

**#we\_do!**

**ombudsstelle film  
& fernsehen**

# Workbook MA\*-Schutzkonzept Film und Fernsehen

[ombudsstellefilm.com](http://ombudsstellefilm.com)

# MA\*-Schutzkonzept Film und Fernsehen

## 1. EINLEITUNG

#we\_do! die Anlauf- und Beratungsstelle gegen Machtmissbrauch und sexuelle Gewalt, wurde 2019 vom Dachverband der österreichischen Filmschaffenden ins Leben gerufen. Anfangs war das damalige 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 aufsehen-erregende Skandale, die medial stark rezipiert wurden. Zum anderen durch die kontinuierliche, niedrigschwellige Beratungstätigkeit, vielfältige Präventionsmaßnahmen und durch gezielte Trainings im Bereich Antidiskriminierung und professioneller Konfliktbearbeitung.

Nicht zuletzt hat auch die kontinuierliche 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.

Auch auf förderpolitischer Ebene hat sich die Lage verändert: Mittlerweile ist bei vielen Förderstellen angekommen, dass es verbindliche Maßnahmen als Grundvoraussetzung innerhalb der Produktionsfirmen selbst braucht. In einigen Fällen sind entsprechende Regelungen bereits Teil von Förderverträgen bzw. Förderrichtlinien geworden.

In den vergangenen Jahren ist darüber hinaus das Bewusstsein für Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt und strukturelle Ungleichheiten in der Film- und Kulturbranche deutlich gestiegen. Zahlreiche Vorfälle – öffentlich bekannt oder im Stillen erlebt – haben gezeigt, dass bestehende Strukturen oft nicht ausreichen, um Betroffene zu schützen, Verantwortung klar zuzuweisen oder präventiv zu handeln. Gleichzeitig besteht eine spürbare Ermüdung in der Branche: Skandale dominieren die öffentliche Debatte, während vielen Personen oder Organisationen die Werkzeuge fehlen, um wirksam und vorausschauend mit solchen Herausforderungen umzugehen.

**Gerade deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um den Blick weg von reiner Reaktion hin zu klaren, präventiven Strukturen zu lenken. Es braucht ein Umdenken: weg von Einzelmaßnahmen und symbolischer Politik und hin zu verlässlichen, praxistauglichen Präventionskonzepten, die auch bei begrenzten Ressourcen funktionieren. Die Frage ist nicht mehr, ob Schutzkonzepte notwendig sind, sondern wie sie so gestaltet werden können, dass sie tatsächlich Schutz bieten, ohne Arbeitsrealitäten zu ignorieren.**

## Nationaler Aktionsplan Gewalt gegen Frauen

Ein zusätzlicher politischer Kontext verleiht dem vorliegenden Projekt besondere Dringlichkeit: Im Jahr 2025 wurde auf Bundesebene der Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (NAP) erarbeitet.

Darin spielen präventive Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle und genau hier setzen wir an. Die Filmbranche ergreift erneut proaktiv die Initiative: Nach dem früh gesetzten Code of Ethics des Österreichischen Filminstituts folgt nun ein nächster logischer Schritt mit dem vorliegenden Mitarbeiter\*innenschutzkonzept, das gemeinsam mit der Branche erarbeitet wurde und in einer übersichtlichen Art und Weise einen Prozess schafft, der, im Sinne des Full Circle Approachs von #we\_do!, Filmproduktionsunternehmen dabei unterstützt, Mindeststandards für den Schutz ihrer Mitarbeiter\*innen zu setzen.

## Wichtiger Hinweis zu Beginn

Dieses Schutzkonzept ist bewusst ausführlich gestaltet. Uns war es wichtig, die theoretischen Grundlagen und Hintergründe nicht wegzulassen, da sie zum Verständnis von Mitarbeiter\*innenschutz und wirksamen Präventionsstrukturen beitragen.

Für alle, die direkt in die praktische Anwendung einsteigen möchten: **Ab Seite 10 beginnt der operative Teil, in dem die konkreten Maßnahmen und Schritte beschrieben sind. Ergänzend finden sich im Anhang praktische Tools und Materialien zur direkten Nutzung.**

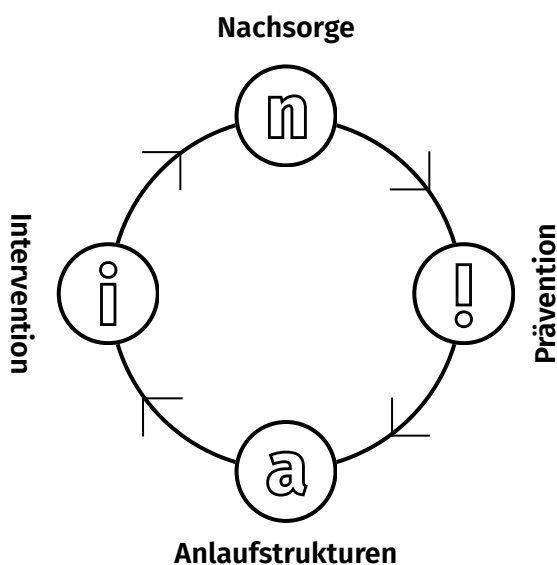
Das Schutzkonzept versteht sich als freiwilliges Instrument, das aus der Branche für die Branche entwickelt wurde. Es ist als niederschwelliges Angebot gedacht, das Organisationen und Produktionen dabei unterstützt, Mitarbeiter\*innenschutz strukturiert und praxisnah umzusetzen.

Das Konzept wurde von #we\_do! – Ombudsstelle Film & Fernsehen entwickelt und stellt geistiges Eigentum des Vereins dar. Die Nutzung im Sinne der praktischen Anwendung in der Branche ist ausdrücklich erwünscht. Eine Vervielfältigung, Weiterentwicklung oder Veröffentlichung in anderen Kontexten sollte jedoch nur mit entsprechender Quellenangabe und in Abstimmung mit #we\_do! erfolgen.

# 1.1 WAS IST EIN MITARBEITER\*INNEN-SCHUTZKONZEPT

Ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept ist ein Konzept, das von einer Organisation für ihren eigenen Wirkungsbereich erstellt wird, um Mitarbeiter\*innen vor jeglicher Form von Machtmissbrauch, Gewalt, Belästigung, Diskriminierung schützen soll.

Im Sinne zentraler Prinzipien der Antidiskriminierungs- und Gewaltschutzarbeit – insbesondere des Ansatzes prevent and protect sowie des im Zuge der Neuaufstellung sogenannten Full Circle Approach – umfasst ein umfassendes Mitarbeiter\*innenschutzkonzept mehrere miteinander verbundene Ebenen: analytische Maßnahmen, präventive Maßnahmen sowie klare Beschwerdewege und Interventionsmöglichkeiten. Schutz und Prävention gehören dabei untrennbar zusammen und müssen als gleichwertige Bestandteile in jedem wirksamen Konzept verankert sein.“



Ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept geht also weiter als ein Präventionskonzept und ist - angelehnt an Kinderschutzkonzepte - gleichzeitig als institutionelle Basis für Maßnahmen, als eine Art Code of Conduct, als ein Prozessdokument für die zuständigen Personen sowie ein Bekenntnis der Organisation nach außen zu sehen.

Nicht nur lassen sich Maßnahmen, wie etwa die Bestellung einer Vertrauensperson, durch ein klar ausgearbeitetes Konzept deutlich besser verankern, sie geben auch jenen Personen, die diese Maßnahmen umsetzen, einen klar definierten und abgesicherten Handlungsspielraum.

Vertrauenspersonen tragen in der Praxis häufig eine erhebliche emotionale und organisationale Verantwortung, nicht selten ohne ausreichende Ausbildung, institutionelle Rückendeckung oder klare Abgrenzung ihres Zuständigkeitsbereichs. Gleichzeitig bleibt die Geschäftsführung/Produzent\*in (nicht die Produktionsleitung) grundsätzlich letztverantwortlich, wird jedoch ohne ein entsprechendes Konzept faktisch von dieser Verantwortung entkoppelt, während die gesamte Last auf die Vertrauensperson übertragen wird. Dadurch entsteht eine gefährliche Scheinverantwortung, die sowohl Vertrauenspersonen als auch betroffene Personen in teils aussichtslose Situationen bringt, in denen Frustration auf beiden Seiten verständlicherweise wächst.

Wird hingegen bereits im Vorfeld im Rahmen einer gemeinsamen Konzepterstellung als Team geklärt, wie Mitarbeiter\*innenschutz wirksam gestaltet werden kann, welche Prozesse greifen und wo welche Verantwortlichkeiten liegen, stärkt dies beide Funktionen nachhaltig und erhöht die tatsächliche Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen.

