#we_do!

dachverband der Österreichischen Filmschaffenden

#we_do!
Anlauf- und Beratungsstelle der österreichischen Filmschaffenden

Jahresbericht 2022

von
Meike Lauggas & Daniel Sanin

#we_do! wird gefördert von:

VdFS Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden

Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

Executive summary – Deutsch

#we_do! ist die Anlauf- und Beratungsstelle für österreichische Filmschaffende. Sie konnte im Jahr 2022 ihre zentralen Vorhaben realisieren: Auf individueller Ebene gab es verdreifachte Nachfrage nach Beratungen, bei denen es inhaltlich besonders oft um sexuelle Belästigung, Ausbeutung und Machtmissbrauch geht. Es nehmen zwei Mal so viele Frauen* als Männer* oder Personen anderen/unbekannten Geschlechts dieses Angebot wahr, die meisten kommen über Empfehlung oder durch vorangegangene Kontakte bei Workshops, durch Medienberichte usw. Die Bekanntheit von #we_do! ist stark gestiegen, was sich weiters in zahlreichen Medienanfragen zeigt. Produktionsfirmen verweisen häufig standardmäßig auf die Anlaufstelle und laden #we_do! zunehmend zu Kurzinputs für das ganze Team bei neuen Projekten ein. Die Umsetzung des Ziels, strukturelle Veränderungsimpulse zu setzen, lässt sich außerdem in einem gestiegenen Rechtsbewusstsein erkennen: Personen wehren sich häufiger und Produktionsfirmen setzen zahlreiche Präventionsmaßnahmen für korrekte Arbeitsbedingungen. Auf Kommunikationsebene konnte #we_do! über soziale Medien den Kontakt zu einem großen Teil der Branche wesentlich verbessern.
Für 2023 bleibt eine neue Website ein Desiderat, geplant ist ein regelmäßiges Programm für Präventionsangebote, die in Präsenz, online und über Materialien zugänglich sein sollen. Ziel ist ein ausformuliertes Schutz- und Sicherheitskonzept, in das zahlreiche der Einzelempfehlungen aufgenommen werden sollen, und das dann an jeweilige Projekte angepasst werden kann. Die Anlauf- und Beratungsstelle ist über den Projektstatus hinausgewachsen und nun gilt es, #we_do! langfristig in eine filmbranchenspezifische Organisationsform auszubauen.

Executive summary – English

#we_do! is the contact and advice centre for Austrian filmmakers. It was able to realise the central projects in 2022: On an individual level, there was a threefold increase in demand for counselling, the content of which often deals with sexual harassment, exploitation and abuse of power. Two times as many women* as men* or persons of a different/unknown gender take advantage of this offer, most of them come via recommendation or through previous contacts at workshops, through media reports, etc. The awareness of #we_do! has risen sharply, which is also reflected in numerous media enquiries. Production companies often refer to the contact point by default and increasingly invite #we_do! for short inputs for the whole team for new projects. The implementation of the goal to set structural impulses for change can also be seen in an increased legal awareness: People defend themselves more often and production companies take numerous preventive measures for correct working conditions. On the communication level, #we_do! was able to significantly improve contact with a large part of the industry via social media.
For 2023, a new website remains a desideratum; a regular programme of prevention offers is planned, which should be accessible in presence, online and via materials. The goal is a formulated protection and safety concept in which many of the individual recommendations are to be included and which can then be adapted to the respective projects. The contact and advice centre has outgrown its project status and now the task is to develop #we_do! into a film industry-specific organisational form in the long term.

Inhalt

1 Einleitung 4

2 Aktivitäten 2022 5

2.1 Beratungen 5

2.1.1 Themen 7

2.1.2 Departments 9

2.1.3 Vertrauenswürdigkeit 9

2.1.4 Fazit 10

2.2 Präventionsarbeit 10

2.2.1 Workshops 11

2.2.2 Inputs bei Warm-Ups 11

2.2.3 Organisationsentwicklung 12

2.2.4 Fazit 12

2.3 Vorträge & Podiumsteilnahmen 13

2.4 Öffentlichkeitsarbeit 14

2.4.1 Flyer 14

2.4.2 Soziale Medien 15

2.4.3 Medienbeiträge 15

3 Ausblick 2023 17

4 Empfehlungen für die Filmbranche 18

5 Anhang: Flyer, Medienbeiträge 20

1 Einleitung

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

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

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

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

2 Aktivitäten 2022

2.1 Beratungen

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

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

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

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

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

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

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

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

Abbildung 1: Anzahl der Kontaktaufnahmen 2019–2022

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

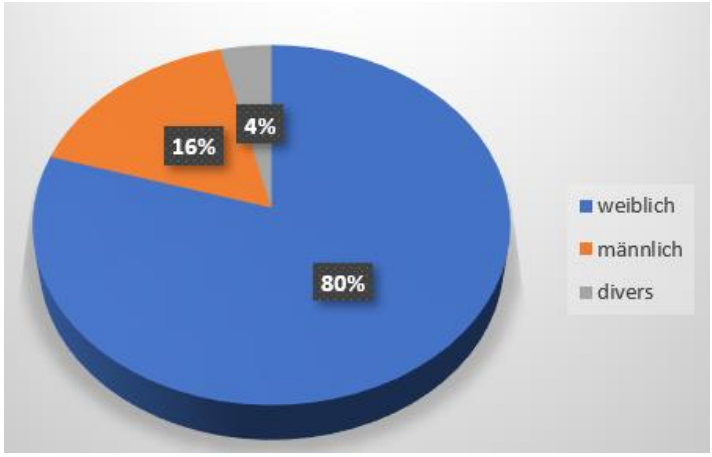


Abbildung 2: Verteilung der Kontaktaufnahmen nach Geschlecht

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

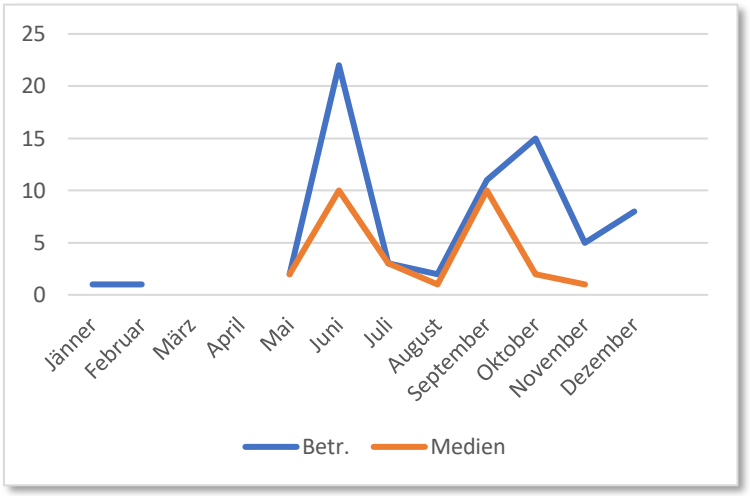


Abbildung 3: Häufigkeit von Kontakten nach Zeitpunkt

2.1.1 Themen

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

Die Themen von 2022 verteilen sich wie folgt:

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

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

Abbildung 4: Absolute Zahlen der Themen bei Kontaktaufnahme

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

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

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

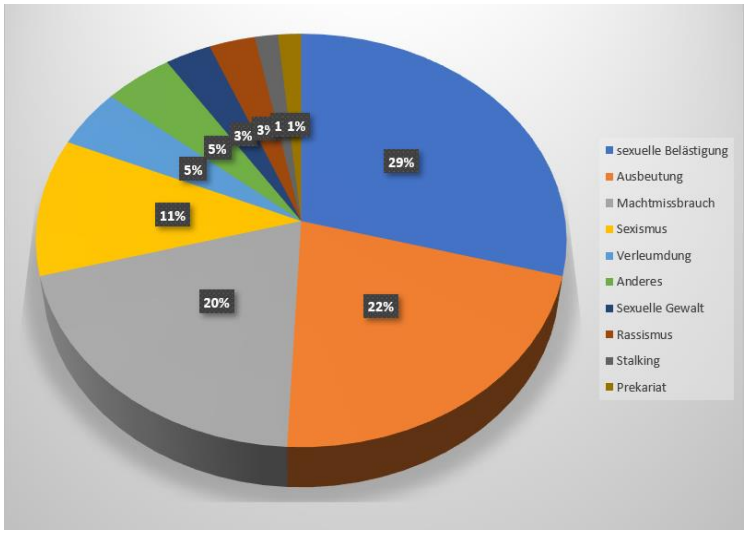


Abbildung 5: Prozentuelle Verteilung der Themen bei Kontaktaufnahme

2.1.2 Departments

Mit insgesamt 26 verschiedenen Berufsgruppen gab es 2022 Kontakte, am meisten durch Personen aus dem Feld Regie, gefolgt von Schauspiel, 5 Szenenbildner*innen und dann 37 Berufsgruppen zusammengefasst, wo es meist nur eine Person gab.

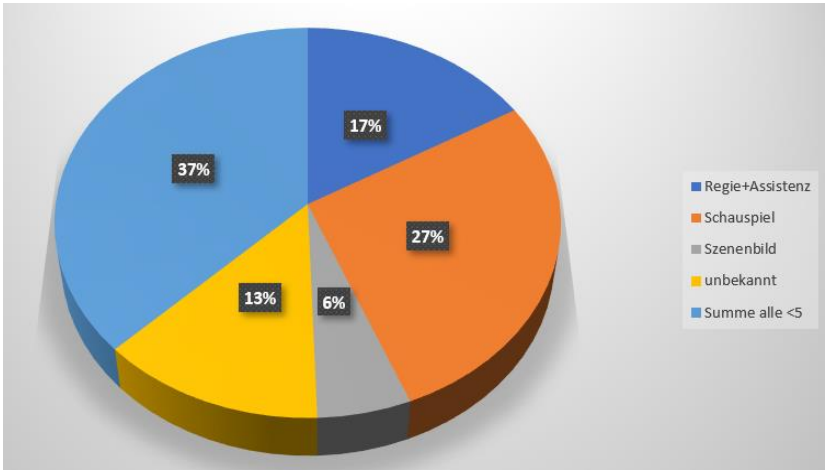


Abbildung 6: Kontaktaufnahmen nach Departments

2.1.3 Vertrauenswürdigkeit

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

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

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

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

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

2.1.4 Fazit

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

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

2.2 Präventionsarbeit

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

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

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

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

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

Abbildung 7: Anzahl von Präventionsangeboten

2.2.1 Workshops

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

2.2.2 Inputs bei Warm-Ups

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

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

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

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

2.2.3 Organisationsentwicklung

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

2.2.4 Fazit

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

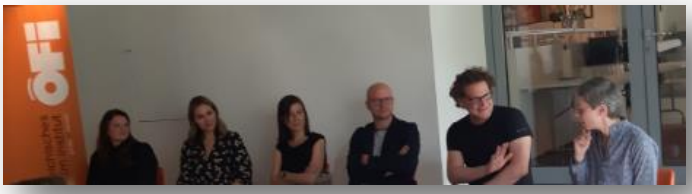
Meldungen von Betroffenen, sondern von den Bedingungen, innerhalb derer die bekannt werdenden Missstände und die Personen, die sei einbringen, ernst genommen werden.

2.3 Vorträge & Podiumsteilnahmen

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

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

Am 10.5.2022 wurde im Filmquartier Wien der neue Beruf der Intimacy-Koordination bei der ÖFI- und Drehübung Wien-Veranstaltung „Intimacy Coordination. Die Professionalisierung der Darstellung von Intimität" vorgestellt. Bei der anschließenden Podiumsdiskussion nahm Meike Lauggas für #we_do! teil und saß am Podium gemeinsam mit Iris Zappe-Heller (ÖFI), Laura Rikard und Kim Shively (Intimacy Coordinators), Pia Hierzegger, Luka Miko und Oliver Neumann.



