
Code of Conduct

ÖSTERREICHISCHER DACHVERBAND DER FILMSCHAFFENDEN

Stand: 20.08.2026

1. Präambel und Zielsetzungen	2
2. Begriffe	4
3. Geltungsbereich dieses Codes of Conduct	5
3.1. Persönlicher Geltungsbereich	5
3.2. Räumlicher Geltungsbereich	6
3.3. Sachlicher Geltungsbereich	6
3.2.1. Belästigung	7
3.2.2. Sexuelle Belästigung	7
3.2.3. Gewalt	8
3.2.4. Diskriminierende Verhaltensweisen	10
4. Rechtliche Verpflichtungen	11
5. Soziale Gebote des Miteinanders	12
6. Umgang mit Code of Conduct Verletzungen	13
7. Unsere Vorgehensweise bei Code of Conduct Verletzungen	14
7.1. Prozess zur Meldung von Verstößen	14
7.1.1. Grundprinzipien	14
7.1.2. Code of Conduct Committee	15
7.1.3. Ablauf des Verfahrens	16
8. Konsequenzen eines Verstoßes	17
Stufe 1 – Reflexion und Deeskalation	17
Stufe 2 – Formelle Intervention	17
Stufe 3 – Schwere oder beharrliche Verstöße	18
9. Kontaktmöglichkeiten und Schlussbestimmungen	18



1. Präambel und Zielsetzungen

Der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden ist die zentrale Interessenvertretung der vielfältigen, kreativen und stark vernetzten österreichischen Filmbranche. In ihm kommen unterschiedliche Gewerke, Berufsrealitäten, Interessenlagen und Perspektiven zusammen. Gerade diese Vielfalt ist eine Stärke: Sie ermöglicht gemeinsame politische Arbeit, Austausch, Sichtbarkeit und solidarische Vertretung nach außen. Gleichzeitig bringt sie unterschiedliche Zugänge und Interessen mit sich, die innerhalb einer Organisation auch zu Spannungen oder Konflikten führen können. Das ist kein Zeichen des Scheiterns einer Organisation, sondern Teil jeder gewachsenen Struktur, in der Menschen mit unterschiedlichen Rollen und Bedürfnissen zusammenarbeiten.

Die österreichische Film- und Fernsehbranche ist eine vergleichsweise kleine Branche. Viele Menschen kennen einander über lange Zeiträume, arbeiten wiederholt zusammen und begegnen sich sowohl in beruflichen als auch in privaten Kontexten. Persönliche Beziehungen, berufliche Konkurrenz, politische Interessenvertretung, ehrenamtliches Engagement, operative Zusammenarbeit, Freund*innenschaften, strategische Bündnisse und Förderabhängigkeiten überschneiden sich häufig. Diese Überschneidungen sind in einer kleinen Branche oft kaum vermeidbar, sie können aber Missverständnisse, Unsicherheiten oder Konflikte begünstigen und eine professionelle Grenzziehung erschweren.

Hinzu kommt, dass innerhalb der Branche unterschiedliche Erfahrungsstände und Einflussmöglichkeiten aufeinandertreffen. Manche Personen verfügen über langjährige Netzwerke, hohe Sichtbarkeit oder institutionellen Einfluss, andere bewegen sich in prekäreren oder weniger sichtbaren Positionen. Formelle Hierarchien sind dabei oft nur ein Teil der Realität. Auch informelle Dynamiken – etwa durch persönliche Netzwerke, Mehrfachfunktionen oder Zugänge zu Entscheidungsprozessen – prägen

Zusammenarbeit und Organisationskultur.

Der Code of Conduct versteht sich als gemeinsamer Rahmen für den Umgang mit strukturellen, kulturellen und organisationsdynamischen Herausforderungen, wie sie in jeder gewachsenen Organisation entstehen können. Konflikte und Grenzüberschreitungen ergeben sich nicht nur aus individuellem Verhalten, sondern auch durch unklare Verantwortlichkeiten, fehlende Konfliktkultur, mangelnde Vertraulichkeit, Überforderung oder nicht bearbeiteten Spannungen.

Ziel dieses Code of Conduct-Prozesses ist es, Muster und Dynamiken sichtbar und besprechbar zu machen, die ein respektvolles und faires Miteinander erschweren können und dafür geeignete Prozesse gemeinschaftlich zu erstellen. Gerade weil der Dachverband viele unterschiedliche Positionen, Erfahrungsstände und Perspektiven zusammenführt, braucht es gemeinsame Orientierung, transparente Verfahren und ein geteiltes Verständnis davon, wie miteinander gearbeitet, diskutiert und entschieden werden soll.