Ein Schutzkonzept ist ein lebendes Dokument, das in gelebte Praxis übertragen werden soll und das systemische Lösungsansätze für ein anerkanntes systemisches Problem definieren soll. Um diese zentralen Prinzipien daher umzusetzen, ist eine grundlegende Haltung und Einstellung bereits bei der Erarbeitung eines Schutzkonzepts zentral, hier ein paar Empfehlungen:

- + Schutzkonzepte als lebende Kulturpraxis verstehen,
- + Schutzkonzepte sind Haltung und nicht Papier,
- + Schutzkonzepte schaffen Mindeststandards und keine Überregulierung,
- + Schutzkonzepte schaffen ein Schutznetzwerk für betroffene Personen,
- + Schutzkonzepte schaffen ein kollektives Verantwortungsgefühl,
- + Schutzkonzepte regeln auch den Weg aus dem Betrieb heraus - es muss nicht alles inhouse erledigt werden, nur weil es ein Konzept gibt.
- + Ein Schutzkonzept erarbeitet ganz klar: Wo beginnt Verantwortung und wo endet sie?
- + Ein Schutzkonzept bietet den Rahmen für höchstmöglichen Schutz vor Belästigung, Gewalt und Diskriminierung,
- + Vertrauen, Transparenz, Niederschwelligkeit stehen im Zentrum.
- + Schutz von Menschen, insbesondere von marginalisierten Gruppen, ist die Aufgabe aller.

### 1.1.1. Die Abgrenzung zur Arbeitssicherheit

Bereich	Ziel	Zuständigkeit	Beispiele
Arbeitssicherheit	Schutz vor physischen Gefahren und Arbeitsunfällen	GF/Produzent*in Produktionsleitung / Sicherheitsbeauftragte /Drehortanalyse	Drehortbegehung, Sicherheitsunterweisung, Gefahr durch Schimmel, Absturzsicherung, Stunts, elektrische Risiken
Mitarbeiter*innenschutz / Arbeitnehmer:innenschutz	Schutz vor psychischen, physischen, sozialen oder strukturellen Grenzverletzungen	Produzent*in, Vertrauensperson, HR, Ombudsstelle (#we_do!)	Belästigung, Diskriminierung, Machtmissbrauch, respektloser Umgang, unfaire Arbeitsbedingungen

## 1.2. ÜBER DIESES MUSTER-MITARBEITER\*INNENSCHUTZKONZEPT

#we\_do! hat sich dazu entschlossen, österreichische Filmunternehmen bei der Herstellung interner sicherer Strukturen für alle bei einem Film beschäftigten Personen zu unterstützen. Das vorliegende Musterkonzept wurde unter Hinzuziehung von zwei Personengruppen erarbeitet:

- Beschäftigte in der österreichischen Film und Fernsehbranche,
- Expert\*innen aus den Bereichen Gewaltschutz, Antidiskriminierung, Organisationsentwicklung.

Dadurch soll sichergestellt werden, dass das Musterkonzept sowohl praxisnah anwendbar ist und gleichzeitig den aktuellen rechtlichen Anforderungen entspricht, sowie Prinzipien und Aspekte des Gewaltschutzes miteinbezieht.

Das Schutzkonzept soll niederschwellig umsetzbar sein und zugleich strukturelle Wirksamkeit entfalten. Es versteht sich als Impuls, um die österreichische Filmbranche insgesamt sicherer zu gestalten und den Schutz vor Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und Machtmissbrauch als gemeinsame, strukturelle Verantwortung zu verankern. Dieser Zugang trägt der Erkenntnis Rechnung, dass ein Konzept nur dann wirksam ist, wenn es nicht als bürokratische Pflicht wahrgenommen wird, sondern als praxisnahes Werkzeug für ein sicheres, professionelles und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld und das möglichst unabhängig von Produktionsgröße oder Budget. Prävention bedeutet in diesem Zusammenhang nicht allein die Vermeidung von Vorfällen, sondern vor allem die bewusste Schaffung von Rahmenbedingungen für eine neue Kultur der Verantwortung, des Vertrauens und der Klarheit.

Zugleich verzichtet das Konzept bewusst auf jede Form von „Overengineering“ im Sinne überkomplexer und praxisferner Lösungen. Stattdessen setzt es auf einen ausgewogenen Zugang aus rechtlicher Verankerung, klar definierten Prozessen und einem gelebten Kulturwandel.

Der inhaltliche Fokus liegt klar auf der Vermeidung von Skandalisierung, der Stärkung präventiver Strukturen sowie einem professionellen und wirksamen Umgang mit Vorfällen. Im Zentrum steht dabei nicht die inflationäre Anwendung einzelner Maßnahmen, sondern die Festlegung klarer, verbindlicher Mindeststandards.

Externe Expertise ist ausdrücklich willkommen, soll jedoch gezielt und sinnvoll eingebunden werden. Produzent\*innen, Geschäftsführungen und Förderstellen werden frühzeitig in den Prozess eingebunden, um das Schutzkonzept nicht als zusätzliche Belastung, sondern als Ermöglichungsstruktur für professionelle Arbeits- und Produktionsbedingungen zu etablieren. Damit geht es um verbindliche Mindeststandards und um den Versuch, bislang nebeneinander stehende Einzelmaßnahmen und Tools zusammenzuführen und sinnvoll miteinander zu verbinden. Erfahrungen zeigen zudem, dass ein ganzheitlicher, strategischer Zugang langfristig ressourcenschonender ist, als reaktive Einzelmaßnahmen ohne konzeptionellen Unterbau zu setzen, nicht zuletzt, weil Maßnahmen einer klaren Strategie folgen sollten und nicht umgekehrt.

Das Konzept verwendet bewusst die Begriffe:

- + betroffene Person
- + verursachende Person

Damit wird ausgedrückt, dass:

- + Verhalten kontextabhängig ist,
- + Verantwortung übernommen werden kann,
- + Veränderung und Klärung möglich sind.

## 1.3. DIE NOTWENDIGKEIT STRUKTURELLER SCHUTZMASSNAHMEN

**Die Entwicklung eines Muster-Schutzkonzepts ist als freiwilliges Instrument zu verstehen, das Schutz von Mitarbeiter\*innen vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt selbst ist jedoch keine freiwillige Aufgabe, sondern eine rechtliche Verpflichtung von Arbeitgeber\*innen.**

Arbeitgeber\*innen sind aufgrund ihrer gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, sichere, diskriminierungsfreie und gewaltfreie Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Diese Verpflichtung ergibt sich insbesondere aus arbeitsrechtlichen Bestimmungen, dem Gleichbehandlungsgesetz, dem Arbeitnehmer\*innenschutzgesetz, datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie internationalen Standards zur Gewaltfreiheit am Arbeitsplatz, insbesondere jenen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO 190).

Die Fürsorgepflicht beschränkt sich dabei nicht auf das bloße Reagieren auf bekannt gewordene Vorfälle. Sie umfasst auch die Verpflichtung, geeignete präventive Strukturen zu schaffen, Zuständigkeiten klar zu regeln und sicherzustellen, dass Vorfälle professionell, angemessen und verantwortungsvoll bearbeitet werden.

Unterlassen Arbeitgeber\*innen dies, kann dies eine Verletzung der Fürsorgepflicht darstellen und arbeits- oder gleichbehandlungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Ein Schutzkonzept schafft hier einen verbindlichen Orientierungsrahmen, der Rechtssicherheit bietet und strukturelle Verantwortung absichert.

Fragen von Fürsorge, Kommunikation und Verantwortung rücken stärker in den Fokus und werden zunehmend als Bestandteil von Produktionsqualität verstanden.

Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Führungspersonen sich in einem Spannungsfeld zwischen formaler Verantwortung und strukturellen Zwängen bewegen. Die Verunsicherung im Umgang mit Macht ist Ausdruck eines laufenden Systemwandels, in dem neue Formen geteilter Verantwortung entstehen.

Ein zentrales Argument für ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept liegt in der Erkenntnis, dass Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt keine individuellen Ausnahmefälle sind. Sie sind eng mit unseren Strukturen verbunden, auf gesellschaftlicher, organisationaler und persönlicher Ebene. Übergriffe entwickeln sich häufig schrittweise und werden durch bestehende Machtverhältnisse begünstigt oder abgesichert. Ein wirksames Schutzkonzept setzt daher nicht erst bei einzelnen Vorfällen an, sondern adressiert die strukturellen Bedingungen, unter denen Grenzverletzungen entstehen und fortbestehen können und sieht Machtmissbrauch als ein ganzheitliches Problem, das viele Ebenen umfasst.

Organisationen reagieren nachweislich angemessener, wenn Zuständigkeiten, Prozesse und Handlungsspielräume bereits im Vorfeld geklärt sind. Ein Schutzkonzept schafft in erster Linie Orientierung, ohne die Komplexität zwischenmenschlicher Dynamiken zu leugnen. Es verhindert sowohl Unterreaktionen als auch überhastete Maßnahmen und ermöglicht einen professionellen, unaufgeregten und wirksamen Umgang mit sensiblen Situationen. Damit stärkt es den Schutz der Mitarbeiter\*innen ebenso wie die Handlungsfähigkeit der Organisation.