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

Als Kooperation zwischen YOUKI und Cinema Next fand am 15.10.2022 ein Breakfast Club in Wels statt, der sich den Themen Sensibilisierung und Hilfestellung im Kontext der #metoo Debatte in Österreich widmete. Daniel Sanin hat über #we_do! einen Vortrag gehalten und war anschließend am Podium vertreten (http://www.youki.at/de/breakfast-club-metoo-2022).

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

2.4 Öffentlichkeitsarbeit

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

2.4.1 Flyer

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

2.4.2 Soziale Medien

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

2.4.3 Medienbeiträge

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

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

Missstände in der Filmbranche: „Zu viel ist unter der Hand bereits lange bekannt“
Der Standard, 20.6.2022, Interview mit Meike Lauggas
https://www.derstandard.at/story/2000137012521/meike-lauggas-zu-viel-ist-unter-der-hand-bereits-lange

Wie die Filmakademie Wien mit den Vorwürfen der sexuellen Belästigung umgeht
FM4 Auf Laut, 21.6.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas: https://fm4.orf.at/stories/3025457/

Schauspielszene: Viele melden Übergriffe
Wien Heute, 22.6.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas und Daniel Sanin
https://wien.orf.at/stories/3161887/

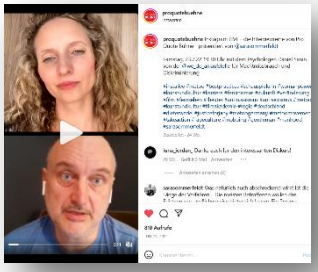
#MeToo in der österreichischen Filmbranche: Wir kennen die Namen
Kurier, 22.6.2022, Interview mit Meike Lauggas
https://kurier.at/kultur/metoo-in-der-oesterreichischen-film-branche-wir-kennen-die-namen/402056443

Übergriffe, Missbrauch, schwarze Listen. #MeToo in Österreichs Filmbranche
Kurier, 29.6.2022, Interview mit Daniel Sanin
https://www.pressreader.com/austria/kurier-3402/20220629/282338273562656

Café Puls – Das Magazin
Puls 4, 1.7.2022, Interview mit Meike Lauggas
https://www.puls4.com/tv/cafe-puls-das-magazin

Gegen das Schweigen: #MeToo-Debatte in Österreichs Filmbranche
Deutschlandfunk Kultur, 9.7.2022, Interview mit Daniel Sanin
https://www.deutschlandfunkkultur.de/gegen-das-schweigen-metoo-debatte-in-oesterreichs-filmbranche-dlf-kultur-6df6723e-100.html

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



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

Gegen die Machtlosigkeit in Machtstrukturen. Was kann die neue Vertrauensstelle vera* für Sportler:innen und Kunstschaffende ausrichten?
Ö1-Sendung „Punkt eins“ mit Elisabeth Scharang, 25.8.2022, Interview mit Daniel Sanin, Ulrike Kuner von vera* Kunst und Kultur und Claudia Koller von vera* Sport
https://oe1.orf.at/punkteins

Was, Du auch?
Die Wienerin, September-Ausgabe 2022, Interview mit Meike Lauggas
https://www.wienerin.at

Ulrich Seidl und die Folgen
News orf.at, 16.9.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas
https://orf.at/stories/3285498/

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

Wie Flüsternetzwerke die #MeToo-Bewegung mitbestimmen
Der Standard, 13.10.2022, Interviewbeiträge von Meike Lauggas
https://www.derstandard.at/story/2000139781352/wie-fluesternetzwerke-die-metoo-bewegung-mitbestimmen

EU XXL Podcast Folge 48
EU XXL Film, 17.10.2022, Mercedes Echerer im Gespräch mit Meike Lauggas und Daniel Sanin
https://www.youtube.com/watch?v=gwn9cezgmt8

Frischer Wind im Filmland Österreich: Die Branche ist reformwillig
Der Standard, 29.11.2022, Interviewbeiträge von Daniel Sanin
https://www.derstandard.at/story/2000141297105/frischer-wind-im-filmland-oesterreich-die-branche-ist-reformwillig

3 Ausblick 2023

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

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

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

4 Empfehlungen für die Filmbranche

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

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

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

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

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

Einkommenstransparenz:

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

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

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

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

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

Umgang mit Hierarchien und Macht:

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

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

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

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

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

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

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

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

5 Anhang: Flyer, Medienbeiträge

#we_do!

Anlauf- und Beratungsstelle der österreichischen Filmschaffenden

we-do.filmschaffende.at

we-do@filmschaffende.at

#we_do! berät

zuständig bei Ungleichbehandlungen, Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuellen Übergriffen und Verletzungen im Arbeitsrecht. Wir informieren auch über Prävention & Umgang mit konkreten Vorfällen.

#we_do! ist

- anonym zugänglich
- vertraulich & verschwiegen
- für Filmschaffende kostenlos
- unabhängig und branchenextern
- auf die Filmbranche spezialisiert

Angebote für Betroffene

- Dokumentation von Vorfällen
- Erstberatung
- Einordnung und Sortierung des Erlebten
- Klärung von Unsicherheiten
- Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten und Lösungen
- Auskunft über Rechte und Pflichten
- Rechtliche Einschätzung
- Weitervermittlung zu spezialisierten Institutionen und Einrichtungen
- Coaching & Beratung bei Konfliktgesprächen
- Mediation/Konfliktbegleitung
- Auf Wunsch Vernetzung mit anderen Betroffenen derselben Verursacher*innen
- Moderation von Gruppengesprächen

Angebote für Interessierte & Arbeitgeber*innen

- Info-Workshops für Arbeitgeber*innen über Begriffe, Konzepte, Werkzeuge
- Auskunft über Rechte und Pflichten
- Infoblock bei Warm-Ups vor Drehbeginn
- Entwicklung von Präventionsmaßnahmen
- Schulung von Teams
- Unterstützung bei der Erarbeitung von Arbeitsübereinkünften (Code of Conduct etc.)
- Beratung über mögliche Vorgangsweisen bei konkreten Vorfällen (do's & don'ts)
- Öffentlichkeitsarbeit: Interviews mit Medien, Diskussionsteilnahmen

#we_do!

Meike Lauggas,
Coach &
Trainerin

Schwerpunkte:
Arbeitsrecht,
sexuelle Übergriffe,
Diskriminierungen

Daniel Sanin,
Klinischer &
Gesundheits-
psychologe

Schwerpunkte:
Männlichkeit, Sucht,
Gewalt, Inklusion

Eine Initiative des

DACHVERBAND
Austrian Filmmakers Association

Gefördert von

VAM

VdFS

Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

Wie die Filmakademie Wien mit den Vorwürfen der sexuellen Belästigung umgeht

Eine Welle an Postings auf Instagram macht in den letzten Tagen Fälle von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch in der österreichischen Film- und Theaterszene sichtbar. Viele Betroffene berichten von ihren Erfahrungen, besonders aus der Ausbildung. Speziell die Filmakademie Wien wird immer wieder genannt. Die zuständige Rektorin Ulrike Sych zu den Vorwürfen und möglichen Konsequenzen.

Von Lena Raffetseder

21.06.2022

„Ich schaue da nicht weg," sagt Ulrike Sych, Rektorin der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, zu der die Filmakademie Wien als eigenes Institut gehört. „Mir ist es sehr, sehr wichtig, dass unsere Universitäts-Angehörigen nicht belästigt werden und gut hier an der Universität studieren, wirken, lehren und arbeiten können." Seit 1990 ist Sych Lehrende an der Uni, seit 2015 ist sie Rektorin.

MeToo-Debatte in der österreichischen Filmszene - Eine Story auf Instagram hat in der österreichischen Film- und Theaterszene übers Wochenende sehr viel losgetreten. Es geht um sexuelle Übergriffe und Machtmissbrauch.

Dass sie „null Toleranz bei sexueller Belästigung“ hat, betont Sych anhand von Beispielen: 2018 hat sie einen Cellisten entlassen, dem Professor wurde vorgeworfen, seine Macht missbraucht zu haben. Sych hat darüber hinaus eine Stabstelle für Gleichstellung eingerichtet und ein Vizerektorat für Organisationsentwicklung, Gender und Diversity. Alle, die einen Arbeitsvertrag an der Universität für Musik und darstellende Kunst unterschreiben, müssten ein Weiterbildungsmodul zur Sensibilisierung gegen sexuelle Belästigung durchlaufen, im Vertrag steht auch ein Passus zu Antidiskriminierung. Die ihr bekannten Fälle von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch liegen in der Vergangenheit, sagt Ulrike Sych.

Viele aktuelle Fälle

Das deckt sich nicht mit den Beobachtungen der Beratungsstelle #we_do. Sie dient Filmschaffenden als Anlaufstelle bei sexuellen Übergriffen und Beraterin Meike Lauggas sagt, #we_do hätte schon häufig von Übergriffen, Machtmissbrauch und Diskriminierung an der Filmakademie gehört. Und das betreffe alte und neue Fälle. „Wenn sich die Strukturen, die Personen, die handelnden seither nicht geändert haben, dann ist das auch einfach weitergegangen. Insofern sind alte Fälle häufig nicht verjährt, sondern sie laufen einfach nur schon lange,“ sagt Meike Lauggas. Und das führe zu immer neuen Betroffenen, sowohl unter Studierenden als auch unter Mitarbeiter*innen.

Rektorin Ulrike Sych ist überrascht, von aktuellen Fällen zu hören, intern sei kein Fall bekannt. Die Betroffenen dürften sich das nicht gefallen lassen sagt Sych: „Was wir uns stark bemühen ist, die Studierenden zu stärken. Ein Nein ist ein Nein. Lasst es euch nicht gefallen!“

Dass dabei sehr viel Druck auf den Betroffenen lastet gesteht Sych ein, auch dass bestehende Machtverhältnisse die Situation erschweren: „Natürlich haben die Lehrenden dieser Universität ein großes Netzwerk und um Karriere zu machen, braucht es wirklich sehr, sehr viel außer der hohen Begabung. Und ich habe großes Verständnis für die Ängste der Studierenden.“

Weitere Schritte

Um tätig werden zu können müsste sie aber über die Fälle informiert werden sagt Rektorin Sych: "Wenn ich das erfahre, werde ich heute noch die Person suspendieren, aber ich weiß nicht, wer es ist. Ich kenne die Fälle nicht.“

Eine solche Suspendierung oder Entlassung landet in in der Regel vor Gericht und da müssen die Zeuginnen aber auch bereit sein, auszusagen. Dieser Schritt in die Öffentlichkeit ist für viele nicht denkbar, sie fürchten negative Folgen für ihre Karriere.

Meike Lauggas, von der Beratungsstelle #we_do, spricht von einer komplexen Situation an der Filmakademie Wien, die sie von Kooperationen kennt. Es bräuchte langfristige und auch strukturelle Änderungen, denn damit Menschen Fälle melden, müssten Bedingungen geschaffen werden, unter denen sie das ohne Angst vor Nachteilen für sich selbst tun können. „Das liegt nicht an den einzelnen Personen,“ betont Meike Lauggas und meint damit wohl nicht nur die Filmakademie.

Sexuelle Belästigungen, Demütigungen und Ungerechtigkeiten: Die MeToo-Debatte wird in der Wiener Schauspielszene wieder intensiv geführt. Ausgelöst hat das eine Regisseurin, die Belästigungen öffentlich machte – nun melden sich viele weitere Betroffene.

22. Juni 2022, 20.35 Uhr

Die Wiener Regisseurin Katharina Mückstein machte am Wochenende über Instagram Übergriffe und Demütigungen in ihrer Ausbildungszeit öffentlich. Sie berichtet etwa von ihrem ersten Filmjob mit 19 Jahren: „Beleuchter bringt mich jeden Tag zum (heimlich) Weinen durch Beleidigung meines Körpers und sagt mir am Ende, dass er mich ficken will."

