelles und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld.

Prävention wird dabei umfassend verstanden: nicht nur als Vermeidung einzelner Vorfälle, sondern als Aufbau einer Kultur der Verantwortung, des Vertrauens und der Klarheit.

Von Beginn an wurde das Projekt konsequent partizipativ angelegt. In mehreren Fokusgruppen im Herbst 2025 wurden sowohl brancheninterne Akteur*innen – etwa Herstellungsleitungen, Produktionsverantwortliche und künstlerisch Tätige – als auch branchenexterne Expert*innen aus dem Gewaltschutz eingebunden.

Diese breite Einbindung ist zentral: Wirksame Prävention kann nicht einseitig festgelegt werden. Sie entsteht dort, wo unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungswerte und Expertisen miteinander verknüpft werden. Nur so entstehen Lösungen, die fachlich fundiert, akzeptiert und im Arbeitsalltag tatsächlich anwendbar sind.

Inhaltlich befassen sich die Fokusgruppen insbesondere mit:

- + strukturellen Mindeststandards,
- + Präventions- und Awareness-Maßnahmen,
- + Vertrauens- und Meldestrukturen,
- + sowie der branchenweiten Verankerung, insbesondere über Fördermechanismen.

Leitend waren dabei stets Fragen der Praxisnähe und Umsetzbarkeit:

- + Was brauchen Produktionen konkret?
- + Was brauchen betroffene Personen, um Schutz zu erfahren?
- + Was ist ressourcenschonend, aber wirksam?
- + Und wie lässt sich ein Mindestniveau definieren, das für alle funktioniert?

Die Ergebnisse wurden systematisch dokumentiert und bilden die Grundlage für ein Muster-Schutzkonzept, das ab März 2026 sukzessive veröffentlicht, in der Branche vorgestellt und gemeinsam weiterentwickelt wird. Ziel ist eine breit getragene, praktikable und strukturell wirksame Präventionsgrundlage für die österreichische Filmbranche.





VERANTWORTUNGS- ÜBERNAHME

Der Diskurs rund um Machtmissbrauch ist nach wie vor stark von einer juristischen Logik geprägt – von Kategorien wie Schuld und Unschuld, von Assoziationen mit Strafe, Verurteilung oder Gerichtsverfahren. Dadurch entsteht häufig rasch die Befürchtung von Klagen oder gerichtlichen Auseinandersetzungen, verbunden mit dem Anspruch, eine eindeutige „Wahrheit“ feststellen zu müssen.

Aus psychologischer und organisationsdynamischer Perspektive liegt darin jedoch eine zentrale Schwierigkeit: Unternehmen erleben sich in solchen Situationen oft als handlungsunsicher oder machtlos. Sie haben das Gefühl, nicht über ausreichende Beweise zu verfügen oder rechtlich nicht abgesichert zu sein – und sind daher unsicher, ob, wann und in welcher Form sie intervenieren dürfen, sollen oder müssen.

Es wäre wünschenswert und ist auch eines der Ziele der Ombudsstelle, dass wir noch stärker zu einer Kultur des Lernens und der Verantwortungsübernahme kommen. Elemente davon sind z. B.

- + Berichte Betroffener ernst nehmen:
das bedeutet nicht, hierbei von objektiver Wahrheit auszugehen, sondern die subjektive Wahrheit anzuerkennen.
- + Vorfälle als Möglichkeit zum Dazulernen
meint, dass wir von einer negativen Rahmung („Fehler“, „Versagen“, „Makel“) hin zu einem aktiven und offenen Umgang kommen, um eine Arbeitskultur zu befördern, in der sich alle so sicher wie möglich fühlen können.
- + Verantwortung statt Schuld
Verantwortung übernehmen bedeutet nicht, schuldig zu sein, sondern nur, dass man evtl. wen anderen verletzt hat, durchaus auch ohne „böse Absicht“. Das ernst zu nehmen und die Verletzung der anderen Person anzuerkennen, ist oft ein großer Schritt hin zu einer Entspannung oder gar Lösung.

Es folgen einige Konkretisierungen für unterschiedliche Verantwortungsbereiche.

PRODUKTIONSFIRMEN

Führungsverantwortung

Produktionsfirmen tragen die Verantwortung für den Rahmen, in dem ein Filmprojekt realisiert wird. In einem Workshop wurde diese Rolle von einem Produzenten mit einer Wanderung oder Expedition verglichen – ein sehr treffendes Bild.

Man kann eine Wanderung auch in Flipflops antreten. Möglich ist vieles. Doch die Wahrscheinlichkeit auszurutschen, sich zu verletzen oder unnötige Risiken einzugehen, steigt deutlich, wenn Vorbereitung und Ausrüstung nicht zur Strecke passen.