Rein reaktive Interventionsmodelle greifen zu kurz, da sie weder strukturelle Wiederholungen verhindern noch nachhaltigen Schutz gewährleisten. Dasselbe gilt für reine Präventionskonzepte, die nicht alle Ebenen des Full Circle Approaches abdecken.

Das vorliegende Muster-Schutzkonzept folgt einem ganzheitlichen Verständnis von Mitarbeiter\*innenschutz, das Prävention, Fallbearbeitung und organisationales Lernen miteinander verbindet. Schutz wird nicht als punktuelle Maßnahme verstanden, sondern als kontinuierlicher Prozess, der in die Strukturen von Produktionsunternehmen integriert ist.



## 1.4. HOW TO MUSTER-MITARBEITER\*INNENSCHUTZKONZEPT

Die folgenden Kapitel sind als praxisnaher Leitfaden aufgebaut, der es Betrieben ermöglicht, den Prozess der Entwicklung eines Mitarbeiter\*innen-schutzkonzepts Schritt für Schritt einmal vollständig durchzuspielen.

- Einerseits soll das Musterschutzkonzept niederschwellig, transparent und öffentlich zugänglich gemacht werden, um möglichst vielen Organisationen eine eigenständige Auseinandersetzung mit dem Thema Mitarbeiter\*innenschutz zu ermöglichen.
- Andererseits soll durch begleitende digitale Tools und optionale Unterstützungsangebote ein strukturierter Einstieg in die praktische Umsetzung geschaffen werden.

Der Ablauf ist so konzipiert, dass er unabhängig von Größe, Struktur oder Anzahl der Mitarbeiter\*innen anwendbar ist. Das Musterschutzkonzept ist dabei bewusst so aufgebaut, dass es „von vorne bis hinten“ durchgespielt werden kann und am Ende eine tragfähige Grundlage für ein organisationsspezifisches Schutzkonzept bildet.

Der Ansatz folgt bewusst einem niederschweligen, modularen Prinzip und greift Elemente der Gamification auf: Jeder Schritt kann einzeln bearbeitet werden, ergibt jedoch erst im Zusammenspiel ein vollständiges Bild.

Jeder Schritt ist nach einer einheitlichen Struktur aufgebaut und umfasst folgende Elemente:

- Eine kurze Einführung zu Hintergrund und Zielsetzung,
- Konkrete Empfehlungen von #we\_do!,
- Eine Anleitung zur Umsetzung des jeweiligen Schrittes,
- Gezielte Reflexionsfragen sowie
- Weiterführende Tipps, Quellen, Organisationen und Informationen + Anhänge.

Diese klare Struktur ermöglicht Orientierung und erleichtert die Übertragung auf unterschiedliche betriebliche Kontexte.

**In manchen Schritten steht im Anhang eine entsprechende Vorlage zur Verfügung,** die vom Betrieb ausgefüllt werden kann. Diese Vorlagen sind als Arbeitsmaterialien gedacht und unterstützen dabei, die eigenen Überlegungen zu dokumentieren, Entscheidungen nachvollziehbar festzuhalten und Zuständigkeiten klar zu definieren. **Schritt für Schritt entsteht so ein Entwurf eines Mitarbeiter\*innen-schutzkonzepts.**

Dieses Endprodukt bildet die Grundlage für alle weiteren Maßnahmen im Bereich des Mitarbeiter\*innenschutzes. Es dient sowohl der Prävention als auch der strukturierten Aufarbeitung von Fällen von Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung. Im Sinne des Full-Circle-Ansatzes des Gewaltschutzes werden im besten Fall alle wesentlichen Grundlagen erarbeitet, um das Thema ordnungsgemäß, umfassend und ganzheitlich bearbeiten zu können. Der Entwurf schafft Klarheit darüber, welche Maßnahmen im eigenen Betrieb sinnvoll und notwendig sind und welche Anforderungen sich gegebenenfalls aus Förderrichtlinien ergeben.

Darüber hinaus erhalten Betriebe durch diesen Prozess einen strukturierten Überblick über Risiken, Zuständigkeiten, interne Abläufe sowie über bewusstseinsbildende und kommunikative Maßnahmen. Das Schutzkonzept wird damit zu einem aktiven Arbeitsinstrument und nicht zu einem statischen Dokument.



## 1.4.1. Unterstützung & Begleitung

Das vorliegende Musterschutzkonzept ist so aufgebaut, dass es eigenständig und in deinem eigenen Tempo umgesetzt werden kann.

Wird der Ablauf Schritt für Schritt durchgespielt, ist Ergebnis eine tragfähige Grundlage für ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept, das individuell zur Organisation passt.

Wenn darüber hinaus Unterstützung gewünscht ist, stehen verschiedene niederschwellige Angebote zur Verfügung:

- + **Fachliche Einschätzung eines bestehenden Schutzkonzepts:**  
Organisationen, die bereits über ein Schutzkonzept verfügen und eine fachliche Einschätzung einholen möchten, können den **digitalen Selbstcheck** nutzen. Dieser ermöglicht es, den aktuellen Stand zu reflektieren, vorhandene Stärken sichtbar zu machen und mögliche Entwicklungsfelder zu identifizieren.
- + **Beratung zu einzelnen Themenbereichen:**  
Für Organisationen, die gezielt an einzelnen Aspekten arbeiten möchten, bietet #we\_do! kurze, individuelle Beratungen an – etwa zu Meldewegen, Zuständigkeiten, Präventionsmaßnahmen, Kommunikationsstrukturen oder zum Umgang mit konkreten Vorfällen.
- + **Begleitete Entwicklung oder Überarbeitung eines Schutzkonzepts:**  
#we\_do! unterstützt Organisationen bei der Entwicklung oder Weiterentwicklung eines Mitarbeiter\*innenschutzkonzepts im Rahmen eines fachlich begleiteten, partizipativen Organisationsentwicklungsprozesses. Die Begleitung wird an Größe, Struktur und Ressourcen der jeweiligen Organisation angepasst.
- + **Orientierung zum nächsten Schritt:**  
Wenn noch unklar ist, welche nächsten Schritte sinnvoll sind, kann ein erstes Gespräch dabei helfen, den aktuellen Stand zu klären und eine passende Form der Unterstützung zu identifizieren.

Alle Angebote sind freiwillig und modular aufgebaut. Organisationen entscheiden selbst, in welchem Umfang sie Unterstützung in Anspruch nehmen möchten.

Weiterführende Informationen:

[www.ombudsstellefilm.com/ma-schutzkonzept](http://www.ombudsstellefilm.com/ma-schutzkonzept)

## 2. ANLEITUNG

Das zukünftige Musterkonzept basiert auf drei ineinandergreifenden Ebenen: der Prozesserstellung, den Inhalten des Schutzkonzepts selbst und der Verankerung in der österreichischen Förderlogik. Ziel ist es, ein anwendbares, realistisches und zugleich rechtlich fundiertes Instrument zu entwickeln, das sich an Produktionen und Organisationen unterschiedlicher Größenordnungen anpassen lässt.

Am Ende dieser Anleitung sollte ein Schutzkonzept entstanden sein, das aus folgenden Elementen besteht:

### Einleitung

- + Sinn und Zweck des Mitarbeiter\*innenschutzkonzepts,
- + Definition von Belästigung, Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch,
- + Grundsätze eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfelds,
- + Rechtlicher Rahmen (z. B. Arbeitnehmer\*innenschutzgesetz, Gleichbehandlungsgesetz, Strafrecht).

### Risikoanalyse

- + Analyse typischer Risikosituationen innerhalb der Institution, der Firma oder der Filmproduktionen (z. B. Hierarchien, Zeitdruck, Drehsituationen),
- + Identifikation besonders vulnerabler Arbeitskontexte oder Personengruppen (z. B. Abhängigkeiten, Nacharbeit, Intimitätsszenen, Arbeit mit Minderjährigen, Reisen),
- + Analyse von Machtverhältnissen und Abhängigkeitsstrukturen,
- + Bewertung bestehender Schutzmaßnahmen und möglicher Lücken.

### Massnahmen

- + Benennung von Vertrauenspersonen oder sonstigen Ansprechstellen,
- + Niederschwellige und sichere Beschwerde- und Meldemöglichkeiten,
- + Transparente Zuständigkeiten für den Umgang mit Konflikten und Vorfällen,
- + Sensibilisierung und Schulungen zu Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch,
- + Klare Regelungen für sensible Arbeitsbereiche (z. B. Intimitätsszenen, Arbeit mit Minderjährigen),
- + Maßnahmen zur Förderung einer respektvollen Team- und Kommunikationskultur,
- + Information aller Beteiligten über vorhandene Schutzstrukturen,
- + Berücksichtigung von Diversität, Inklusion und Machtasymmetrien in Arbeitsprozessen.