Auf Mücksteins Instagram-Story meldeten sich viele und schilderten ihre eigenen Erlebnisse – und nicht nur dort. Auch bei #we_do!, der Wiener Anlauf- und Beratungsstelle für Missbrauchsfälle in der Filmbranche, gegründet Mitte 2019, gehen aktuell täglich mehrere Meldungen ein. Die Gespräche können völlig anonym geführt werden – auch wenn die Täter oftmals bekannt sind.

#we_do! will Kulturveränderung erreichen

„Viele haben schon einen totalen Ruf – und das ist dann absurderweise so, dass dann zum Beispiel, wenn wieder ein Übergriff passiert, einem gesagt wird: Ja, was tust denn, was gehst denn auch zuwi, das weiß man doch", schildert Daniel Sanin, Gesundheitspsychologe bei #we_do!, gegenüber „Wien heute". Das sei eine Umkehr, wo die Verantwortung liege – und etwas Strukturelles, betont Sanin.

Diese Strukturen will #we_do ändern, mit Hilfe für die Betroffenen, aber auch mit Schulungen am Set, wie Meike Lauggas erklärt. Sie ist Coach und Organisationsberaterin bei #we_do!. „Die Systeme, von denen wir jetzt sprechen, die ja schon seit Jahrzehnten so existieren, haben ja auch ein Klima geschaffen, dass es eben nicht möglich ist, das zu benennen, anzurufen und sich dazu zu äußern", so Lauggas. „Also haben wir von Anfang an gesagt, wir beraten, aber

wir gehen auch hinein in die Branche, mit Workshops, mit Aufklärung, mit Informationen." Langfristig gehe es um eine Kulturveränderung.

Rektorin: „Schaue da nicht weg"

Viele der Betroffenen, die nun Übergriffe öffentlich machten, berichteten von ihren Erfahrungen besonders aus der Ausbildung. Speziell die Filmakademie Wien wird immer wieder genannt. „Ich schaue da nicht weg", sagt dazu Ulrike Sych gegenüber FM4. Sie ist Rektorin der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, zu der die Filmakademie Wien als eigenes Institut gehört.

Die ihr bekannten Fälle von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch liegen in der Vergangenheit, so Sych. Aktuelle seien intern nicht bekannt. Um tätig werden zu können, müsste sie informiert werden: „Wenn ich das erfahre, werde ich heute noch die Person suspendieren, aber ich weiß nicht, wer es ist." Eine solche Suspendierung oder Entlassung landet in der Regel vor Gericht und da müssen die Zeuginnen auch bereit sein, auszusagen. Dieser Schritt in die Öffentlichkeit ist für viele jedoch nicht denkbar, sie fürchten negative Folgen für ihre Karriere – mehr dazu in fm4.ORF.at.

red, wien.ORF.at

#MeToo

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

Die Anlaufstelle für Missstände in der Filmbranche, #we_do!, erlebt derzeit einen Ansturm. Beraterin Meike Lauggas ist "null" über das Ausmaß von Sexismus und Diskriminierung überrascht

Interview / Beate Hausbichler

30. Juni 2022, 12:00

Das oft glamourös wirkende Filmbusiness steht wieder wegen Übergriffen und Diskriminierung im Fokus.

Foto: AP / Daniel Cole

Die Plattform #we_do! sammelt seit 2019 Fälle von Übergriffen, Diskriminierung und arbeitsrechtlichen Missständen in der österreichischen Filmbranche. Seit der Gründung der Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende in Österreich bewegten sich die Anfragen zwischen 20 und knapp 40 pro Jahr. Seit dem Aufruf der Regisseurin Katharina Mückstein auf Instagram, von Erlebnissen in der Film- und Theaterbranche zu berichten, häufen sie sich massiv, erzählt Meike Lauggas von #we_do!.

STANDARD: Waren Sie überrascht, dass sich in sozialen Medien nun so viele zu Missständen in der Film- und Theaterbranche melden?

Lauggas: Nein, null. Mein Kollege Daniel Sanin und ich sind seit zehn Tagen nur mehr mit #we_do! beschäftigt. Jetzt melden sich bei uns zahlreiche Betroffene, in- und ausländische Presse, aber auch Menschen aus anderen Branchen. Wir wissen schon lange von zahlreichen Vorkommnissen. Es ist wichtig, dass Betroffene wissen, dass sie nichts tun müssen, wenn sie sich bei uns melden. Sie müssen nicht aussagen, nicht vor Gericht, es passiert ohne ihre Zustimmung rein gar nichts. Und alles ist anonym und kostenlos. Es gibt auch Einzelne, die jetzt bereit sind, mit Namen und Gesicht etwas zu unternehmen. Doch es wäre gut, wenn wir sagen könnten: Das ist eine, und wir haben noch 30 weitere, von denen wir ja wissen, dass es sie gibt. Ich bin froh, dass das losgerollt wurde – es ist höchst an der Zeit, zu viel ist unter der Hand bereits schon lange bekannt.

STANDARD: Was könnt ihr konkret für Betroffene tun?

Lauggas: Grundsätzlich orientieren wir uns ausschließlich daran, was die Leute selbst wollen. Wir dokumentieren Fälle, helfen Betroffenen, einzuordnen, was passiert ist, worum es ihnen geht, wie es ihnen gerade geht. Wenn mehrere Meldungen von ein und demselben Namen kommen, bieten wir auch an, sich unter unserer Moderation zu treffen und auszutauschen. Denn es macht einen Riesenunterschied, ob ich allein in der Nacht darüber grüble oder ob man – ganz im Sinne von #MeToo – erfährt, dass viele andere von demselben betroffen sind. In so einem Gespräch kann gemeinsam überlegt werden, wer Rechtskosten übernehmen könnte. Es gibt auch Verfahren, in denen nicht alle Kläger:innen sichtbar sein müssen. Es ist derzeit einiges in Vorbereitung, das kann ich derzeit leider nur so kryptisch sagen.

STANDARD: Viele Betroffene wollen nicht darüber reden. Worauf muss eine Anlaufstelle achten, damit sie auch als solche funktioniert?

Lauggas: Es war uns von Anfang an klar, dass es nicht reicht, einfach eine Nummer bekanntzugeben. Wir mussten etwa mit Workshops in die Branche reingehen, damit die dort Beschäftigen sehen, bei wem sie da anrufen und um was es eigentlich genau geht, wenn wir von Missständen sprechen. Denn die Menschen unterscheiden sich sehr darin, ob sie etwas als Diskriminierung, Machtmissbrauch oder Sexismus bezeichnen. Wir hatten einen Fall, bei dem jemandem ein Job mit der Begründung verweigert wurde, weil sie eine Frau ist. Sie wollte das aber als Machtmissbrauch benennen und nicht als Diskriminierung.

STANDARD: Warum?

Lauggas: Der Begriff Sexismus ist viel stärker mit einer Opferrolle verknüpft – und die wird nicht gewollt. Deswegen haben wir in unsere Tätigkeit auch das Arbeitsrecht mit reingenommen. Jedes Unrechtsgefühl, von nicht bezahlten Überstunden über Vertragsänderungen bis zum Angebrülltwerden: Die Menschen müssen einfach nur das Gefühl haben, dass das nicht okay ist – und sich einfach mal melden. Der erwähnte Fall wäre nicht bei uns gelandet, wenn wir unser Angebot auf Unterstützung bei "Diskriminierung" reduziert hätten. Außerdem ist es leichter, wegen nicht ausbezahlter Überstunden anzurufen, und wenn das Gespräch gut läuft und sich die Person angenommen fühlt, dann kommen oft auch andere Geschichten.

STANDARD: Sie und Ihr Kollege sind nicht aus der Filmbranche, #we_do! wurde gezielt so aufgestellt. Was haben Sie bisher als Außenstehende womöglich als speziellen Nährboden für Übergriffe beobachtet?

Lauggas: Da gibt es drei Spezifika: Erstens gibt es einen großen Tabuisierungsdruck. Es gibt zwar ein Bewusstsein dafür, wenn etwas nicht okay ist. Aber dann ist schnell dieses "Reg dich auf, und du kriegst nie wieder was" da. Wir hatten etwa einen Fall von schwerer körperlicher Gewalt, den mehrere gesehen haben. Ein Regisseur hat eine Schauspielerin mit einem Gegenstand vor aller Augen misshandelt. Ein Beleuchter hat dann gemeint, er findet das

Wahnsinn – und ist gegangen. Er ist wegen Arbeitsverweigerung fristlos entlassen worden. Nachdem wir die Geschichte schon öfter gehört haben, meinten wir: Warum ruft da niemand die Polizei oder greift ein?

STANDARD: Welche Antwort bekamen Sie?

Lauggas: Von der Garderobiere über den Praktikanten bis hin zur Produktionsleitung sagten damals alle Anwesenden einhellig: Das geht nicht, das hält ja die Produktion auf. Wir meinten daraufhin, nicht die Polizei, sondern der, der prügelt, hält die Produktion auf. Polizei, das scheint für viele in der Branche eine andere Welt zu sein. Wir spielen Polizei, wenn wir eine brauchen – aber wir holen sie nicht. Das hat mit uns nichts zu tun, wir sind die anderen. Für viele gibt es zweitens eine Identifikation mit dem Aggressor, dem sie teils stark ausgeliefert sind, ähnlich dem Stockholm-Syndrom: Das gibt ihnen das Gefühl, trotz Ohnmacht handlungsfähig zu sein.

STANDARD: Und das dritte Spezifikum?

Lauggas: Eine Kultur der Normalisierung des Ausnahmezustands. Alles ist immer Ausnahme. Spielfilmproduktionen dauern circa sechs Wochen, alle sind aus ihrem Alltag rauskatapultiert, irgendwo an einem anderen Ort, es wird zu wenig geschlafen, rund um die Uhr gearbeitet. Besonders lang, besonders schnell, besonders laut. Es herrscht oft das Selbstverständnis: Wir sind doch keine Nine-to-five-Büroleute. Innerhalb dieses Ausnahmezustands werden 16-Stunden-Tage verlangt, aber es ist dann bei jeder Produktion so, nicht ausnahmsweise.

Innerhalb dieses Ausnahmezustands ist die Grenzüberschreitung schon strukturell eingeschrieben. Und die Grenzüberschreitung haben wir ja auch im Künstlerischen drin. Auch im Sport und bei körperbetonten Berufen – und das übersetzt sich auch in gesellschaftliche Alltagsaspekte wie Sexismus, Rassismus und Ausbeutung. In Österreich sind aber auch Monopolstellungen ein Problem. Dadurch, dass in Österreich vieles derart konzentriert ist, ist der Machtmissbrauch groß. Wir wissen von einigen Leuten, die sich beschwert haben und dann tatsächlich Nachteile im Job erlitten haben, auch bei großen Arbeitgebern.

STANDARD: Auch die Ausbildungsstätten kamen in den Berichten über Missstände sehr oft vor.

Lauggas: Ja, die Filmakademie ist aufgrund der Berichte in den Fokus gerückt. Es stimmt, wie die Direktorin sagt, dass es keine Anzeige gibt – aber das heißt nicht, dass es keine Fälle gibt. Wenn sich etwas ändern soll, müssen wir bei denen ansetzen, die die Kultur der Branche prägen – und nicht bei den Betroffenen. Inzwischen sind wir mit Einzelnen an der Filmakademie, aber auch der Wirtschaftskammer und mit dem Österreichischen Filminstitut in sehr guter Kooperation, die auch den ersten und zweiten Genderreport in Auftrag gaben. Es gibt dort und innerhalb der Filmbranche viele engagierte Stimmen, die etwas ändern möchten.

STANDARD: Wie entstand #we_do!?