Ähnlich verhält es sich in der Produktion: Die verantwortliche Führungsebene muss sich darüber im Klaren sein, in welchem „Gelände“ sie sich bewegt. Welche Dynamiken sind zu erwarten? Welche strukturellen Risiken bestehen? Gibt es besonders sensible Abschnitte – etwa enge Hierarchien, Drehsituationen mit körperlicher Nähe oder hohe Zeit- und Budgetbelastungen?

Entscheidend ist der klare Blick auf Bedingungen, Möglichkeiten und Gefahren. Erst diese realistische Einschätzung bildet die Grundlage für vorausschauende Planung, angemessene Schutzmaßnahmen und verantwortungsvolle Führung.

Projektmanagement inkl. Risikomanagement

Das Wissen über und Fähigkeit von Projektmanagement sind also zentrale Fähigkeiten in Produktionsfirmen. Diese sind teilweise in hohem Ausmaß vorhanden, allerdings ist auch die Haltung von „Prinzip Hoffnung“ stark vertreten: Risiken werden gesehen, aber nicht oder zu wenig angegangen. Wenn nichts passiert, fühlt man sich in dieser Haltung bestärkt. Wenn was passiert, versucht man das Problem unterschiedlich zu handhaben, durch Unterstützung, Aufbringung zusätzlicher Ressourcen, aber auch Verdrängung, Umdeutung, Verleugnung.

Firmenkultur

Ein wesentlicher Risikofaktor liegt in einer verzerrten Selbstidealisierung: der Annahme, selbst nicht rassistisch, sexistisch oder homophob zu sein – und daher auch nicht Teil entsprechender Problemdynamiken werden zu können. Diese Haltung verstellt jedoch den Blick auf strukturelle Mechanismen und unbewusste Handlungsmuster.

Gerade deshalb sind Produktionsfirmen gefordert, ihre Verantwortung im Bereich Risikomanagement ernst zu nehmen und Räume für kritische Selbstreflexion nicht nur zu ermöglichen, sondern aktiv zu fördern und einzufordern. Es muss anerkannt werden, dass Arbeitskulturen bestimmte Verhaltensweisen begünstigen oder erschweren können.

Problemlagen entstehen nicht ausschließlich durch individuelles Fehlverhalten, sondern auch durch ein Umfeld, das grenzüberschreitendes Verhalten relativiert, bagatellisiert oder nicht klar genug adressiert. Prävention bedeutet daher, nicht nur einzelne Handlungen zu sanktionieren, sondern strukturelle Bedingungen bewusst zu gestalten und Verantwortung kollektiv zu verankern.

Zentral ist hier Führungsverantwortung samt Kommunikations- und Konfliktkompetenz. Führungskräfte müssen ihre Pflichten und die Rechte der Arbeit- und Auftragsnehmer*innen klar haben und diesen nachkommen.



BESCHULDIGTE

Kritikfähigkeit

Mit Vorwürfen konfrontiert zu werden, ist für die meisten Menschen zunächst unangenehm. Unabhängig von der Schwere – ob es sich um sexualisierte Gewalt oder um eine unangebrachte Bemerkung handelt – setzt häufig ein spontaner Abwehrreflex ein. Dieser ist menschlich nachvollziehbar, kann jedoch konstruktive Klärungsprozesse erschweren.

Entscheidend ist daher die Unterscheidung zwischen der Kritik an einer konkreten Äußerung oder Handlung und der pauschalen Bewertung einer Person. Wird Kritik als Angriff auf die gesamte Identität verstanden, verstärkt sich die Defensive. Gelingt es hingegen, Verhalten von Person zu trennen, entsteht Raum für Reflexion und Veränderung.

Verantwortungsübernahme

Ein weiterer Punkt ist die Anerkennung der Tatsache, dass eine andere Person verletzt sein kann, auch wenn ich das nicht wahrhaben möchte, anders einschätze usw. Immerhin kann nur man selbst Auskunft darüber geben, wann die eigenen Grenzen überschritten oder gar verletzt wurden. Eine Haltung des Bedauerns und des Mitgefühls ist aktuell leider noch die Ausnahme.

FÖRDERGEBER

Fördergeber haben mit Ethik- und Verhaltensrichtlinien einen wichtigen Schritt gesetzt, um Erwartungen klar zu formulieren und einen normativen Rahmen abzustecken. Damit wurde deutlich gemacht, welche Standards im Umgang miteinander gelten sollen.