### Interventionssystem

- + Klare Verfahren zur Meldung von Vorfällen,
- + Strukturierte Abläufe zur Dokumentation, Prüfung und Bearbeitung von Beschwerden,
- + Festlegung von Zuständigkeiten und Entscheidungsprozessen,
- + Schutzmaßnahmen für betroffene Personen,
- + Umgang mit beschuldigten Personen unter Wahrung der Verfahrensfairness,
- + Möglichkeit zur Einbindung externer Beratungs- oder Unterstützungsstellen.

### Evaluation und Weiterentwicklung

- + Dokumentation relevanter Vorfälle und Maßnahmen,
- + Regelmäßige Reflexion der Wirksamkeit des Schutzkonzepts,
- + Anpassung an neue Herausforderungen in der Produktionspraxis,
- + Einbindung von Erfahrungen aus Produktionen zur Weiterentwicklung der Maßnahmen,
- + Kontinuierliche Verbesserung der Präventions- und Unterstützungsstrukturen.

Die hier genannte Anleitung ist dabei bewusst so aufgebaut, dass es „von vorne bis hinten“ durchgespielt werden kann und am Ende eine tragfähige Grundlage für ein organisationsspezifisches Schutzkonzept bildet.

Ergänzend dazu wird ein **gamifizierter Online-Selbstcheck auf unserer Website** angeboten, der es Organisationen ermöglicht, ihren aktuellen Stand im Bereich Mitarbeiter\*innenschutz anhand zentraler Kriterien einzuschätzen. Dieser Check dient nicht der Bewertung oder Kontrolle, sondern der Orientierung, Priorisierung und Selbstreflexion. Die Ergebnisse zeigen auf, in welchen Bereichen bereits solide Strukturen bestehen und wo weiterer Entwicklungsbedarf gegeben ist.

Aufbauend auf dieser Selbsteinschätzung **werden freiwillige, modulare Unterstützungsangebote** sichtbar gemacht – von kurzen Beratungsgesprächen bis hin zu vertiefenden Begleitprozessen. Organisationen behalten dabei jederzeit die Entscheidungshoheit über Umfang und Intensität der Inanspruchnahme.

# SCHRITT 1: ZIELSETZUNG UND NOTWENDIGKEIT DEFINIEREN

## Hintergrund und Zielsetzung

Bevor konkrete Strukturen oder Maßnahmen entwickelt werden, braucht es eine gemeinsame Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung und Verantwortung im Bereich des Mitarbeiter\*innenschutzes.

Ziel dieses Schrittes ist es, zu klären, warum ein Schutzkonzept notwendig ist, welche Werte und Prinzipien dem Handeln zugrunde liegen sollen und wer innerhalb der Organisation Verantwortung trägt.

## Empfehlungen von #we\_do!

Dieser Schritt sollte bewusst und nicht nur formal bearbeitet werden. Zentrale Grundprinzipien sind:

- **Vier-Augen-Prinzip bei Abklärungen**, um Machtkonzentration zu vermeiden,
- **Vertraulichkeit und Schutz der Betroffenen**,
- **Keine Nachteile für meldende Personen und kein Wegschauen bei gemeldeten Übergriffen**,
- **Klare und transparente Abläufe** bei Meldungen,
- **Keine Bagatellisierung von Grenzverletzungen, Gewalt oder Diskriminierung.**

## Raum für Notizen

## Anleitung zur Umsetzung

- ☐ Klären Sie die **Motivation** für ein Schutzkonzept (z. B. Fürsorgepflicht, gesetzliche Vorgaben, Organisationskultur, Förderrichtlinien).
- ☐ Legen Sie **Grundprinzipien und Werte** für den Umgang mit Grenzverletzungen fest.
- ☐ Definieren Sie **Verantwortlichkeiten auf mehreren Ebenen** (z. B. Führung, Produktion, Organisation).
- ☐ Achten Sie auf eine **Balance zwischen Selbstverantwortung und struktureller Verantwortung**.
- ☐ Fördern Sie eine **offene Fehlerkultur**, in der Probleme angesprochen und bearbeitet werden können.

## Reflexionsfragen

- Warum ist ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept für unsere Organisation notwendig?
- Welche Werte sollen unser Handeln leiten?
- Wer trägt bei uns konkret Verantwortung?
- Wie gehen wir mit Konflikten, Fehlern und Meldungen um?
- Fühlen sich Mitarbeiter\*innen sicher, Vorfälle anzusprechen?

*Hinweis:* Die Ergebnisse dieses Schrittes bilden die Grundlage für alle weiteren Schritte und sollten intern dokumentiert werden. Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen ist eine klare Führungsaufgabe: Sie bedeutet, Verantwortung zu übernehmen, Haltung zu zeigen und aktiv Prozesse anzustoßen, die ein respektvolles, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ermöglichen.

## SCHRITT 2: ZUSTÄNDIGKEITEN, VERANTWORTLICHKEITEN UND ANWENDUNGSBEREICHE DEFINIEREN

### Hintergrund und Zielsetzung

Ein wirksames Mitarbeiter\*innenschutzkonzept braucht klar definierte Zuständigkeiten, transparente Verantwortlichkeiten und einen eindeutig festgelegten Geltungsbereich.

Unklare Rollen oder diffuse Verantwortungen führen in der Praxis häufig zu Unsicherheit, Nicht-Handeln oder dazu, dass Verantwortung auf betroffene Personen verschoben wird. Ziel dieses Schrittes ist es daher, festzulegen, wer wofür zuständig ist, für wen das Schutzkonzept gilt und welche Vorfälle davon erfasst werden.

Gleichzeitig wird damit klargestellt, dass Mitarbeiter\*innenschutz keine rein delegierte Aufgabe einzelner Personen ist, sondern Verantwortung auf mehreren Ebenen der Organisation trägt.

### Empfehlungen von #we\_do!

Wir empfehlen, das Schutzkonzept nicht isoliert oder rein top-down zu entwickeln, sondern in Abstimmung mit zentralen Funktionen der Organisation (z. B. Produktion, Leitung, Vertrauenspersonen oder HR).

- Klare Verankerung der Aufgabe auf Leitungsebene.
- Klare Definition des Anwendungsbereichs (wofür/wo und für wen gilt das Schutzkonzept).
- Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips: Mitarbeiter\*innenschutz darf nicht von Einzelpersonen abhängig sein. Es sollten daher mindestens zwei Personen zuständig sein: eine leitende Funktion sowie eine weitere Person (z. B. Vertrauensperson, HR etc.).
- Mindestens eine organisations-interne Zuständigkeit: Auch bei externer Begleitung oder externer Vertrauensperson sollte zumindest eine zuständige Person im Unternehmen bzw. in der Produktion verbleiben.
- Klare Prinzipien
  - Definitionsmacht liegt bei der betroffenen Person,
  - Schutz von Betroffenen steht im Zentrum,
  - Befangenheiten vorher klären,
  - Fürsorgepflicht gegenüber verursachenden/beschuldigten Personen einhalten (gilt für Funktionen mit Personalverantwortung).

Darüber hinaus sollten zentrale Schutzprinzipien festgelegt werden, etwa der respektvolle Umgang mit Meldungen, die Klärung möglicher Befangenheiten sowie der Schutz und die faire Behandlung aller beteiligten Personen.

### Anleitung zur Umsetzung

- ☐ Zuständige Funktionen und Rollen definieren (z. B. Produktion, Leitung, Vertrauensperson, HR oder externe Ombudsstelle).
- ☐ Festlegen, wer Ansprechperson ist, Prozesse koordiniert und Entscheidungen trifft.
- ☐ Geltungsbereich des Schutzkonzepts bestimmen: sachlich, persönlich, örtlich.<sup>1</sup>
- ☐ Klären, welche Vorfälle vom Schutzkonzept erfasst werden (in Szenarien arbeiten).

### Raum für Notizen

**<sup>1</sup>Sachlicher Geltungsbereich:** Beschreibt, welche Themen und Arten von Vorfällen durch das Schutzkonzept erfasst werden, z. B. Konflikte, Grenzüberschreitungen, Belästigung, Diskriminierung, Gewalt oder Machtmissbrauch.

**Persönlicher Geltungsbereich:** Legt fest, für welche Personengruppen das Schutzkonzept gilt, etwa für Mitarbeitende, freie Mitarbeiter\*innen, Praktikant\*innen, Künstler\*innen, Crew, Dienstleister\*innen oder andere am Produktionsprozess beteiligte Personen.

**Örtlicher Geltungsbereich:** Bestimmt, an welchen Orten und in welchen Arbeitssituationen das Schutzkonzept Anwendung findet, z. B. im Produktionsbüro, am Drehort, bei Veranstaltungen, auf Dienstreisen oder in digitalen Arbeits- und Kommunikationsräumen.