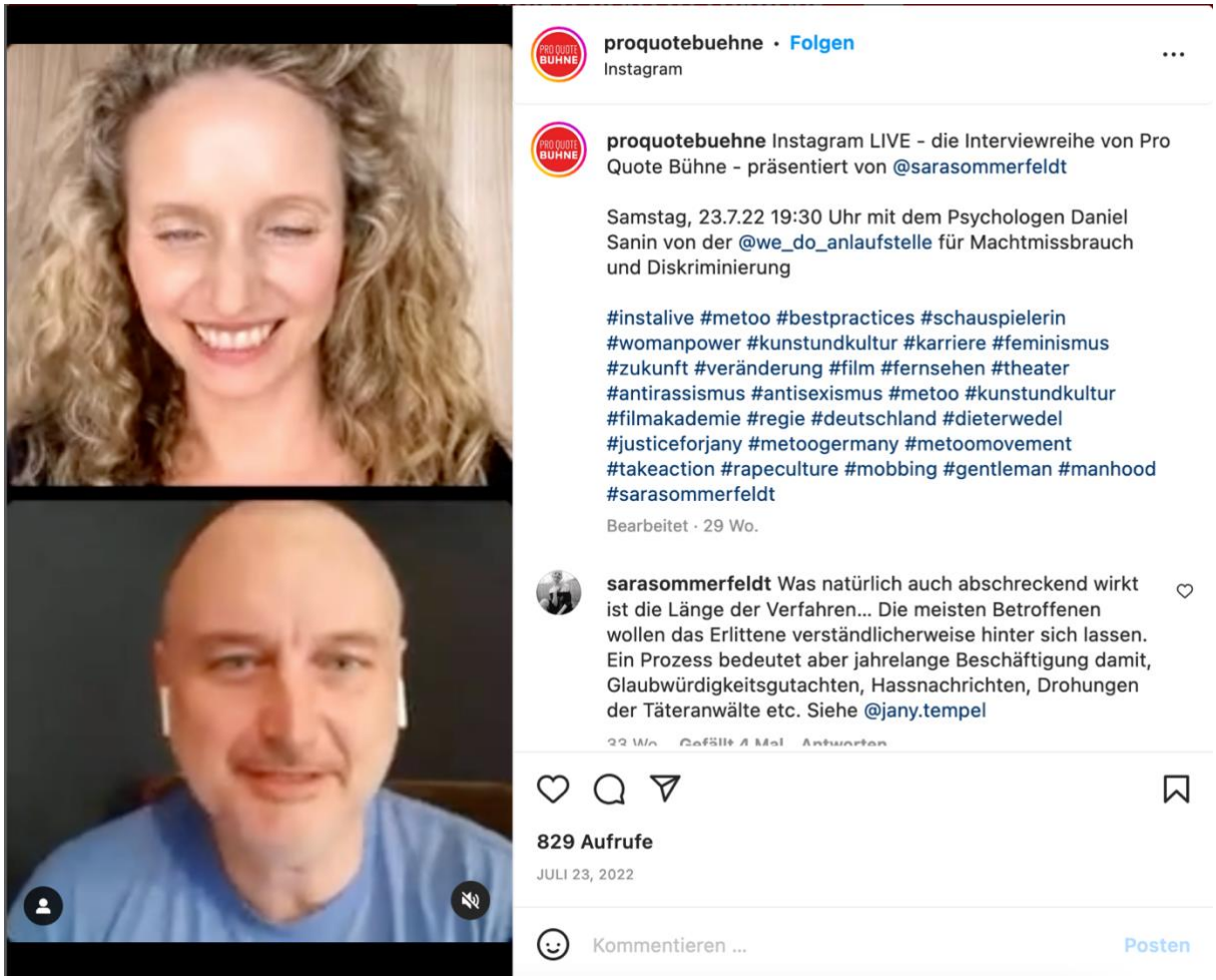
Lauggas: Nach #MeToo in den USA hat Stefan Ruzowitzky gesagt, wir brauchen so etwas auch in Österreich. Er hat drei prominente Vertrauenspersonen eingesetzt, an die man sich wenden kann. Ursula Strauss, Birgit Hutter und Karl Markovics. In einem Jahr hat sich nur eine Person gemeldet. 2019 gab es eine Pressekonferenz, bei der der Satz fiel: Offenbar passiert nichts bei uns. Das löste eine große Wut aus, und der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden hat dann die Gründung von #we_do! initiiert. (Beate Hausbichler, 30.6.2022)

Gegen das Schweigen: #MeToo-Debatte in Österreichs Filmbranche

05:42 Minuten

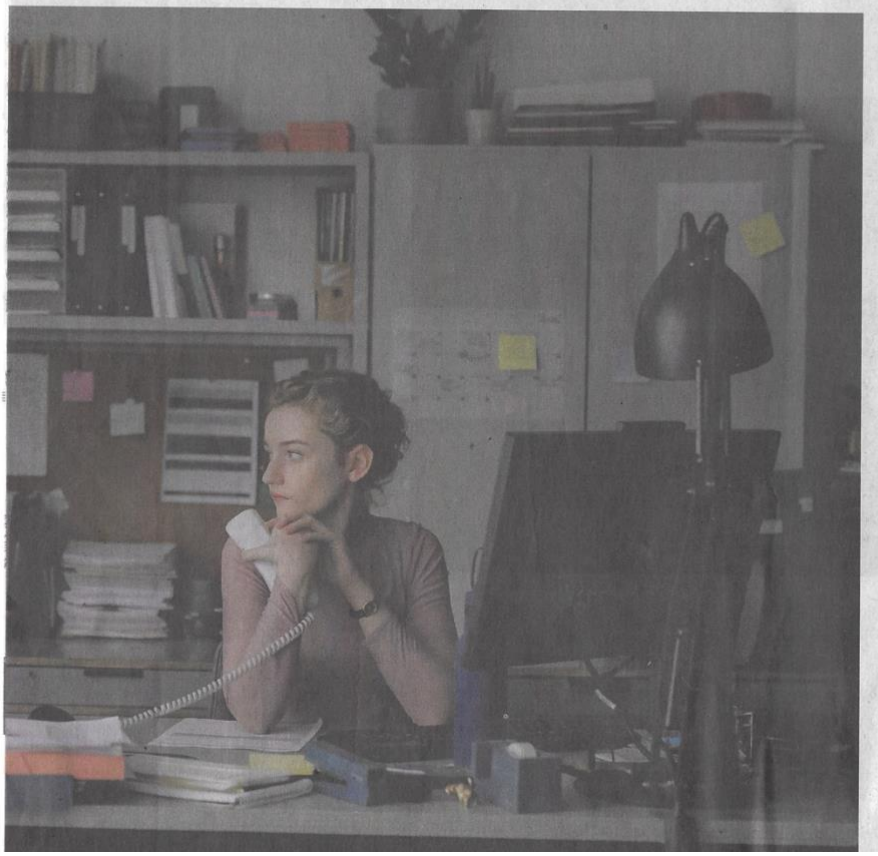
Berndt, Christian · 09. Juli 2022, 14:34 Uhr

Audio herunterladen



Pro Quote Bühne, Interview mit Daniel Sanin auf Instagram Kanal, 23.07.2022

#MeToo in Österreich anonym?



klein ist. Es gibt hier nur zwei, drei öffentliche Förderstellen und wenig Geld. Man kann es sich sehr leicht mit irgendjemandem verscherzen."

„Alle kennen Namen." Dass die öffentliche Debatte ohne Namen abläuft, heißt nicht, dass solche nicht kursieren würden. „Branchenintern kennen eh alle die Namen", „Unter Schauspielerinnen spricht sich schnell herum, wer die Übergriffigen sind"– solche Sätze sind bei den Recherchen oft zu hören. „Da, wo sich die Leute sicher fühlen, werden auch Namen genannt", sagt Mückstein. „Ich glaube, dass viele Männer, von denen da geredet wird, das gar nicht wissen. Die haben vermutlich gar kein Unrechtsbewusstsein."

»Eine Gerüchtebörse drei Jahre später nützt einem wenig als Produzentin.«

Männer – von ihnen ist mehrheitlich die Rede, wenngleich einzelne Vorfälle auch Täterinnen betreffen. Und auch in weiblich geleiteten Produktionen sind Übergriffe möglich. Das zeigt der Fall einer Schauspielerin, die am Set täglich von einem Tontechniker im Ausschnitt verkabelt wurde. Eines Tages knöpfte er ihr Kleid auf, fasste ihr an die Brüste und in den Schritt. Eine Kollegin meldete es der Regisseurin – die völlig schockiert und überrascht war. Der Mann wurde sofort entlassen, am Set wurden Regeln aufgestellt.

Vorgesetzte haben eine Fürsorgepflicht: Fällt ihnen eine sexuelle Belästigung auf, müssen sie für den Schutz der Betroffenen sorgen. Doch nicht im-

nützt einem wenig als Produzentin Pichler führt gemeinsam mit Gabrie Kranzelbinder die Produktionsfirm KGP. Ihnen beiden seien keine Name von Übergriffigen bekannt, sagen si „Das ist ein bisserl unser Problem: W können praktisch nie auf Infos zurück greifen, wo wir sagen: ‚Okay, da mü sen wir vorsichtig sein.'" In vielen Fä len, die nun diskutiert werden, gehe um eine unangenehme Arbeitsatmo sphäre und mangelnden Respekt – einigen aber auch um schwerwiegend Vorfälle. „Man wird es sich kaum leis ten können, mit jeder Person, d manchmal Witze macht, die als sexis tisch empfunden werden, nicht meh zusammenzuarbeiten. So viele Leu haben wir nicht", sagt Pichler.

Umso wichtiger sei es, mit Präven tivmaßnahmen Bewusstsein zu scha fen: So soll in kommenden KGP-Pro duktionen gleich beim ersten Team treffen klar angesprochen werden, das Übergriffe nicht geduldet werden un alle gebeten sind, die Augen offen z halten. Zudem wird auf die Beratungs stelle #We_do! wie auch auf Ansprech personen innerhalb des Teams hinge wiesen. In die Verträge kommt ein Zu satz, der klarstellt, dass Mobbing un Übergriffe zur Kündigung führen kön nen. Ein Gespräch über richtiges Ver halten vor jedem Drehstart würde auc Luna Jordan begrüßen. Sie wünsch sich zudem rechtliche Unterstützun für alle, die Übergriffe melden. Hätt sie eine Garantie, dass ihr Ruf nicht ge schädigt würde, dass die Branche ih mit Respekt und Verständnis begegne würde, dann, sagt sie, würde sie auc Namen nennen.

Das Bedürfnis, konkrete Persone

wollt hätte. Damit alle denken, ich bin eine Schlampe, die alles tut für ihren Beruf." Der Täter war erfolgreich, anerkannt, vernetzt: „Mir war völlig klar, dass ihm mehr geglaubt worden wäre als mir." Dass sie, wenn sie ihre Täter benennt, keine Jobs mehr bekommen könnte, fürchtet die Schauspielerin heute nicht mehr, sie ist etabliert und in Film wie Theater gefragt. Die Angst vor der Scham aber bleibt. Der Reflex, die Opfer anstatt der Täter für einen Vorfall verantwortlich zu machen, sei in der Gesellschaft allzu ausgeprägt, meint sie, die öffentliche Meinung würde sich sofort gegen sie wenden. „Das ist heute meine größte Angst: Was ich psychisch nicht ertragen könnte, wäre, mit Victim-Blaming durch Twitter gejagt zu werden. Und das würde passieren."