Unterschiedliche Perspektiven sind dabei nicht nur unvermeidbar, sondern notwendig. Der Dachverband lebt von Vielfalt, von unterschiedlichen Blickwinkeln und auch von Widerspruch. Die Fähigkeit, Dissens auszuhalten und produktiv damit umzugehen, ist eine wichtige Grundlage gemeinsamer Interessenvertretung und Weiterentwicklung. Eine respektvolle Kultur des Widerspruchs stärkt Zusammenarbeit und verhindert, dass Konflikte verdeckt bleiben oder sich verhärten. Wir möchten vermeiden, dass Konflikte nicht offen angesprochen werden, sich über längere Zeit verfestigen oder sich indirekt über Gerüchte, Ausschlussdynamiken oder Misstrauen ausdrücken. Ziel ist es daher, Räume zu schaffen, in denen unterschiedliche Perspektiven ausgesprochen, Dissens respektvoll ausgehalten und Konflikte konstruktiv bearbeitet werden können.

Unser Code of Conduct ist daher keine Moralmaßnahme, sondern eine Organisationsschutzmaßnahme. Er schafft Schutzmechanismen dort, wo informelle Abläufe allein nicht ausreichen: klare Konfliktbearbeitung statt



ungelöster Spannungen, Vertraulichkeitsregeln statt Gerüchten, Moderationsstandards statt Dominanz einzelner Personen, sichere Meldestrukturen statt Angst vor negativen Konsequenzen und nachvollziehbare Prozesse statt Unsicherheit oder Intransparenz.

Nicht zuletzt schafft er ein gemeinsames Verständnis vom Umgang miteinander. Grenzverletzungen und Fehlverhalten sind nicht immer für alle gleich erkennbar. Was für eine Person harmlos erscheint, kann für eine andere verletzend, ausschließend oder bedrohlich wirken. Gleichzeitig kann sich eine Organisation bei bestimmten Formen von Diskriminierung, Sexismus, Machtmissbrauch oder entwürdigendem Verhalten nicht dauerhaft auf Unwissenheit berufen. Ein respektvolles Miteinander braucht daher die Bereitschaft, das eigene Handeln zu überprüfen, Rückmeldungen ernst zu nehmen und Verantwortung für die Wirkung des eigenen Verhaltens zu übernehmen.

Regeln bedeuten in diesem Zusammenhang keine Einschränkung von Freiheit, Kreativität oder Gemeinschaft. Sie begrenzen nicht Menschen, sondern schädigendes Verhalten. Sie schaffen einen Rahmen, in dem Zusammenarbeit, Dissens, Widerspruch und Konflikte möglich bleiben, ohne dass daraus Abwertung, Ausschluss oder Machtmissbrauch entstehen.

Der Code of Conduct soll deshalb auch eine Kultur der Verhaltenskorrektur ermöglichen. Nicht jede Grenzüberschreitung ist gleich systematischer Machtmissbrauch, und nicht jeder Konflikt ist Mobbing. Gleichzeitig müssen problematische Muster ernst genommen werden. Ziel ist ein Umgang, der Betroffene schützt, Verantwortung einfordert und dort, wo es möglich und angemessen ist, Reflexion, Lernen und Veränderung ermöglicht.

Der Dachverband versteht diesen Code of Conduct ausdrücklich als lebendigen und gemeinsamen Orientierungsrahmen und nicht als starres oder abgeschlossenes Regelwerk. Er soll dazu beitragen, Zusammenarbeit, Konfliktkultur und den Umgang miteinander laufend zu reflektieren und gemeinsam weiterzuentwickeln. Gleichzeitig versteht sich der Code of Conduct als Grundlage dafür, Erfahrungen sichtbar zu machen, aus Herausforderungen und Konflikten zu

lernen und gemeinsame Verantwortung innerhalb der Organisation wahrzunehmen.

Damit soll eine Kultur gestärkt werden, die von Respekt, Transparenz, Vertrauen und professioneller Zusammenarbeit getragen ist. Der Code of Conduct macht sichtbar, wofür der Dachverband steht und wie Zusammenarbeit innerhalb einer vielfältigen und vernetzten Branche gestaltet werden soll.