## Zuständigkeiten und Rollen – beispielhafte Übersicht

Funktion	Aufgabe
Produzent*in / Geschäftsführung	Gesamtverantwortung für ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld; Entscheidung über strukturelle Maßnahmen
Produktionsleitung / Aufnahmeleitung	Organisation der Arbeitssicherheit, Drehortanalyse, laufende Sicherheitskommunikation
Vertrauensperson	Niederschwellige Ansprechperson bei sozialen oder psychischen Belastungen; Weiterleitung bei Bedarf
#we_do! Ombudsstelle	Fachliche Anlaufstelle bei Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt; Begleitung, Dokumentation, Empfehlungen
Alle Mitarbeitenden	Mitverantwortung für respektvollen Umgang, Einhaltung der Standards, frühzeitiges Ansprechen von Problemen

## Konzeptionelle Klarstellung: Kategorien, Zuständigkeiten und Prozesse

Es wird empfohlen, im Schutzkonzept eine Übersicht zu integrieren, in der unterschiedliche Arten von Vorfällen beschrieben und grundlegenden Zuständigkeiten zugeordnet werden. Eine solche Struktur erleichtert die Orientierung und hilft, angemessene Reaktionen und Abläufe festzulegen.

Beispielhafte Kategorien können sein:

- **Konflikt:** Meinungsverschiedenheiten oder Spannungen zwischen Kolleg\*innen ohne diskriminierende oder grenzüberschreitende Dynamik.
- **Grenzüberschreitungen:** Wiederkehrendes oder unangemessenes Verhalten (z. B. respektlose Kommunikation, unangemessene Witze oder körperliche Nähe), das Unbehagen erzeugt und das Arbeitsklima beeinträchtigen kann.
- **Übergriffe, Belästigung, Diskriminierung, Gewalt oder Machtmissbrauch:** Handlungen, die psychische oder körperliche Grenzen überschreiten. Die Einordnung orientiert sich an bestehenden rechtlichen Definitionen und fachlichen Standards.

Zentral ist dabei: **Jede Meldung wird ernst genommen.** Die Einordnung dient nicht der Relativierung, sondern einer angemessenen und transparenten Bearbeitung des jeweiligen Falls.

Für die interne Organisation kann es hilfreich sein, Zuständigkeiten, mögliche Maßnahmen und Eskalationsstufen strukturiert zuzuordnen, etwa in Form einer Übersicht oder Entscheidungshilfe.

## Reflexionsfragen

- Sind Zuständigkeiten klar geregelt und für alle sichtbar?
- Gibt es mehr als eine verantwortliche Person?
- Ist die Leitungsebene eingebunden?
- Für wen gilt das Schutzkonzept?
- Gibt es eine klare Unterscheidung zwischen Konflikten, Grenzüberschreitungen und Übergriffen?

Hinweis: Es empfiehlt sich, organisationsspezifische Übersichten oder Arbeitsdokumente zu erstellen, die intern verwendet und bei Bedarf angepasst werden können (siehe **Anhang 1A: Szenarien – Konflikt, Grenzüberschreitung und Übergriff** sowie **Anhang 1B: Zuständigkeiten und Rollen**).

# SCHRITT 3: ERSTELLUNGSPROZESS DEFINIEREN

## Hintergrund und Zielsetzung

Ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept kann nur wirksam sein, wenn es realistisch, akzeptiert und im Arbeitsalltag anwendbar ist. Dafür braucht es einen klaren und überschaubaren Erstellungsprozess.

Ziel dieses Schrittes ist es festzulegen, **wie das Konzept entwickelt, umgesetzt und langfristig betreut wird**, wer daran beteiligt ist und wie Entscheidungen getroffen werden. Das Schutzkonzept sollte dabei als **lebendes Dokument** verstanden werden: Es wird zunächst gemeinsam erstellt, anschließend im Arbeitsalltag angewendet und regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und bei Bedarf angepasst.

## Empfehlungen von #we\_do!

- Eine **klare Prozessverantwortung** festlegen.
- Das **Vier-Augen-Prinzip** auch im Entwicklungsprozess berücksichtigen.
- Das Konzept **nicht ausschließlich top-down entwickeln**, sondern zentrale Funktionen einbeziehen.
- Schutzkonzepte **an die jeweilige Produktion oder Organisation anpassen**.
- Von Beginn an **Feedback und Weiterentwicklung** einplanen.

## Anleitung zur Umsetzung

- ☐ Festlegen, ob ein **neues Konzept erstellt oder ein bestehendes überarbeitet wird**.
- ☐ Eine **prozessverantwortliche Person und eine zweite zuständige Person** bestimmen - Basis ist Schritt 2.
- ☐ Einen **einfachen Zeit- und Arbeitsplan** für Entwicklung, Abstimmung und Freigabe definieren.
- ☐ Klären, **wie Entscheidungen getroffen werden und wo das Konzept abgelegt wird**.

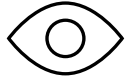
## Reflexionsfragen

- Wer steuert den Erstellungsprozess?
- Sind die relevanten Perspektiven eingebunden?
- Ist der Zeitplan realistisch für den Arbeitsalltag?

## Raum für Notizen







## SCHRITT 4: ANALYSE VON STRUKTUREN UND RISIKEN

### Hintergrund und Zielsetzung

Wirksamer Mitarbeiter\*innenschutz beginnt mit einem realistischen Blick auf bestehende Strukturen, Arbeitsbedingungen und mögliche Risikosituationen. Ziel dieses Schrittes ist es, Macht- und Hierarchieverhältnisse sichtbar zu machen, typische Risikosituationen zu erkennen und daraus passende Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Dabei geht es nicht um die Bewertung einzelner Personen, sondern um strukturelle und situative Faktoren, die Grenzverletzungen, Machtmissbrauch oder Gewalt begünstigen können. Gleichzeitig dient dieser Schritt auch der **Wahrnehmung und strukturierten Umsetzung bestehender rechtlicher Verpflichtungen**, etwa aus dem **Arbeitnehmer\*innenschutzgesetz (ASchG)** und weiteren arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die Organisationen dazu verpflichten, sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

### Empfehlungen von #we\_do!

- Strukturen und Dynamiken analysieren – nicht einzelne Personen.
- Formale und informelle Machtverhältnisse berücksichtigen.
- Schutzmaßnahmen präventiv denken, nicht erst im Konfliktfall.
- Erfahrungen aus früheren Projekten einbeziehen.
- Besonders dort hinschauen, wo Machtungleichgewichte und Arbeitsdruck zusammentreffen.

### Raum für Notizen

### Mögliche Analysebereiche

- ☐ **Macht- und Hierarchiestrukturen:** Welche formalen und informellen Machtpositionen bestehen? Wo gibt es Abhängigkeiten oder Gatekeeping-Funktionen?
- ☐ **Risikokonstellationen im Arbeitsalltag:** In welchen Situationen können erhöhte Risiken entstehen (z. B. enge Arbeitsbeziehungen, hierarchische Abhängigkeiten, isolierte Arbeitsorte oder hoher Zeitdruck)?
- ☐ **Bestehende Strukturen und Erfahrungen:** Welche Regeln, Ansprechpersonen oder Schutzmaßnahmen gibt es bereits? Welche Erfahrungen aus früheren Projekten sind relevant?
- ☐ **Bedarf an Schutzmaßnahmen:** Welche Maßnahmen sind notwendig und realistisch umsetzbar?

Es kann hilfreich sein, mögliche Krisensituationen gedanklich durchzuspielen, um im Ernstfall handlungsfähig zu bleiben.

### Reflexionsfragen

- Wo bestehen in unserer Organisation oder Produktion besonders starke Machtungleichgewichte?
- In welchen Situationen können Risiken entstehen?
- Welche Strukturen oder Maßnahmen gibt es bereits?
- Sind wir im Ernstfall handlungsfähig?

Hinweis: Die Ergebnisse dieser Analyse sollten dokumentiert werden und bilden eine wichtige Grundlage für die weiteren Schritte des Schutzkonzepts.

Es empfiehlt sich, für diesen Schritt ausreichend Zeit einzuplanen, damit daraus realistische und wirksame Maßnahmen abgeleitet werden können. Zur Unterstützung kann etwa die Risiko-Maßnahmen-Matrix (siehe Anhang II) verwendet werden. Zudem kann es hilfreich sein, Rückmeldungen aus dem Team oder von externen Fachstellen einzuholen, um unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen.



# SCHRITT 5: MASSNAHMEN FESTLEGEN

## Hintergrund und Zielsetzung

Auf Basis der vorangegangenen Analyse werden konkrete Schutzmaßnahmen festgelegt. Ziel ist es, passende, verhältnismäßige und wirksame Maßnahmen zu definieren – nicht möglichst viele, sondern jene, die zur jeweiligen Risikosituation passen, oder aufgrund von rechtlichen Bestimmungen gefordert sind.