Angst vor Ausgrenzung. „Mir wurde einfach nicht geglaubt", sagt Luna Jordan. Die 20-jährige Berlinerin hat, als sie im Juni den Österreichischen Filmpreis gewonnen hat, in ihrer Rede verlautet, schon viermal Opfer sexuellen Missbrauchs am Arbeitsplatz geworden zu sein. Einmal habe sie das den Verantwortlichen gemeldet, erzählt sie der „Presse am Sonntag" – und wurde nicht ernst genommen. Öffentlich will sie keine Täter nennen. „Ich fühle mich zu unwissend, welche Konsequenzen das mit sich bringt. Ich brauchte Leute an meiner Seite, die sagen, wir machen das zusammen, wir stellen zusammen als Gruppe diese Täter." Fälle wie ihren kenne sie zur Genüge in ihrem Bekanntenkreis. Die Ängste seien oft dieselben: Man fürchtet Unterlassungsklagen, in der Branche ausgegrenzt zu werden, keine Jobs mehr zu bekommen. „Wenn Leute über einem stehen, die einen größeren Namen haben, vielleicht noch männlich oder alt sind, ist man ganz schnell weg vom Fenster", meint sie.

Passiert das wirklich? Erzählungen kursieren einige, konkret sind sie meist nicht – und schwer verifizierbar. „Das Perfide ist, dass man bewusste berufliche Sabotage schwer nachweisen kann", sagt Elena Wolff. „Es ist ja nicht so, als bekäme man ein E-Mail. Oft hat man eher die dunkle Vermutung: Komisch, ich werde nicht mehr zu Castings eingeladen, werde auf einmal geschnitten." Die Regisseurin hat in der Instagram-Debatte deutlich gegen Übergriffe angeschrieben. „Ich habe jedes Mal, wenn ich über diese Dinge rede, Angst, auf einer Blacklist zu landen. Das ist in Österreich extremer als anderswo, weil die Szene so unfassbar

Ein System des Schweigens in Hollywood skizziert der Film „The Assistant" mit Julia Garner. /// Bleecker Street

barbara Pichler: „Das ist die Crux an der Sache für Produzentinnen: Man kann versuchen, einen Rahmen zu schaffen und zu kommunizieren, dass ein gewisses Verhalten nicht toleriert wird. Das ist unsere Verantwortung. Aber ich brauche auch entweder jemanden, der betroffen und bereit ist, mir das zu sagen, oder eine verantwortliche Person, die sagt: ‚Ich habe das eindeutig beobachtet.' Alles andere – eine Gerüchtebörse drei Jahre später – es das auch gar nicht. „Wichtiger ist mir, dass sich an der Kultur des Wegschauens etwas ändert", sagt Katharina Mückstein. „Wenn die Situation jetzt nur dazu führt, dass gewisse Männer Angst haben aufzufliegen und ihr Verhalten überdenken, oder dass andere, die so ein Verhalten beobachten, das laut ablehnen, dann ist auch das ein großer Erfolg. Das führt vielleicht dazu, dass ein paar Frauen weniger ein traumatisches Erlebnis haben." ///

»Es geht nicht darum, Karrieren zu beenden«

Meike Lauggas leitet mit Daniel Sanin die **Vertrauensstelle** #We_do!. Ein Auskunftsgespräch.

VON **ANDREY ARNOLD**

Äußern Betroffene, die sich bei Ihnen melden, oft das Bedürfnis, die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen?

Meike Lauggas: Das Hauptbedürfnis besteht für die meisten darin, ihre Erfahrungen zu teilen und einzusortieren – damit sie keine Albträume mehr haben, keine Angst. Das zweite Hauptanliegen ist: Es soll aufhören. In den allermeisten Fällen wollen die Betroffenen keine Gerichtsprozesse. Bei der Vorstellung, Anzeige zu erstatten oder die Verantwortlichen zu informieren, kommt schnell die Reaktion: Das ist mir individuell passiert, ich werde sofort erkannt, wenn darüber gesprochen wird. Und das gefährdet nicht die verursachende Person, sondern mich. Die Menschen wollen nicht in eine Opferrolle gedrängt werden, sie versuchen alles, um das Problem selbst zu lösen. Das muss man anerkennen.

Melden sich mehr Betroffene oder Zeugen?

Bei uns melden sich hauptsächlich Betroffene. Zum Teil mit Fällen, die zehn, zwanzig Jahre zurückliegen und ihnen immer noch nachhängen: „Damals hat mir niemand zugehört, damals hätte mir das niemand geglaubt." Aber es hat auch schon einen Anruf direkt vom Set gegeben, mit der Meldung: „Wir beobachten hier etwas sehr Übles. Wie können wir der betroffenen Person auf eine Weise helfen, die für diese passt?"

STECKBRIEF

Meike Lauggas ist Coach und Beraterin. Gemeinsam mit dem Gesundheitspsychologen Daniel Sanin leitet sie die 2019 eingesetzte Anlauf- und Beratungsstelle #We_do!, die von ihr und Norbert Pauser aufgebaut wurde.

Mit Workshops, Vorträgen und Veranstaltungen geht #We_do! auch aktiv auf die heimische Filmszene zu, um Aufklärungsbasisarbeit zu leisten, sich persönlich vorzustellen und so Vertrauen zu schaffen. /// Johannes Zinner

Manchmal hört man, seit #MeToo habe sich vieles zum Guten verändert. Stimmt das?

Was sich gebessert hat, ist, dass sich ab 2017 wesentlich mehr Menschen getraut haben, etwas zu sagen. Aber die Strukturen haben sich nicht verändert. Der allergrößte Teil aller Meldungen, die wir bekommen, ist aktuell.

Melden sich seit den Instagram-Posts, mit denen Katharina Mückstein im Juni das Thema neu aufkochen ließ, mehr Menschen?

In den Wochen danach haben sich in etwa so viele bei uns gemeldet wie im ganzen Jahr 2021. Und es reißt nicht ab: 2022 gehen wir bereits auf 50 Meldungen zu. Übrigens sprechen wir nicht nur mit den Leuten, wir bieten ihnen auch an, ihre Erzählungen zu dokumentieren. Manche wollen einfach, dass etwas in die Statistik kommt.

Was wird berichtet?

Details können wir selbstverständlich nicht ohne Rücksprache mit den Betroffenen freigeben, aber bei Fällen sexualisierter Übergriffe bezieht sich ein überwiegender Teil auf körperliche Grenzüberschreitungen. Oft handelt es sich auch um Berichte über arbeitsrechtliche Missstände, mehrfach auch um Exotisierung und Rassismus. Erschreckend ist, dass Betroffene oft von Verursachenden manipuliert werden, ihre Wahrnehmung wird ihnen abgesprochen. Und man muss dazusagen: Es hängt nicht von der Schwere des Übergriffs ab, wie verletzend ein solcher erlebt wird.

Fehlt den Betroffenen rechtliches Wissen?

Die meisten wissen schon, dass es Gesetze und Rechte gibt – auch wenn sie nicht wissen, was unter sexuelle Belästigung fällt. Diese muss nicht immer handgreiflich sein: Auch das Zeigen von sexualisierten Bildern, das Starren auf bestimmte Körperteile ist im Arbeitszusammenhang sexuelle Belästigung. Ein Kuss oder ein Streichen über den Rücken ebenfalls, wenn es als solche erlebt wird. Oder anzügliche Witze in Hörweite Betroffener. Wenn man das erzählt, heißt es oft: „Das ist bei uns immer so, das wusste ich gar nicht!"

Müssten Namen von Verantwortlichen öffentlich genannt werden, damit sich die Situation in der Branche bessert?

Das ist eine verkürzte Sicht, die oft zulasten der Betroffenen geht: Es geht ja nicht darum, Karrieren zu beenden, sondern darum, eine Kultur zu verändern. Und nur weil man Verantwortliche öffentlich benennt, führt das für diese nicht zwangsläufig zu Konsequenzen. Außerdem ist es juristisch heikel: Man kann so etwas nicht behaupten, ohne ein Verleumdungsverfahren zu riskieren. ///

picturedesk.com/Simone Comi
Weltpremiere von „Sparta“

Ulrich Seidl und die Folgen

Vor der Weltpremiere von Ulrich Seidls „Sparta“, dessen Dreharbeiten umstritten sind, stellt sich die Frage nach den Konsequenzen. Die Debatte macht deutlich: Die Filmbranche ist im Umbruch – und es ist höchste Zeit dafür.

16. September 2022, 18.16 Uhr

Die Premiere beim Toronto Filmfestival wurde aufgrund der Vorwürfe gecancelt, nun hat unversehens das nordspanische Festival von San Sebastian die Ehre bekommen, Seidls Film „Sparta“ erstmals einem Publikum zu zeigen. Die nächste Gelegenheit, den Film zu sehen, wird dann beim Filmfest Hamburg sein, dort wird er am 5. Oktober gemeinsam mit dem Bruderfilm „Rimini“ gezeigt. Allerdings entschied die Festivalleitung, eine geplante Preisverleihung an Seidl abzusagen.

„Bezüglich des Douglas Sirk Preises haben wir uns dazu entschieden, den Preis nicht zu verleihen“, hieß es in einem Statement des Festivals, „da die aktuellen Vorwürfe gegen die Produktion eine Preisverleihung überschatten würden.“ Den Film betreffe das explizit nicht: „Es ist ein sehr einfühlsamer Film über ein besonders schwieriges und tabuisiertes Thema.“ „Sparta“ ist der zweite Teil eines Projekts, das zunächst unter dem Titel „Böse Spiele“ angekündigt war, über die beiden Söhne eines alten Nazis, die beide das Land verlassen und unterschiedlich am Leben scheitern.

„Nie Grenzen überschritten“

Der erste Teil „Rimini“ über den glücklosen Schlagersänger Richie Bravo hatte im Februar bei der Berlinale seine Premiere und war im April bei der Diagonale mit dem Hauptpreis ausgezeichnet worden. „Sparta“ handelt nun von Richies Bruder Ewald (gespielt von Georg Friedrich), der seine Freundin verlässt und in Rumänien eine alte Schule zu einer Festung für Buben umbaut. Beim Umgang mit den Kindern wird ihm seine lang unterdrückte pädophile Neigung wieder bewusst.

APA/Ingo Pertramer Ulrich Seidl (M.) am Set von „Böse Spiele“. Die Szene auf dem Friedhof wurde später in „Rimini“ wiederverwendet, dem ersten Teil des filmischen Diptychons.

Bei den Dreharbeiten in Rumänien im Sommer 2019 soll es nach Aussagen anonymer österreichischer, deutscher und rumänischer Mitwirkender zu Unregelmäßigkeiten gegenüber minderjährigen Darstellern gekommen sein, wie im deutschen Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ Anfang September zu lesen war. Es seien gesetzliche Auflagen nicht befolgt worden, die psychologische und pädagogische Betreuung der Buben zwischen neun und 16 Jahren sei nicht ausreichend gewesen und die Kinder seien ohne genügende Vorbereitung mit Alkoholismus, körperlichen Übergriffen und Nacktheit konfrontiert worden.

In seinem bisher einzigen Statement zu den Vorwürfen hatte Seidl beklagt, das Rechercheteam vom „Spiegel“ habe nicht um eine Sichtung des Films gebeten, könne also gar nicht wissen, dass „kein Kind nackt oder in einer sexualisierten Situation, Pose oder Kontext gedreht worden“ sei. „Solche Szenen waren niemals meine Intention und wurden auch nicht gedreht. Nie haben wir beim Dreh die Grenzen des ethisch und moralisch Gebotenen überschritten.“

Ingo Petramer/UlrichSeidlFilmproduktion Regisseur Seidl: Man solle sich vor der Diskussion den Film anschauen

„Shitstorm entfesselt“

Seidl fasst als Filmemacher unangenehme Themen an, seine Filme sind kein Wohlfühlkino. Seine Erzählweise gilt als provokant. Momentan geht es aber um die Hintergründe zur Produktion. Die Vorwürfe gelten nicht den Inhalten. Seidl selbst forderte ein, den Film zu beurteilen: „Ich wünsche mir, dass ‚Sparta‘, wenn der Film erst einmal im Kino ist, diese von außen und erst im Zuge der Berichterstattung entstandenen Vorbehalte ausräumen kann.“

Was in einem fertigen Film zu sehen ist, lässt über die Umstände beim Dreh allerdings nur bedingt Rückschlüsse zu. Die Berichterstattung in den österreichischen Medien ist heterogen: Im Wochenmagazin „profil“ schrieb Feuilletonleiter Stefan Grissemann, Autor des Buches „Sündenfall. Die Grenzüberschreitungen des Filmemachers Ulrich Seidl“, von einem „Shitstorm nach bewährtem Muster“, den der „Spiegel“ mit seiner Berichterstattung entfesselt habe.