In der Praxis stehen Produktionen jedoch häufig unter erheblichem Zeit- und Budgetdruck. Die Erfahrung zeigt, dass Vorgaben im Bereich psychische Gesundheit und Schutz vor Übergriffen mitunter nur formal erfüllt werden – etwa durch die Platzierung von Informationen zur Ombudsstelle auf der Disposition oder durch einen Kurziput beim Warm Up nach dem das Thema als erledigt gilt.

Wenn die konkrete Umsetzung allgemeiner Anforderungen ohne systematische Überprüfung allein in der Verantwortung der Produktionsfirmen liegt, hängt ihre Ernsthaftigkeit und Nachhaltigkeit stark vom jeweiligen Engagement der Unternehmen ab. Viele Betriebe setzen hier verantwortungsvolle und wirksame Maßnahmen um – andere jedoch nur eingeschränkt.

Ziel muss es daher sein, Schutzstandards nicht nur zu formulieren, sondern ihre Qualität, Verbindlichkeit und praktische Umsetzung stärker zu sichern.

In diesem Zusammenhang ist vorgesehen, gemeinsam mit der Branche und dem Österreichischen Filminstitut (ÖFI) im Jahr 2026 den Code of Ethics zu überarbeiten und weiterzuentwickeln. Ziel ist eine präzisere, praxisnähere und strukturell wirksamere Ausgestaltung, die klare Erwartungen definiert und deren Umsetzung nachvollziehbar unterstützt.

Vorgaben und Anreize

Eine Möglichkeit zur nachhaltigen Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätszielen besteht darin, entsprechende Vorgaben stärker mit finanziellen Anreizen zu verknüpfen – ähnlich wie es im Bereich Gender bereits praktiziert wird. Dieses Instrument sollte jedoch konsequent ausgeweitet werden: auf Dimensionen wie Behinderung, Herkunft bzw. Hautfarbe, Queerness und Nicht-Binarität. Gefördert werden sollten dabei ausdrücklich inklusive, vielfältige und nicht-stereotype Rollenbilder, Besetzungen und Erzählweisen.

Darüber hinaus sollte Intimitätskoordination auf Basis klar definierter Kriterien verbindlich an Förderzusagen geknüpft werden, sofern entsprechende Drehsituationen vorliegen. Nach Abschluss eines Projekts könnte ein kurzer Bericht oder ein Auszug aus der Dokumentation der Intimitätskoordination eingefordert werden, aus dem nachvollziehbar hervorgeht, ob vereinbarte Standards eingehalten wurden oder ob es Abweichungen gab.

Auf diese Weise würden nicht nur Anforderungen formuliert, sondern deren Umsetzung transparenter, überprüfbarer und damit wirksamer gestaltet.

Überprüfung

Ein allgemeiner Mechanismus zur nachhaltigen Implementierung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen ist die Überprüfung. Diese könnte anhand anonymer Feedbackbögen nach Produktionsende geschehen.

Konsequenzen

Die Konsequenzen müssen für die Förderstellen administrierbar und die Produktionsfirmen zumutbar sein. Ein Beispiel wäre eine zusätzliche Auflage bei der nächsten Einreichung.



EXKURS: INSTRUMENTALI- SIERUNG DER OMBUDSSTELLE

Eine wichtige Dynamik, die wir im Jahresbericht nicht unerwähnt lassen wollen, betrifft den Umgang mit der Ombudsstelle selbst. Seit Beginn unserer Tätigkeit beobachten wir vereinzelt Versuche, #we_do! in unterschiedlicher Weise zu funktionalisieren.

Dazu zählen etwa Einschüchterungsdynamiken, indem Personen gegenüber angedeutet wird, es lägen Meldungen über sie vor, sowie die Annahme, bereits gesetzte Präventionsmaßnahmen würden eine Art „Immunisierung“ darstellen. Ebenso gibt es punktuell Erwartungen an eine weitergehende Informationsweitergabe.

Als unabhängige Ombudsstelle sind wir jedoch klar an Vertraulichkeit, Datenschutz und den Schutz der betroffenen Personen gebunden. Prävention ist ein zentraler Baustein – sie ersetzt jedoch nicht die Notwendigkeit einer externen, unabhängigen Anlaufstelle im Anlassfall.

SCHUTZKONZEPT 2026

Die Ombudsstelle Film & Fernsehen begleitet die Branche nicht nur bei der Entwicklung von Standards, sondern auch aktiv bei deren Umsetzung und nachhaltiger Verankerung. Das Musterschutzkonzept versteht sich dabei nicht als statisches Dokument, sondern als Ausgangspunkt eines strukturierten Organisationsprozesses.