Maßnahmen sollten sich immer aus den identifizierten Risiken ableiten und klar zugeordnet sein: Wer ist verantwortlich, wann wird eine Maßnahme umgesetzt und wie wird sie kommuniziert?

## Empfehlungen von #we\_do!

- Maßnahmen aus der Analyse ableiten, nicht pauschal festlegen.
- Prävention und Bewusstseinsbildung sollten auf derselben Ebene stehen, wie Maßnahmen zur Abhilfe und zum Schutz von Betroffenen ("prevent and protect").
- Maßnahmen klar verantwortlichen Funktionen zuordnen.
- Kommunikation und Transparenz als zentrale Schutzinstrumente nutzen.
- Symbolische Maßnahmen ohne konkreten Bedarf vermeiden.

Maßnahmen gibt es viele – im Zuge der Fokusgruppen wurden zahlreiche Best-Practice-Beispiele aus der Branche gesammelt und mit fachlichen Empfehlungen kombiniert. Die folgenden Maßnahmen bieten daher eine übersichtliche Sammlung möglicher Ansätze, die nach Themenbereichen bzw. Gruppen strukturiert sind und Organisationen bei der Entwicklung eigener, passender Maßnahmen unterstützen können.

## Mögliche Maßnahmenbereiche

### Prävention und Sensibilisierung

- ☐ Informations- oder Online-Module für Mitarbeiter\*innen (Trainings, Warm-Ups etc.),
- ☐ Vertiefende Trainings für Führungspersonen oder Produktionsleitungen,
- ☐ Inhalte wie Kommunikation, Deeskalation, Teamdynamiken, Machtbewusstsein oder Antidiskriminierung.

### Kommunikation und Büro-/Set-Regeln

- ☐ Klar formulierte Gebote des Miteinanders für den Arbeitsalltag.
- ☐ Sichtbare Informationen zu Ansprechpersonen und Abläufen (z. B. Aushang, Call Sheet, digitale Tools, Poster etc.).
- ☐ Kurze Briefings oder Hinweise zu Beginn einer Produktion.

### Gezielte Maßnahmen bei erhöhtem Risiko

Je nach Risikolage können zusätzliche Maßnahmen sinnvoll sein, etwa:

- ☐ Einsatz von Intimacy Coaches bei Szenen mit körperlicher Nähe oder Nacktheit,
- ☐ Externe Unterstützung, etwa Mediation oder Supervision bei Konflikten (auch durch #we\_do!),
- ☐ Möglichkeit, für besonders risikobehaftete Situationen oder Arbeitskontexte ein spezifisch angepasstes Schutzkonzept zu entwickeln (z.B. Kinderschutz<sup>2</sup>).

## Raum für Notizen

<sup>2</sup> Kinder- und Jugendschutz stellt einen eigenen, spezialisierten Bereich dar und erfordert daher zusätzliche Konzepte und Maßnahmen. Für Produktionen mit Beteiligung von Kindern oder Jugendlichen verweisen wir auf das eigens erarbeitete Kindeswohlkonzept für die österreichische Filmbranche (KiwoK). Aufgrund der besonderen fachlichen Anforderungen empfehlen wir zudem, bei Bedarf spezialisierte Stellen einzubeziehen. Eine Übersicht über relevante Organisationen, Materialien und weiterführende Informationen findet sich in Anhang V.



## Vertrauenspersonen und externe Unterstützung

Vertrauenspersonen sind derzeit in der Filmbranche in aller Munde. Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass diese Rolle nur dann wirksam sein kann, wenn sie mit der notwendigen Qualifikation, klaren Zuständigkeiten und passenden strukturellen Rahmenbedingungen ausgestattet ist. Eine Vertrauensperson allein löst noch keine strukturellen Probleme – sie benötigt eine klare Einbindung in ein funktionierendes Schutz- und Unterstützungssystem.

Es gibt bereits ausgebildete und erfahrene Vertrauenspersonen, auf die Organisationen und Produktionen zurückgreifen können, auch extern. Gerade für kleinere Produktionen kann dies eine praktikable und ressourcenschonende Lösung sein. #we\_do! kann bei Bedarf bei der Vermittlung geeigneter Vertrauenspersonen unterstützen.

Wenn die Risikoanalyse die Einrichtung einer Vertrauensperson nahelegt oder Förderbedingungen entsprechende Strukturen vorsehen, kann diese Funktion auch extern vergeben werden. Es empfiehlt sich, eine solche Rolle bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen, zu budgetieren und gegebenenfalls im Rahmen von Förderanträgen mitzudenken. Unabhängig davon, ob eine Vertrauensperson intern oder extern tätig ist, sind bestimmte strukturelle Rahmenbedingungen notwendig, damit diese Rolle wirksam ausgeübt werden kann. Vertrauenspersonen benötigen insbesondere:

- klar definierte Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche,
- Rückhalt durch die Organisation oder Produktion,
- Möglichkeiten zu Supervision und fachlichem Austausch,
- Mindestkompetenzen sowie Zugang zu externen Fachstellen,
- klare Prozesse für die Weiterleitung und Bearbeitung von Anliegen.

Vertrauenspersonen übernehmen eine unterstützende und orientierende Funktion. Sie

- hören betroffenen Personen zu,
- helfen dabei, Situationen einzuordnen und mögliche nächste Schritte zu klären,
- begleiten betroffene Personen auf Wunsch bei weiteren Schritten,
- und können Hinweise auf strukturelle Verbesserungsmöglichkeiten geben.

Wichtig ist: Vertrauenspersonen ersetzen keine Führungs- oder Disziplinarfunktion. Entscheidungen über organisatorische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen bleiben bei den zuständigen Leitungsfunktionen der Organisation oder Produktion. Weitere Informationen zu Anforderungen und Qualifikationen finden sich in den #we\_do! Mindeststandards für Vertrauenspersonen.<sup>3</sup>

## Fehler- und Konfliktkultur

Film- und Kunstproduktionen arbeiten häufig unter hohem Zeitdruck und in intensiven Teamkonstellationen. Umso wichtiger ist eine Arbeitskultur, in der Konflikte angesprochen werden können und Verantwortung für eigenes Verhalten übernommen wird.

Grenzverletzungen, Belästigung oder Gewalt dürfen dabei nicht relativiert oder ignoriert werden.

### Das bedeutet:

- Wahrnehmen, wenn eigenes Verhalten Grenzen überschritten hat,
- Verantwortung übernehmen, sich entschuldigen, Verhalten anpassen,
- Lernen ermöglichen statt Angst zu erzeugen.

Fehler sollten besprechbar sein, ohne sofort zur höchsten Eskalationsstufe zu führen. Gleichzeitig gilt: Null-Toleranz gegenüber Bagatellisieren, Ignorieren, Relativieren von Übergriffen – verbal, nonverbal, sexualisiert oder strukturell.

### Betroffene müssen Anliegen benennen können:

- ohne Angst vor Nachteilen
- ohne Angst vor überschießenden Reaktionen
- ohne Stigmatisierung
- ohne Täter-Opfer-Umkehr

## Reflexionsfragen

- Welche Maßnahmen sind für unsere Organisation oder Produktion notwendig?
- Wo reichen niederschwellige Maßnahmen, wo braucht es weitergehende Strukturen?
- Wer ist für die Umsetzung verantwortlich?
- Wie wird sichergestellt, dass Maßnahmen im Arbeitsalltag tatsächlich angewendet werden?

Hinweis: Die festgelegten Maßnahmen und Zuständigkeiten sollten strukturiert dokumentiert und regelmäßig überprüft werden.