Zu Wort kamen im „profil“ langjährige Wegbegleiterinnen und Mitarbeiter von Seidl als Verteidiger des Regisseurs. In der Wochenzeitung „Der Falter“ hingegen gab es Zitate von anonymisierten Zeuginnen und Zeugen, die die Vorwürfe im „Spiegel“ bekräftigen und teils noch vertiefen. Von einem riskanten Manöver im übervoll besetzten Auto ist da die Rede und von einem erkrankten Kind, das trotz Fiebers nicht gleich heimgeschickt wurde. Was tatsächlich passiert oder nicht passiert ist, wird derzeit erhoben.

„Keine Polizei“

Das Österreichische Filminstitut (ÖFI) hat seit Anfang der Woche Unterlagen der UlrichSeidlFilm vorliegen, darunter Arbeitsverträge, aus denen sich Rückschlüsse auf An- und Abwesenheiten ziehen lassen. Außerdem melden sich vielfach Personen, die ihre Aussagen festgehalten haben wollen, so Iris Zappe-Heller, Vizedirektorin des ÖFI. Dem ÖFI geht es um die Einhaltung der

Förderverträge, in denen auch steht, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden müssen. „Aber wir sind keine Polizei, sondern eine Stelle, die Fördermittel vergibt."

Bei der Beschäftigung von Minderjährigen an Filmsets ist die Lage immer heikel. Grundsätzlich ist Kinderarbeit verboten, das gilt für Österreich wie für Rumänien, und muss eigens genehmigt werden. Bei „Sparta" kam erschwerend noch das ökonomische Machtgefälle hinzu: Während der Mindestlohn in Rumänien bei etwa 400 Euro liegt, bekamen die Kinder für ihre Mitarbeit am Dreh zwischen 50 und 60 Euro am Tag.

Der Fall Seidl in „Willkommen Österreich"

Alexander Dumreicher-Ivanceanu, Filmproduzent („Amour Fou") und Obmann des Fachverbandes Film & Musik in der Wirtschaftskammer, kennt derlei Situationen aus eigener Erfahrung. Er produziert Margarethe von Trottas „Bachmann und Frisch", wo kürzlich bei Dreharbeiten in Jordanien Kinder an Ort und Stelle involviert waren.

Doppelt heikel

„Gerade wenn es um Dreharbeiten in einem anderen Land geht, um Dreharbeiten mit Kindern, um Dreharbeiten mit einem großen Wohlstandsgefälle, müssen wir mit besonderer Sorgfalt vorgehen", so Dumreicher-Ivanceanu gegenüber ORF.at, denn „wir Produzentinnen und Produzenten haben die Fürsorgepflicht, um ein Safe Set für alle sicherzustellen: beim Dreh ebenso wie in der Vor- und Postproduktion." Im Fall von „Sparta" ist Seidl nicht nur Regisseur, sondern auch Produzent des Films. Auch wenn jemand aus seinem Team sich nicht korrekt verhalten haben soll, liegt das also in seiner Verantwortung.

„#We_do!"

Die vom Dachverband der Filmschaffenden eingerichtete Anlauf- und Beratungsstelle „#we_do!" gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuelle Übergriffe und Verletzungen im Arbeitsrecht dokumentiert Vorfälle, branchenexterne Expertinnen und Experten bieten Beratung, und Führungskräfte können sich über Präventionsmaßnahmen und Regeln informieren.

Die implizite Sorge mancher Kritiker, dass diese Vorsicht nicht mit einem künstlerischen Gestus zusammenpasst, der echte, auch unangenehme Gefühle vor die Kamera holen will, lässt Dumreicher-Ivanceanu nicht gelten: „Diese Haltung suggeriert, dass künstlerische Freiheit Verhaltensweisen rechtfertigen könnte, die in Wahrheit nicht zu rechtfertigen sind. Der Glaube, dass nur das gnadenloseste Vorgehen des Genies die größte Kunst hervorbringt, hat sich ja auch am Theater und in anderen Kunstformen längst überholt."

„Unabhängig davon, was am Set von Ulrich Seidl passiert oder nicht passiert ist, gehe ich davon aus, dass die öffentliche Debatte unser Bewusstsein weiter schärft und wir gemeinsam als Branche dafür sorgen, dass sich alle bei unseren Filmen wohl und sicher fühlen." In dieselbe Kerbe schlägt Zappe-Heller, „dass die Situation bei aller Bestürzung Anlass zu einer Katharsis ist, zu einer Reinigung, die zu einem respektvollen Umgang miteinander führen kann."

Geld als Hebel

Erst vor wenigen Monaten war in die Förderverträge des ÖFI verpflichtend ein „Code of Ethics" aufgenommen worden, ein „Leitbild für berufliches Verhalten", das nun bei jedem neuen

Vertrag mitunterschrieben werden muss. „Wir sind offenbar ein wenig blauäugig davon ausgegangen, dass respektvoller, ethischer Umgang grundsätzlich gewahrt bleibt“, so Zappe-Heller, ohne allerdings konkret auf die „Sparta“-Dreharbeiten Bezug zu nehmen.

„Es ist eigentlich ja sehr eigenartig, dass es jemanden braucht, der sagt: ‚Brüllt einander am Arbeitsplatz nicht an.‘ Unser Job beim Filminstitut ist es, Geld zu verteilen, aber zugleich geht damit auch viel Verantwortung einher. Und wie sich bei der Gender-Gleichstellung gezeigt hat: Geld ist ein Hebel, der zu einer strukturellen Veränderung eingesetzt werden kann.“ Im äußersten Fall könne es zu einer Rückforderung der Fördermittel kommen.

Maß und Ziel statt Überreaktionen

Meike Lauggas, Beraterin bei der Beratungsstelle „#we_do!“ gegen Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexuelle Übergriffe und Verletzungen im Arbeitsrecht, warnt vor zu radikalen Konsequenzen. „So manche Überreaktion zeigt, dass es den Wunsch gibt, an Einzelfällen exemplarisch alles zu lösen, indem aber die größeren strukturellen Kontexte vernachlässigt werden.“ Das sei jedoch wenig zukunftsorientiert, denn es gebe eine ganze Palette an Handlungsoptionen.

Johannes Zinner „So manche Überreaktion zeigt, dass es den Wunsch gibt, an Einzelfällen exemplarisch alles zu lösen", sagt Meike Lauggas von der Plattform „#we_do!“

Eine Möglichkeit sei es, schon vom ersten gemeinsamen Gespräch vor dem Dreh, dem Warm-up, auf Präventionsmaßnahmen aufmerksam zu machen – und das ist es, was nun bei ersten Filmproduktionen getan wird. „Wenn etwas vorfällt, muss reagiert, aber deswegen nicht automatisch das ganze Projekt gestoppt werden. Das ist eine radikale Reaktion, die nicht unbedingt angemessen ist und die ja auch zum Schaden von Betroffenen ist, denn die haben dann eine Last auf den Schultern, die ist viel zu groß.“

Folgen und mögliche Dominoeffekte

Fördermittel zu entziehen hieße ja, allen Mitwirkenden an einem Film die wirtschaftliche Grundlage zu entziehen, was womöglich erst recht dazu führt, dass Betroffene lieber schweigen, als das zu riskieren. Wie ein sinnvoller Umgang damit in Zukunft aussehen kann, daran arbeitet die Branche momentan intensiv auf mehreren Ebenen, von der Erstellung von Handlungsleitfäden bis zu Schulungen für Verantwortliche.

Dumreicher-Ivanceanu sagt, „Die Branche ist erfreulicherweise schon länger im Umbruch“, und Lauggas: „Dass man für solche Fälle Aufmerksamkeit hat und darüber gesprochen wird, das

beginnt ja nicht mit diesem Fall. Der ist ja das Ergebnis einer Entwicklung, weil die Aufmerksamkeit und Bereitschaft hinzuhören, in den letzten Jahren sukzessive gesteigert worden ist von engagierten Leuten, die gesagt haben: Wenn etwas ist, wir hören es uns an, wir nehmen es ernst, wir bagatellisieren es nicht."

Welche konkreten Konsequenzen sich für Seidl ergeben werden, ist noch nicht absehbar. Jose Luis Rebordinos, Festivaldirektor von San Sebastian, wo die „Sparta"-Weltpremiere am Sonntag stattfinden wird, sagte gegenüber der APA: „Es ist ein herausragender, sehr eleganter Film, und alles, was den Betrachter verstören oder schockieren könnte, ist im Off". Auch die Premiere in Hamburg wird wohl über die Bühne gehen, ein österreichischer Filmstart ist ohnehin erst für 2023 geplant. Ob es bis dahin zu einer abschließenden Beurteilung der Situation kommen kann, ist völlig offen.

Magdalena Miedl, für ORF.at

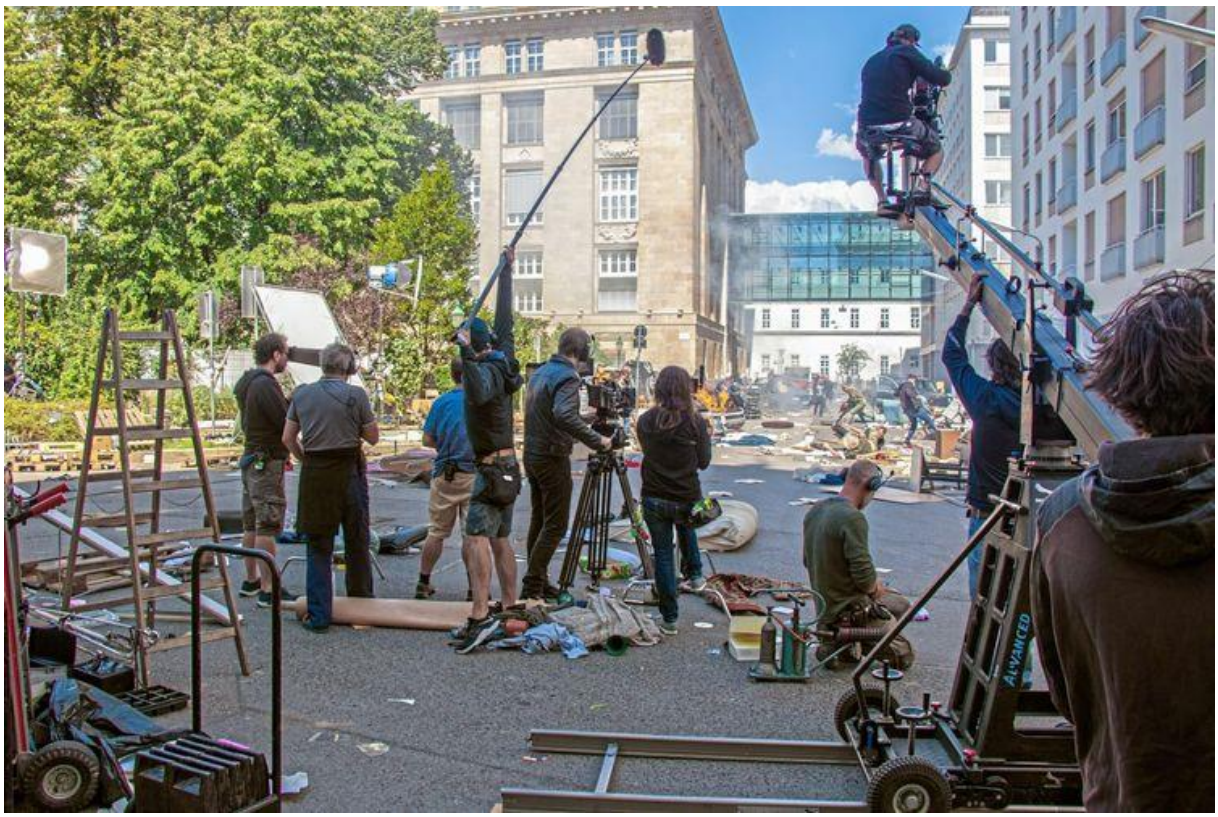
Sexismus

Übergriffe und Diskriminierung: Was sich in der Filmbranche ändern muss

Nicht erst seit der Aufregung um Ulrich Seidl gibt es Bewegung. Strukturen werden hinterfragt, Arbeitsweisen überdacht. Ein Gespräch mit Meike Lauggas

Valerie Dirk

23. September 2022



Die "Filmfamilie" bei der Arbeit: Filmdrehs verlangen den Mitarbeitenden einiges ab, Grenzübertritte sind Teil des Systems. Doch es regt sich immer öfter Widerstand.