Im Jahr 2026 liegt der Schwerpunkt darauf, diese Inhalte möglichst niederschwellig, praxisnah und zugleich qualitätsgesichert zugänglich zu machen. Ziel ist es, Organisationen unabhängig von Größe, Budget oder Struktur eine realistische Auseinandersetzung mit Schutzstandards zu ermöglichen – ohne Hürden, aber mit klarer Orientierung.

Kernstück wird ein digitales Tool auf der Website sein, das zentrale Elemente des Musterschutzkonzepts interaktiv aufbereitet. In strukturierter Form werden Organisationen durch wesentliche Themenfelder geführt, etwa:

- + Klärung von Zuständigkeiten und Verantwortungsstrukturen
- + Definition von Anwendungsbereichen und Schutzmechanismen
- + Gestaltung transparenter Meldewege
- + Umgang mit Vorfällen und Nachsorge
- + Präventionsmaßnahmen und Sensibilisierung
- + Kommunikations- und Sichtbarkeitsstrategien

Das Tool ist als begleiteter Selbstreflexionsprozess konzipiert. Durch interaktive Elemente wird die Auseinandersetzung erleichtert und in klar nachvollziehbare Schritte gegliedert. Ziel ist keine externe Bewertung, sondern eine realistische Standortbestimmung.

Ergänzend dazu wird ein strukturierter Selbstcheck für Produktionen angeboten. Dieser ermöglicht eine Einschätzung des aktuellen Entwicklungsstandes in zentralen Schutzbereichen und macht Prioritäten sichtbar. Die Rückmeldung erfolgt in einer differenzierten, ermutigenden Form: Bestehende Stärken werden benannt, Entwicklungsfelder klar eingeordnet und nächste sinnvolle Schritte aufgezeigt.

Darauf aufbauend bietet die Ombudsstelle eine modulare Unterstützung an. Diese kann – je nach Bedarf – von punktuellen Beratungsgesprächen bis hin zu begleiteten Entwicklungsprozessen reichen. Die Unterstützung orientiert sich an:

- + Produktionsgröße
- + vorhandenen Ressourcen
- + bestehenden Strukturen
- + konkreten Herausforderungen und Risiken

Damit wird verhindert, dass Schutzkonzepte entweder überfordernd oder bloße Formalität bleiben. Stattdessen sollen sie als lebendige Arbeitsinstrumente in den Produktionsalltag integrierbar sein.

Prävention entfaltet ihre Wirkung nur dann, wenn sie anschlussfähig, realistisch und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Der Anspruch der Ombudsstelle bleibt daher, Schutzstandards nicht nur zu formulieren, sondern gemeinsam mit der Branche in eine dauerhafte Umsetzungsschleife zu bringen – mit klaren Qualitätskriterien, reflektierten Verantwortlichkeiten und einem Bewusstsein für Macht- und Abhängigkeitsdynamiken in der Film- und Fernsehproduktion.

So wird aus einem Konzept ein Prozess – und aus Prävention eine tragfähige Struktur.

ÜBERARBEITUNG DES CODE OF ETHICS IN KOOPERATION MIT DEM ÖSTERREICHISCHEN FILMINSTITUT (ÖFI)

Ein weiterer zentraler Schwerpunkt betrifft die geplante Überarbeitung des Code of Ethics des Österreichischen Filminstituts (ÖFI). Der bestehende Kodex ist rund fünf Jahre alt und soll in einem strukturierten, zeitgemäßen Prozess weiterentwickelt werden.

Von Beginn an war klar: Eine glaubwürdige und tragfähige Aktualisierung kann nicht im abgeschotteten Raum entstehen. Ziel ist ein partizipativer Prozess, der fachliche Expertise, institutionelle Verantwortung und Praxiserfahrung zusammenführt. Die Überarbeitung soll daher als gemeinsames Projekt zwischen dem ÖFI und #we_do! – Ombudsstelle Film & Fernsehen erfolgen.

Der Anspruch ist dreifach:

- + fachliche Qualität sichern,
- + externe Glaubwürdigkeit stärken,
- + Schutz- und Präventionsstandards strukturell verankern.

Dabei geht es nicht nur um eine sprachliche Aktualisierung, sondern um eine inhaltliche Schärfung entlang zentraler Leitfragen: Was hat sich bewährt? Wo bestehen Leerstellen? Welche Regelungen sind tatsächlich umsetzbar? Wie können Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit sinnvoll gestaltet werden?