<sup>3</sup> [https://www.ombudsstellefilm.com/wp-content/uploads/2026/03/we\\_do\\_Vertrauenspersonen\\_Mindeststandards.pdf](https://www.ombudsstellefilm.com/wp-content/uploads/2026/03/we_do_Vertrauenspersonen_Mindeststandards.pdf)

# SCHRITT 6: VERFAHREN, PROZESSE UND KONSEQUENZEN FESTLEGEN

## Vom Vorfall zur Abhilfe – für betroffene und verursachende Personen

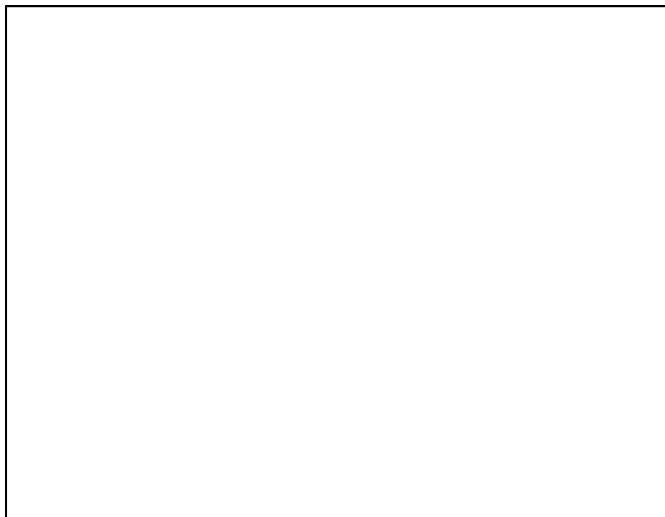
### Hintergrund und Zielsetzung

Wirksamer Mitarbeiter\*innenschutz endet nicht bei der Entgegennahme von Meldungen, z.B. durch eine Vertrauensperson. Entscheidend ist ein klar geregelter Umgang mit Vorfällen – von der ersten Meldung über die Bearbeitung bis hin zu Abhilfe, Konsequenzen und Prävention. Ein Schutzkonzept richtet sich dabei nicht nur an betroffene Personen, sondern auch an verursachende Personen/Täter\*innen<sup>4</sup>. Klare Zuständigkeiten, transparente Abläufe und definierte Erwartungen ermöglichen es, Verantwortung zu übernehmen, Verhalten zu verändern und Wiederholungen zu verhindern.

### Empfehlungen von #we\_do!

- Verfahren und Abläufe müssen für alle Beteiligten verständlich und im Vorhinein bekannt sein.
- Konsequenzen dienen der Abhilfe und Prävention, nicht der bloßen Sanktion.
- Verantwortung bedeutet auch, Unterstützungsangebote für alle Beteiligten vorzusehen.
- Ziel ist Schutz und Handlungssicherheit – nicht Eskalation um ihrer selbst willen.

### Raum für Notizen



## Zentrale Elemente eines Verfahrens

### Interventionskette

Der Umgang mit Vorfällen sollte einer klaren Abfolge folgen, etwa:

- ☐ Erstkontakt über eine niederschwellige und ggf. vertrauliche Anlaufstelle/person (intern/extern).
- ☐ Sicherung der Situation und Schutz betroffener Personen.
- ☐ Erste Einschätzung von Zuständigkeit und Dringlichkeit.
- ☐ Bearbeitung des Falls (intern oder extern).
- ☐ Entscheidung über Maßnahmen und Konsequenzen.
- ☐ Umsetzung von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen.
- ☐ Nachsorge und Reflexion.
- ☐ Transformation in die Organisation (aus dem einzelnen Fall und der Bearbeitung strukturell lernen).

### Meldemöglichkeiten

Es sollten sowohl **interne als auch externe Anlaufstellen** kommuniziert werden, etwa:

- ☐ Interne Vertrauenspersonen
- ☐ Geschäftsführung/HR
- ☐ Externe Beratungsstellen (z.B. #we\_do!, Gleichbehandlungsanwaltschaft etc.)

Externe Stellen sollten für Mitarbeiter\*innen sichtbar und zugänglich gemacht werden.

### Zuständigkeiten

Im Schutzkonzept sollte klar geregelt sein...

- ☐ Wer Meldungen entgegennimmt,
- ☐ Wer eine erste Einschätzung vornimmt,
- ☐ Wer für die Fallbearbeitung zuständig ist,
- ☐ Wer über Maßnahmen entscheidet,
- ☐ Wer für Umsetzung, Nachsorge und Prävention verantwortlich ist.

<sup>4</sup> Der Begriff „verursachende Person“ wird verwendet, um Situationen zunächst neutral zu beschreiben, insbesondere in frühen Klärungsphasen oder bei weniger schweren Vorfällen. Der Begriff „Täter\*in“ wird in der Regel dann verwendet, wenn ein Fehlverhalten klar festgestellt wurde oder eine rechtliche Bewertung vorliegt. Für die Einordnung kann unter anderem die Schwere des Vorfalls, ein möglicher Vorsatz sowie die Reaktion der betroffenen Person auf Hinweise zur Verhaltenskorrektur eine Rolle spielen.

## Abhilfemaßnahmen und Konsequenzen

Maßnahmen müssen verhältnismäßig und kontextbezogen sein. Beispiele können sein:

### Organisationsebene

- ☐ Anpassung von Abläufen oder Zuständigkeiten,
- ☐ Sensibilisierungs- oder Schulungsmaßnahmen,
- ☐ Externe Begleitung oder Supervision.

### Ebene der betroffenen Personen

- ☐ Schutzmaßnahmen oder Anpassung von Arbeitsbedingungen,
- ☐ Psychosoziale Beratung oder Begleitung,
- ☐ Unterstützung bei weiteren Schritten.

### Ebene der verursachenden Personen

- ☐ klärende Gespräche,
- ☐ Verwarnung,
- ☐ Verpflichtende Schulungen oder Coachings,
- ☐ Auflagen zur Verhaltensänderung,
- ☐ Arbeitsrechtliche Maßnahmen im Rahmen der Zuständigkeit.

Ziel ist es, Verantwortung zu übernehmen, Verhalten zu verändern und Wiederholungen zu verhindern.

### Grundprinzipien der Fallbearbeitung

- ☐ Meldungen werden ernst genommen.
- ☐ Zuständigkeiten sind klar geregelt.
- ☐ Kommunikation erfolgt transparent und nachvollziehbar.
- ☐ Die Wahrnehmung der betroffenen Person ist maßgeblich für die Einordnung eines Vorfalls.

**Ausnahmen können bestehen bei akuter Gefährdung, Gefährdung Dritter, Kindeswohlgefährdung oder gesetzlichen Meldepflichten.**

### Dokumentation und Lernen

- ☐ Vorfälle sollten datenschutzkonform dokumentiert werden.
- ☐ Nachsorge kann für alle Beteiligten sinnvoll sein.
- ☐ Erfahrungen aus Vorfällen können – anonymisiert – in Präventionsmaßnahmen einfließen.

## Reflexionsfragen

- Ist klar geregelt, wie Vorfälle gemeldet und bearbeitet werden?
- Sind Zuständigkeiten und Entscheidungswege eindeutig?
- Gibt es Unterstützungsangebote für betroffene Personen?
- Wissen Führungskräfte, wann sie handeln müssen?

Hinweis: Klare Interventionsketten schaffen Orientierung und Handlungssicherheit. Eine entsprechende Vorlage kann organisations- oder produktionsspezifisch angepasst werden, siehe dazu Anhang III.

## Raum für Notizen

# SCHRITT 7: KOMMUNIKATION, SICHTBARKEIT, BEWUSSTSEIN

## Hintergrund und Zielsetzung

Ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept wirkt nur dann, wenn es bekannt, verständlich und gelebte Praxis ist. Schutz entsteht nicht allein durch Dokumente, sondern durch sichtbare Kommunikation, klare Sprache und wiederkehrende Bezugnahme im Arbeitsalltag. Ziel dieses Schrittes ist es, Mitarbeiter\*innenschutz aktiv zu kommunizieren, Orientierung zu schaffen und eine Kultur zu fördern, in der Anliegen benannt werden können und ernst genommen werden.

## Empfehlungen von #we\_do!

- Schutz muss sichtbar sein – nicht nur vorhanden.
- Kommunikation soll einheitlich, klar und wiederkehrend erfolgen.
- Haltung entsteht durch Vorleben, nicht durch Einmal-Information.
- Niederschwellige Ansprache ist zentral für Vertrauen.

## Anleitung zur Umsetzung

### 1. Sichtbarkeit sicherstellen

Empfehlenswert sind insbesondere:

- ☐ Aushänge mit Kontaktdaten interner und externer Vertrauenspersonen bzw. Anlaufstellen,
- ☐ Kurze, einheitliche Informationsblätter im Produktionsstartpaket,
- ☐ Sichtbare Nennung im Call Sheet, z. B. als "Hinweis zum Mitarbeiter\*innenschutz",
- ☐ Einheitliches Wording für alle Produktionen (z. B. „Wir arbeiten nach dem Mitarbeiter\*innenschutzkonzept Film“)

Ziel ist, dass alle Teammitglieder jederzeit wissen:

- ☐ an wen sie sich wenden können,
- ☐ welche Strukturen es gibt, dass Schutz aktiv unterstützt wird.

### 2. Warm-Ups & Kommunikationslinie festlegen

Zu Beginn jeder Produktion – üblicherweise vor dem ersten Drehtag oder beim Produktionsstart – soll ein kurzer, klar strukturierter Austausch („Warm-Up“) stattfinden.

Dieser dient nicht als Vortrag, sondern als gemeinsames Aussprechen einer Haltung.

Inhalte des Warm-Ups:

- ☐ Welche Werte und Mindeststandards gelten am Set?