Die Filmbranche ist im Aufbruch. Im Juni dieses Jahres hatte ein Posting der Regisseurin Katharina Mückstein eine Welle an Reaktionen hervorgerufen, die den Sexismus in der Branche anklagten. Auch die Vorwürfe gegen die Ulrich-Seidl-Filmproduktion am Set von *Sparta* und die Einrichtung von Vera*, einer neuen Vertrauensstelle für Kunst und Kultur, haben das Thema Arbeitsethik unter das Brennglas gerückt.

Bereits seit 2019 besteht #we_do!, eine Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende. Sie wird von der selbstständigen Beraterin Meike Lauggas und dem Gesundheitspsychologen Daniel Sanin betrieben. "Unabhängig, sichtbar und niederschwellig" sollte die Stelle sein,

nachdem 2017 der erste Versuch gescheitert war, drei prominente Personen aus der Branche als Vertrauenskontakte zu etablieren. Innerhalb eines Jahres traf dort nur eine Meldung ein.

Bereits seit 2019 besteht #we_do!, eine Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende. Sie wird von der selbstständigen Beraterin Meike Lauggas und dem Gesundheitspsychologen Daniel Sanin betrieben. "Unabhängig, sichtbar und niederschwellig" sollte die Stelle sein, nachdem 2017 der erste Versuch gescheitert war, drei prominente Personen aus der Branche als Vertrauenskontakte zu etablieren. Innerhalb eines Jahres traf dort nur eine Meldung ein.

Falsche Schlüsse

Doch der damals gezogene Schluss, es gäbe kein Problem in der Branche, sei schlichtweg falsch gewesen, sagt Meike Lauggas. Sie ist Podiumsgast bei der Veranstaltung "Filmkultur: #MeToo & Diversität", die Freitagabend in Wien stattfindet. In der Diskussion wird sie mit Personen aus der Branche über die Frage diskutieren, welche Kultur in der Filmbranche vorherrscht. Der Standard hat sie vorab um eine Einschätzung gebeten.

"Ich bin nicht Teil der Branche", betont Lauggas. Aber aufgrund der dreijährigen Erfahrung als Beraterin und Workshopleiterin bei #we_do! sieht sie verschiedene Probleme hinsichtlich der herrschenden Arbeitsrealität an Filmsets. Die wochenlange Arbeit in einem kleinen Team führe oft zu einer Normalisierung des Ausnahmezustands. Darunter leiden "normale" Regeln wie Arbeits- und Ruhezeit sowie das respektvolle Miteinander. Dies sei aber auch mit einem "Kick" verbunden, mit dem Gefühl, etwas Besonderes zu sein, "man macht ja Kunst, ist eine Filmfamilie".

Patriarchale Muster

Diese Familie funktioniere häufig nach patriarchalem Muster: "In der Mitte der Regisseur oder die Regisseurin als Despot respektive Despotin, drumherum der engere Kreis. Der Druck wird dann von einer Ebene auf die nächste weitergegeben, entsprechend dem Machtgefälle."

Große Machtgefälle, prekäre Abhängigkeiten und die Identifikation mit den Stärkeren machen daraus eine komplexe Situation. Hinzu komme die Ansicht, dass sich eine diskriminierte Person, am besten sofort, selbst wehren oder dass sie es schlichtweg aushalten müsse.

Heikle Gemengelage

Diese Gemengelage bezeichnet Lauggas als "Verstrickung". Sie erschwert es, am Set offensiv gegen Missverhalten aufzustehen. Deshalb steht #we_do! nicht nur Betroffenen von Diskriminierung offen, sondern auch bei Meldungen von problematischen Arbeitssituationen – denn Übergriffe und arbeitsrechtliche Übertretungen gehen oft Hand in Hand. Auch die Begriffe "Opfer" und "Täter" verhindern eine differenzierte Herangehensweise. Denn, so Lauggas, "wir sind gesellschaftlich in diskriminierenden Strukturen aufgewachsen, darin unterschiedlich positioniert, Situationen sind oft kompliziert und widersprüchlich. Wir sprechen daher von Betroffenen eines Vorfalls und von Verursachenden oder Beschuldigten."

Auf die Frage, von wem Übergriffe und Diskriminierungen ausgingen, verweist Lauggas auf die Diskriminierungs- und Gewaltforschung: "Es handelt sich grundsätzlich um Personen, die sich im Recht sehen, sich selbst zu erhöhen und andere abzuwerten, zu dominieren, zu demütigen und auszubeuten."

Freibrief für Genies

An Filmsets herrsche meist eine hohe Machtakkumulation, die nicht überprüft werde und kein Korrektiv habe. "Das ist ein Freibrief für das sogenannte Genie." Und wer sind die Leidtragenden? "Von sexuellen Übergriffen sind vor allem Frauen (cis und trans) betroffen, junge Frauen fast ununterbrochen, auch wenn sie es nicht so wahrnehmen", so Lauggas, und weiter: "Rassismus, Sexismus, Homophobie usw. unterliegen einem Tabuisierungsdruck, denn der Großteil geht davon aus, dass es diese in der Filmbranche nicht gibt. Das erschwert jede Thematisierung und Veränderung."

Durch Informationsarbeit, #MeToo und die mediale Aufmerksamkeit für den Fall Seidl habe sich zuletzt viel bewegt. Gerade in den Workshops für verschiedene Berufsgruppen ist eine "große Offenheit hinsichtlich der eigenen, unbewussten Voreingenommenheit zu spüren, ebenso die Bereitschaft es richtig, gut und besser zu machen".

Schließlich gehe es darum, nicht alle Last bei den Betroffenen abzuladen ("Die sollen Namen nennen, die sollen sich wehren"), sondern um das Hinterfragen von Selbstverständlichkeiten: "Was reflektieren wir nicht, wo schauen wir nicht hin, wo schließen wir von uns selbst auf andere, und was muss geändert werden?" (Valerie Dirk, 23.9.2022)

FÜNF JAHRE #METOO

Wie Flüsternetzwerke die #MeToo-Bewegung mitbestimmen

In "whisper networks" warnen meist Frauen einander vor übergriffigen Personen. Seit #MeToo werden diese Netzwerke zunehmend öffentlich, das birgt auch Gefahren

Anna Wiesinger

13. Oktober 2022, 12:00

Flüsternetzwerke müssen nicht immer anonym oder mündlich sein.

Foto: Getty Images/iStockphoto/undefined

Es ist ein vielsagender Blick, den mir eine Kollegin zuwirft, als ich mit einer Person zu sprechen beginne. Mit einer gezielten und schnellen Handbewegung gibt sie mir außerdem zu verstehen: "Bei dem musst du aufpassen." Ein Freund zieht mich auf der Weihnachtsfeier zur Seite und flüstert mir hinter vorgehaltener Hand zu: "Achte darauf, dass du mit der Person nicht alleine bist!" Auf öffentlichen Universitätstoiletten finde ich Hinweise in Wände geritzt und auf Social Media werden mir sogar offene Warnungen in den Feed gespült.

Als Sicherheitsnetz und Schutzfunktion gegen Sexismus und Diskriminierung sind solche Praktiken im Freundeskreis, an der Ausbildungsstätte und am Arbeitsplatz gang und gäbe. Dafür gibt es auch einen Namen. Flüsternetzwerke oder auch "whisper networks" sind informelle, private Vernetzungen unter vorwiegend – aber nicht ausschließlich – Frauen, um sich gegenseitig vor Personen zu warnen, die in der Vergangenheit diskriminierendes Verhalten gezeigt oder andere sexuell belästigt haben

Bekannte Beispiele sind schnell gefunden. Die Radiomoderatorin Angela Alexa etwa soll vor ihrem ersten Gespräch mit Medienunternehmer Wolfgang Fellner von dessen Assistentin

gewarnt worden sein. Im STANDARD Podcast-Format Inside Austria erzählt sie, dass ihr geraten wurde, so viel wie möglich über ihren Freund zu reden und sich nicht auf Abendessen und Urlaube einzulassen. "Mit diesem Wissen bin ich mit Anfang 20 zu meinem ersten Gespräch mit meinem Chef gegangen."

Die Kehrseite der "whisper networks"

Flüsternetzwerke bieten also nicht nur Schutz. Wenn gut gemeinte Ratschläge das Verhalten schon im Vorfeld steuern, sodass man sich gar nicht erst beschwert, dann werden "whisper networks" laut Meike Lauggas, Beraterin bei #we_do!, der Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende, gefährlich. Denn auch der Tenor, sich nicht zu wehren, weil man sich dadurch die Zukunft verbauen könnte, kann das Ergebnis eines Flüsternetzwerks sein. Dazu nennt Claudia Frieben, Vorsitzende des Bundesfrauenrings und Bundesfrauenvorsitzende der Produktionsgewerkschaft (Pro-Ge) einen anderen konkreten Fall: In einer Niedriglohnbranche sei es ein offenes Geheimnis gewesen, dass die Schicht- oder Produktionsleiter für eine Lohnerhöhung sexuelle Gefälligkeiten einforderten. Eine Betriebsrätin habe erfolglos versucht, die Frauen aufzuklären, und sei schließlich zurückgetreten. "Ich gehe davon aus, dass das Netzwerk hier auch in die andere Richtung funktioniert. Die Frauen haben verstanden: Wenn du etwas haben willst, musst du bereit sein, etwas zu tun."

Als weitere Kehrseite nennt Lauggas die Frage der Verantwortung. Sollte man mündliche oder schriftliche Warnungen nicht annehmen, werde man mit Aussagen wie "Ich hab's dir ja gesagt" oder "Das weiß man doch" rechnen müssen. Dadurch sei die Verantwortung nicht mehr bei den übergriffigen Personen, sondern bei den Betroffenen.

Warnungen auf Tiktok

Dennoch haben sich den letzten Jahren vor allem in den sozialen Medien immer mehr Frauen auch offen gegen bestimmte Personen ausgesprochen. Erst vor kurzem gingen eine Reihe von Tiktok-Videos viral, in denen Userinnen darauf hinweisen, dass sich der verurteilte Straftäter Brock Turner im Raum Ohio aufhalte. Der 27-Jährige Ex-Student der Eliteuniversität Stanford wurde im Jahr 2016 zu sechs Monaten Haft verurteilt, nachdem er im Jahr zuvor eine bewusstlose junge Frau bei einer Campusparty vergewaltigt hatte. Seine milde Strafe führte zu einer Debatte über die Verhältnismäßigkeit von Sexualdelikten im US-Strafrecht.