Ein besonderer Fokus liegt auf der Entwicklung klarer, abgestufter Eskalations- und Maßnahmenlogiken. Ziel ist es, differenzierte Konsequenzen zu ermöglichen, anstatt ausschließlich auf maximale Sanktionen zu setzen. Gleichzeitig steht der Schutz betroffener Personen im Zentrum – Verfahren dürfen nicht zu zusätzlichen Belastungen führen.

Der Prozess ist bewusst mehrstufig angelegt: Von einer strukturierten Analysephase bis hin zur partizipativen Einbindung relevanter Akteur*innen aus der Branche. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Code of Ethics nicht nur normative Orientierung bietet, sondern auch im Förder- und Produktionsalltag anschlussfähig ist.

Langfristig geht es darum, den Kodex als lebendiges Instrument zu verstehen – eingebettet in Schutzkonzepte, Empfehlungen und konkrete Umsetzungsmechanismen. Ein partizipativer Ansatz stärkt dabei nicht nur die inhaltliche Qualität, sondern auch die Akzeptanz und Legitimität innerhalb der Branche.



#we_do! Ombudsstelle Film und Fernsehen

Der Verein „#we_do! – Ombudsstelle Film und Fernsehen“ setzt sich für mehr Fairness und gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in der Film- und Fernsehbranche in Österreich ein.

ombudsstellefilm.com

VORSTAND UND BEIRAT

Vorstand

- + Zora Bachmann, Dachverband der Filmschaffenden
- + Katharina Albrecht, Akademie des Österreichischen Films
- + Sophie Rendl, Juristin und Expertin Gewaltschutz und Antidiskriminierung
- + Harald Karl, Anwalt

Fachlicher Beirat

- + Elisabeth Uebelmann, Tamar
- + Clara Sehlee, Gleichbehandlungsanwaltschaft
- + Klaudia Friebe, Österreichischer Frauenring
- + Sebastian Öhner, Kinder- und Jugendanwaltschaft
- + Sonja Aziz, Anwältin Familienrecht und Opferschutz
- + Soma Assad, Antirassismus und Antisemitismus

Allgemeine Anfragen

office@ombudsstellefilm.com

Beratung

beratung@ombudsstellefilm.com

Fort- und Weiterbildung

training@ombudsstellefilm.com

Prävention

praevention@ombudsstellefilm.com

Pressekontakt

Valerie Besl
vielseitig | kommunikation
presse@ombudsstellefilm.com
+43 664 833 9266

Newsletter



#we_do! – Ombudsstelle Film und Fernsehen

Stiftgasse 25/2, 1070 Wien
ZVR-Zahl: 1257085567

Redaktion

Daniel Sanin, Alexandra Eitzinger
und Sophie Rendl

Grafik

William Knaack

Druck

Printpool

Unser Dank und unsere Anerkennung gehen an jene, die die Arbeit der Ombudsstelle unterstützen und möglich machen, inhaltlich, strukturell und auch finanziell.

Unser Dank und unsere Anerkennung gehen aber auch an alle Filmschaffenden, die tagtäglich durch ihr Engagement und ihre Haltung eine respektvolle Arbeitskultur leben und fördern.

Zuletzt möchten wir noch allen Betroffenen danken, die uns ihr Vertrauen schenken und durch die Inanspruchnahme der Ombudsstelle die konstruktive Bearbeitung der oft schwierigen Themen für alle vorantreiben.

Hinweis zur Weiterentwicklung und Offenheit des Prozesses:

Alle dargestellten Konzepte, Standards, Kooperationen und strukturellen Überlegungen – insbesondere in Bezug auf Inklusion, Beratungsstandards, Präventionsmodelle und Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen – verstehen sich als lebendige und dynamische Prozesse.

Sie sind nicht als abgeschlossene Systeme konzipiert, sondern werden laufend reflektiert, evaluiert und weiterentwickelt. Neue fachliche Erkenntnisse, rechtliche Rahmenbedingungen, Praxiserfahrungen aus der Branche sowie Rückmeldungen von Betroffenen und Kooperationspartner*innen fließen kontinuierlich in die Anpassung und Schärfung der Inhalte ein.

Der Anspruch besteht darin, Qualitätsstandards hochzuhalten, ohne sie zu verabsolutieren, und gleichzeitig flexibel auf veränderte Anforderungen reagieren zu können. Inklusion, Schutz und Verantwortung sind keine statischen Zustände, sondern fortlaufende Lern- und Entwicklungsprozesse.

Alle beschriebenen Maßnahmen und Kooperationen stehen daher unter dem Vorbehalt dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung.

#we_do!
ombudsstelle film
& fernsehen

Gefördert von



österreichisches
filminstitut



FILM
FONDS
WIEN

Die Film- und
Musikwirtschaft