- ☐ Wer ist Ansprechperson bei Konflikten, Grenzverletzungen oder Vorfällen?
- ☐ Welche internen und externen Unterstützungsstellen (z. B. #we\_do!) stehen zur Verfügung?
- ☐ Wie funktioniert die Interventionskette im Ernstfall?

Empfehlung: Diese Punkte sollten vorab als Kommunikationslinie definiert werden, damit sie in allen Produktionen konsistent vermittelt werden.

### 3. Einheitliche Sprache verwenden

Einheitliche Begriffe und klare Formulierungen schaffen Orientierung und Sicherheit.

- ☐ klare Benennung von Themen (Grenzen, Respekt, Verantwortung),
- ☐ konsistente Begriffe (z. B. betroffene/verursachende Person),
- ☐ Vermeidung von Verharmlosung oder Bagatellisierung.

### 4. Kulturwandel durch gelebte Kommunikation

Eine wirksame Schutzkultur zeigt sich im Alltag:

- ☐ offenes Ansprechen von Stimmungen und Belastungen („Wie läuft's?“),
- ☐ Ernstnehmen von Rückmeldungen,
- ☐ Open-Door-Policy für Anliegen,
- ☐ frühzeitiges Benennen von Spannungen oder Unsicherheiten.

Führungskräfte tragen hier besondere Verantwortung: Sie setzen den Ton, geben Orientierung und signalisieren, dass Schutz Teil professioneller Arbeit ist.

## Reflexionsfragen

- ☐ Wissen alle Teammitglieder, an wen sie sich wenden können?
- ☐ Ist unser Schutzkonzept im Alltag sichtbar oder nur dokumentiert?
- ☐ Werden Anliegen ernst genommen – auch unter Zeitdruck?

## Raum für Notizen



# SCHRITT 8: QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUIERUNG

## Hintergrund und Zielsetzung

Ein Mitarbeiter\*innenschutzkonzept ist kein statisches Dokument, sondern ein lernendes System. Ziel dieses letzten Schrittes ist es, Erfahrungen aus der Praxis systematisch auszuwerten, Verbesserungen abzuleiten und Schutzstrukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Qualitätssicherung und Evaluierung tragen dazu bei, dass Maßnahmen wirksam bleiben und Mitarbeiter\*innenschutz langfristig Teil professioneller Arbeitskultur wird.

## Empfehlungen von #we\_do!

- Evaluation kurz, regelmäßig und niederschwellig halten.
- Feedback anonym ermöglichen.
- Lernen wichtiger nehmen als Perfektion.
- Erfahrungen dokumentieren und weitergeben.

## Anleitung zur Umsetzung

### 1. Kurze Evaluation nach jeder Produktion

Nach Abschluss eines Projekts/einer Produktion wird eine kurze, anonyme Rückmeldung eingeholt, z. B.:

- ☐ über ein Online-Tool,
- ☐ schriftlich oder mündlich in geschütztem Rahmen

Mögliche Themen:

- ☐ Bekanntheit der Schutzstrukturen,
- ☐ Erreichbarkeit von Ansprechpersonen,
- ☐ Umgang mit Anliegen oder Vorfällen,
- ☐ allgemeines Sicherheits- und Arbeitsklima.

### 2. Verbesserungsvorschläge erfassen und integrieren

- ☐ Rückmeldungen werden gesammelt und ausgewertet.
- ☐ Wiederkehrende Themen und Verbesserungsvorschläge werden identifiziert.
- ☐ Relevante Erkenntnisse fließen in:
  - Anpassungen des Schutzkonzepts,
  - zukünftige Produktionen,
  - Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen ein.

### 3. Lernen über die einzelne Projekte/ Produktion hinaus

Mitarbeiter\*innenschutz profitiert von gemeinsamen Lernprozessen. Dazu gehören:

- ☐ Austausch über Best Practices,
- ☐ Reflexion von Herausforderungen,
- ☐ anonymisierte Erfahrungsberichte,
- ☐ Weiterentwicklung branchenspezifischer Standards

Externe Netzwerke und Fachstellen (z. B. #we\_do!) können diesen Austausch begleiten und bündeln.

## Reflexionsfragen

- ☐ Was hat in dieser Produktion gut funktioniert?
- ☐ Wo gab es Unsicherheiten oder Lücken?
- ☐ Waren Schutzstrukturen bekannt und zugänglich?
- ☐ Welche Anpassungen sind für künftige Produktionen sinnvoll?

### Hinweis:

Die regelmäßige Evaluierung von Arbeitsbedingungen und Risiken am Arbeitsplatz ist eine rechtliche Verpflichtung, insbesondere nach dem Arbeitnehmer\*innenschutzgesetz (ASchG). Die Überprüfung und Weiterentwicklung des Schutzkonzepts kann daher sinnvoll mit bestehenden Evaluierungsprozessen verbunden werden. Eine mögliche Arbeitsgrundlage findet sich in Anhang IV (Vorlage zur Evaluierung).

## Raum für Notizen

### 3. ABSCHLUSS UND HINWEIS ZUR WEITERENTWICKLUNG

Das vorliegende MA\*-Schutzkonzept wurde in einem interdisziplinären Prozess entwickelt und mehrfach fachlich und interdisziplinär überprüft. In die Erarbeitung sind Perspektiven aus der Film- und Medienpraxis, aus dem Gewaltschutz, dem Arbeitsrecht sowie aus organisations- und arbeitsbezogenen Kontexten eingeflossen. Zentrale Inhalte wurden zudem in Austauschformaten mit Vertreter\*innen der Branche reflektiert, um sicherzustellen, dass das Konzept sowohl fachlich fundiert als auch praxisnah umsetzbar ist.

Die Arbeit basiert auf einem diskriminierungssensiblen Verständnis von Arbeitsstrukturen, das Machtverhältnisse, Abhängigkeiten und strukturelle Ungleichheiten ernst nimmt. Ziel ist es, Schutz nicht nur reaktiv zu denken, sondern Arbeitsumfelder aktiv so zu gestalten, dass Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und Diskriminierung frühzeitig verhindert werden können.

**Gleichzeitig versteht sich dieses Schutzkonzept ausdrücklich als lebendes Dokument. Arbeitsrealitäten, rechtliche Rahmenbedingungen und Erkenntnisse aus der Praxis verändern sich, ebenso wie unser Wissen darüber, welche Maßnahmen tatsächlich wirksam sind. Erfahrungen aus der Anwendung, Rückmeldungen aus Produktionen sowie neue fachliche Entwicklungen können daher jederzeit in zukünftige Anpassungen einfließen.**

Rückmeldungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge sind ausdrücklich willkommen. Sie tragen dazu bei, Schutzstrukturen kontinuierlich zu stärken und gemeinsam aus Erfahrungen zu lernen.

Wir verstehen Mitarbeiter\*innenschutz als gemeinsame Aufgabe der Branche. Deshalb sind wir auch für Kooperationen, Austauschformate und Weiterentwicklungen jederzeit offen. Ziel ist es, Schutzkonzepte nicht nur zu formulieren, sondern sie gemeinsam weiterzuentwickeln, praktisch anwendbar zu machen und langfristig in der Arbeitskultur zu verankern.

**#we\_do!**

# #WE\_DO! – OMBUDSSTELLE FILM UND FERNSEHEN

Der Verein „#we\_do! – Ombudsstelle Film und Fernsehen“ setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen und gegen Belästigung, Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt in der Film- und Fernsehbranche in Österreich ein.

**Wir hören zu. Wir handeln.  
Wir unterstützen die Schaffung  
sicherer Strukturen.**

**#we\_do! bietet laufend Aus- und Fortbildungen für Vertrauenspersonen an, die den hier erarbeiteten Standards entsprechen.**

**Genauere Informationen über den Umfang finden Sie unter:**

**[ombudsstellefilm.com/angebote](https://ombudsstellefilm.com/angebote)**

**ALLGEMEINE ANFRAGEN:** [office@ombudsstellefilm.com](mailto:office@ombudsstellefilm.com)

**BERATUNG:** [beratung@ombudsstellefilm.com](mailto:beratung@ombudsstellefilm.com)

**TRAINING:** [training@ombudsstellefilm.com](mailto:training@ombudsstellefilm.com)

**PRESSEKONTAKT:**

Valerie Besl

vielseitig | kommunikation

+43 664 833 9266

[presse@ombudsstellefilm.at](mailto:presse@ombudsstellefilm.at)

**Hinweis zum geistigen Eigentum:**

Das Konzept wurde von #we\_do! – Ombudsstelle Film & Fernsehen entwickelt und stellt geistiges Eigentum des Vereins dar. Die Nutzung im Sinne der praktischen Anwendung in der Branche ist ausdrücklich erwünscht. Eine Vervielfältigung, Weiterentwicklung oder Veröffentlichung in anderen Kontexten sollte jedoch nur mit entsprechender Quellenangabe und in Abstimmung mit #we\_do! erfolgen.