Für Frieben ist das öffentliche Diffamieren konkreter Personen im Internet und auf Social Media der falsche Weg. Das Thema Sexuelle Belästigung sei dafür zu heikel und sensibel. Im Gegensatz zu Flüsternetzwerken am Arbeitsplatz oder im Freundeskreis können Anschuldigungen im Netz nämlich nur schwer geregelt und verifiziert werden. "Diese Vernetzung ist wichtig, aber was ist die Folge? Ist die Folge ein Verfahren? Ist die Folge eine Kündigung? Bei sowas kann man sich viel einhandeln."

Rechtliche Folgen

Lauggas sieht das ähnlich: "Wenn man etwa von einem berühmten Schauspieler belästigt wird und andere warnt, sich vor dieser Person in Acht zu nehmen, kann der schützende Effekt von Flüsternetzwerken bereits bedroht sein. Der Schauspieler könnte Anzeige erstatten. Das kann passieren." Für sie ist das Offenlegen von "whisper networks" daher ein Stück weit das Ergebnis eines fehlerhaften Rechtssystems. Hashtags wie #MeToo seien eine Reaktion darauf, dass die Rechte von Frauen oder Minderheitenangehörigen nicht ausreichend geschützt würden.

"In Österreich kann nach wie vor jeder Mensch irgendjemandem auf der Straße oder im Wirtshaus einen Kuss auf den Mund drücken und es gilt nicht als sexuelle Belästigung. Gewisse Kräfte verweigern seit Jahrzehnten eine Ausweitung dieser Antidiskriminierungsregelungen auf

Bereiche außerhalb der Arbeitswelt." Für die #we_do!-Beraterin ist es daher auch nachvollziehbar, dass sich Betroffene auf eine andere Art organisieren. Die Handlungsweise bleibe aber zweischneidig.

Professionelle Anlaufstellen

Aus diesem Grund betont Lauggas professionelle Anlaufstellen als Ergänzung zu Flüsternetzwerken: "Vernetzung und Austausch ist nicht dasselbe wie professionelle Beratung in schwierigen Fragen." Für sie gibt es aber kein Entweder-oder, zumal die Anlaufstelle #we_do! vielfach über ein Flüsternetzwerk empfohlen wird.

Für Frieben sei es auch wichtig, dass Führungskräfte Informationen oder Handlungsanleitungen zum Thema sexuelle Belästigung einholen können und geschult werden. "Wenn etwas passiert, ist es wichtig, es aufzeigen. Man hat Möglichkeiten in Österreich und man sollte die auch nützen. Aber es hat schon einen Grund, warum die Behörden diese Fälle vertraulich behandeln. Es liegt im Ermessen der Betroffenen, ob die Inhalte veröffentlicht werden oder nicht."

"Shitty Media Man"-Liste

Wie weit rechtliche Konsequenzen bei einer Veröffentlichung, zumindest in den USA, führen können, zeigt das Beispiel der "Shitty Media Man"-Liste. Als die ersten Anschuldigungen rund um den amerikanischen Medienmogul Harvey Weinstein vor fünf Jahren laut wurden, veröffentlichte eine Gruppe von Frauen ein öffentliches Google Doc, das mehr als 100 Anschuldigungen gegen Weinstein umfasste. Unmittelbar danach sorgte die Liste "beschissener Medienmänner" für Aufruhr. Das Dokument war für zwölf Stunden online und konnte von jedem bearbeitet werden.

Anonyme Userinnen und User beschuldigten mehr als 70 Männer des Missbrauchs oder der sexuellen Belästigung, indem sie ihre Namen auf die Onlineliste setzten. Daraufhin klagte einer davon, der Schriftsteller Stephen Elliott, wegen Verleumdung. Im April 2022 wollte die Urheberin des Dokuments, Moira Donegan, die Klage mit dem Abschnitt 230 des Communications Decency Act blockieren. Dieser Gesetzesabschnitt ist als Providerprivileg bekannt und schützt Websites vor haftbaren Inhalten, die Userinnen und User auf den Plattformen posten. Der Richter lehnte den Versuch ab, die Sache könnte vor Gericht entschieden werden. Elliott verlangt 1,5 Millionen Dollar Schadenersatz. (Anna Wiesinger, 13.10.2022)

https://www.youtube.com/watch?v=gwn9cezgmt8

17.10.2022

Eine große Zahl an Filmarbeitern und -arbeiterinnen wünscht sich endlich familienfreundliche Arbeitszeiten, faire Bezahlung und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit.

Vor etwas mehr als vierzig Jahren machte sich Österreichs Filmbranche für internationale Produktionen wettbewerbsfit, indem die 60-Stunden-Woche kollektivvertraglich festgelegt wurde. Nun wurden mit demselben Ziel im Ministerrat eine neue Standortförderung (Fisa+) und eine Novelle des bisherigen Kinofördermodells (Öfi+) beschlossen, was der heimischen Bewegtbildbranche, die in jüngster Zeit oft in der Kritik stand, frischen Wind und viel Arbeit verspricht.

Von der "modernsten Filmfinanzierung Europas" schwärmt Alexander Dumreicher-Ivanceanu, Obmann des Fachverbands Film- und Musikwirtschaft der WKO im Gespräch. Die Standortförderung inkludiert einen "Green Producing"-Klimabonus sowie einen Bonus für Projekte mit hohem Frauenanteil für alle Bereiche der Industrie – von Kino über TV und Streaming bis hin zu Virtual Reality. Ein Plus von bis zu 60 Millionen Euro an jährlicher Finanzierung erwartet Dumreicher-Ivanceanu ab 2023.

Viele Problembereiche

Angesichts dieser Wachstumsaussichten wäre es an der Zeit, die bestehenden Arbeitsbedingungen zu überdenken. Denn nicht nur die langen Arbeitszeiten plagen Angestellte der Branche, auch prekäre Anstellungsverhältnisse sowie die durch #MeToo und die Debatte um Ulrich Seidl aufgezeigten Missstände an Filmsets: autoritäre Strukturen, Diskriminierung, Probleme bei der Einhaltung der Aufsichtspflicht. Eine aktuelle Studie aus der deutschen Filmbranche beklagt zudem den Personalmangel im Nachbarland und aufgrund dessen ein hohes Frustrationspotenzial. Und die BBC berichtete jüngst darüber, dass die britische Filmbranche für Arbeiterkinder quasi unerreichbar sei, da viele Jobs "in der Familie" bleiben würden und es an niederschwelligen Ausbildungsangeboten mangle.

Gleiches ist auch in Österreich zu konstatieren. Vor diesem Hintergrund hat DER STANDARD bei Vertreterinnen und Vertretern der Branche nachgefragt, welche Initiativen gesetzt werden müssten, um die Branche nachhaltig zu stärken.

Posten per Absprache

Der Jungproduzent Chris Dohr zeichnet kein rosiges Bild der Verhältnisse, in denen er während der letzten zehn Jahre beruflich Fuß gefasst hat. Ohne strukturelle oder familiäre Beziehungen zur Branche sei es schwer gewesen, Anschluss zu finden, sagt der 34-Jährige. Ist man dann drin, würden Posten fast ausschließlich per Absprache vergeben. Die Freunderlwirtschaft ziehe sich durch sämtliche Gremien, was notwendige Veränderungen bremse.

Produzent Alexander Glehr sieht die wiederholte Zusammenarbeit von eingespielten Teams positiver, doch er muss Dohr in einem Punkt zustimmen: Filmjobs würden oft nicht ausgeschrieben, was den Einstieg für manche erschwere. Gerade Frauen hätten es schwer gehabt vor der Einführung diverser Frauenförderungen 2017 in die männerdominierten Crews hineinzukommen, denn diese blieben gerne unter sich, ergänzt Ebba Sinzinger vom Frauenvernetzungsverein FC Gloria.

#MeToo: Aufklärung und Sensibilisierung

In streng hierarchisch organisierten Filmteams, oft Filmfamilien genannt, die von einer hohen gegenseitigen Abhängigkeit geprägt sind, kann es ebenso schnell zu kreativen Höhenflügen wie zu Grenzverletzungen kommen. Gegen Letztere traut sich aus Angst vor Jobverlust oder Drehverzögerungen kaum jemand etwas zu sagen, meint Daniel Sanin, Berater und Psychologe bei der Anlaufstelle #we_do! Oft herrsche Unwissen über Begriffe, Rechte und Pflichten.

Eine Schulung zu Drehbeginn kann hier Sensibilisierung schaffen. Dringend notwendig seien zudem Evaluationen nach Filmabschluss, denn sie sind für die Produktionsfirmen und die Förderstellen eine Möglichkeit, die Einhaltung des seit 2021 an die Fördermittel für Kinofilme gebundenen "Code of Ethics" vom Österreichischen Filminstitut (Öfi) zu kontrollieren. Bislang wurde dies nicht geprüft, laut Iris Zappe-Heller vom Öfi wird dies aber kommen. Im Zuge der Diskussionen über Grenzverletzungen setzt das Öfi auf Prävention und fördert neue Stellen: Intimacy-Coaches für Intimdrehs und externe Ansprechpersonen, die in rechtlichen Fragen aufklären und im Umgang sensibilisieren, sind geplant. Auch das angestrebte klimaneutrale Arbeiten braucht Expertise und damit Aus- und Fortbildungen.

Aus- und Weiterbildungsoffensive

Und der Fachkräftemangel? Dem soll entgegengewirkt werden, ohne die Zielsetzungen in Geschlechterparität und Diversität zu vernachlässigen. Hier existieren verschiedene Ideen. Die Gewerkschaft für Filmarbeiter und -arbeiterinnen Younion schlägt Lehrberufe vor, um jüngere Menschen mit diversen Hintergründen für die Filmarbeit zu begeistern. Das Öfi votiert für bezahlte Praktika im Filmbereich.

In der Schweiz gibt es etwa mit Focal ein Weiterbildungsinstitut für verschiedenste Filmberufe, in Österreich fehlt Derartiges bislang. Die heimischen Film- und Fachhochschulen decken bei weitem nicht alle Berufssparten ab, es mangelt an Ausbildungen im technischen und ökonomischen Bereich. Der Produzent Heinrich Ambrosch von Satelfilm hat deshalb gemeinsam mit Terra Mater das International Screen Institute initiiert, ein Weiterbildungsprogramm für ökonomische Filmberufe. Eine wirtschaftliche Vorbildung sei hier wichtig, doch an Wirtschaftsuniversitäten müsse die Filmbranche noch präsenter werden, sagt Ambrosch.

FC Gloria hält bereits Infoveranstaltungen an Schulen ab, um junge Frauen für den Film zu begeistern, denn in vielen Filmberufen überwiegen Männer: Derzeit liegt der Frauenanteil in der Regie bei etwa 30 Prozent, in der Produktion bei 20 Prozent. Ton, Kamera und Licht sind männer-, Maske und Kostüm frauendominiert. Dies zeigt sich auch im kollektivvertraglich

geregelten geringeren Gehalt (was jedoch auch die Beleuchter betrifft) und der hohen Zahl an Übergriffen in körpernahen, weiblichen Berufssparten.

Aus für "Cowboy-Vereine"

"Die Riesenrevolution wäre", sagt Sinzinger, "die Verbindung von Sorge- und Filmarbeit." Dass die Branche familienfreundlicher werden muss, darin sind sich alle Befragten einig. Früher sei die Filmszene, so ein Befragter, ein "Cowboy-Verein" gewesen: vielbeschäftigt, ausgelassen, männlich und nur befristet und projektbezogen angemeldet. Innerhalb der letzten 20 Jahre hätten sich die Befindlichkeiten geändert: Geregelte Arbeitszeiten, Planbarkeit, Familienfreundlichkeit, faire Bezahlung und Behandlung würden nun mehrheitlich gefordert.

Die Änderung des Kollektivvertrags steht auf der Agenda des Fachverbands und der Gewerkschaft, denn nicht nur die hiesigen Filmarbeiter und -arbeiterinnen, auch internationale Produktionen, die ins Land geholt werden sollen, erwarten Professionalität in der Zusammenarbeit. (Valerie Dirk, 29.11.2022)