2. Begriffe

Beobachtende Person: Eine beobachtende Person ist jede Person, die grenzüberschreitendes, diskriminierendes, belästigendes oder gewaltvolles Verhalten von einer anderen Person wahrnimmt, ohne selbst unmittelbar davon betroffen zu sein. Diese Wahrnehmung kann bedeuten, dass ein Vorfall direkt beobachtet wird, oder Hinweise und Erzählungen an einen selbst gelangen.

Betroffene Person: Eine betroffene Person ist jede Person, die innerhalb des Dachverbands oder im Zusammenhang mit dessen Tätigkeiten von Belästigung, Gewalt, Diskriminierung, Grenzverletzungen oder Machtmissbrauch betroffen ist. Betroffene Personen haben Anspruch auf einen respektvollen Umgang, Schutz vor Benachteiligung sowie auf Unterstützung und faire Behandlung im Rahmen der in diesem Code of Conduct festgelegten Grundsätze und Verfahren.

Code of Conduct: Ein Code of Conduct ist eine Sammlung von Verhaltensregeln und Richtlinien, die festlegen, welche Verhaltensweisen innerhalb der Organisation akzeptabel sind und welche nicht. Er dient dazu, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen, in dem alle Vertragspartner*innen, Angestellten und Beteiligten respektiert und fair behandelt werden. Der Code of Conduct umfasst Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei Belästigung, Gewalt und Diskriminierung und enthält klare Prozesse für die Meldung und Bearbeitung von Beschwerden. Ein Code of Conduct ist ein schriftlich festgehaltener Orientierungsrahmen und bildet die Basis für das Verhalten und Haltung innerhalb einer Organisation oder bei Veranstaltungen. Er definiert klare Grundsätze, Werte und Verhaltensregeln, die für alle Beteiligten gelten.

Machtmissbrauch: Machtmissbrauch bezeichnet das Zusammenwirken mehrerer Elemente innerhalb eines asymmetrischen Verhältnisses. Er setzt zunächst das Vorliegen einer Machtposition sowie eines hierarchischen oder anderweitig asymmetrischen Verhältnisses voraus. Hinzutreten muss ein Akt der Verfehlung bzw. ein grenzverletzendes, pflichtwidriges

oder unangemessenes Verhalten, durch das die Grenzen oder die Autonomie einer anderen Person missachtet werden. Von Machtmissbrauch ist insbesondere dann auszugehen, wenn Macht nicht mehr im Rahmen ihrer eigentlichen Funktion oder Verantwortung ausgeübt wird, sondern zweckfremd bzw. zur Durchsetzung eigener Interessen genutzt wird. Macht und Hierarchie sind dabei nicht per se illegitim oder problematisch. Je größer jedoch Machtasymmetrien, Abhängigkeiten oder strukturelle Privilegien sind, desto höher ist die Verantwortung zur Selbstkontrolle, Grenzachtung und reflektierten Machtausübung.

Täter*innen: Der Begriff wird im Rahmen dieses Codes of Conduct für Personen verwendet, die aktiv und absichtlich gegen die im Code of Conduct dargelegten Verhaltensgebote sowie ev. auch gegen strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und dadurch anderen einen Schaden zufügen.

Verursachende Person: Eine verursachende Person führt direkt oder indirekt eine grenzverletzende, schädigende oder problematische Situation herbei – bewusst oder unbewusst. Im Unterschied zu einem vorschnellen Täter*innenbegriff steht dabei nicht ausschließlich die Absicht im Vordergrund, sondern insbesondere der Umgang mit Grenzen, Verantwortung und Verhaltenskorrektur. In zwischenmenschlichen und beruflichen Kontexten kann es grundsätzlich vorkommen, dass Grenzen überschritten oder Situationen falsch eingeschätzt werden. Entscheidend ist jedoch, ob auf verbale oder nonverbale Hinweise angemessen reagiert wird. Dazu zählen insbesondere Selbstreflexion, die unmittelbare Anpassung des eigenen Verhaltens sowie die Wiederherstellung professioneller und respektvoller Grenzen. Werden Grenzen hingegen ignoriert, bagatellisiert oder wiederholt überschritten, kann sich daraus eine Machtmissbrauchs- oder Gewaltdynamik entwickeln. Je größer die Machtasymmetrie, desto höher ist die Verantwortung zur Selbstkontrolle, Grenzsicherung und reflektierten Machtausübung.



3. Geltungsbereich dieses Codes of Conduct

3.1. Persönlicher Geltungsbereich

Die in diesem Code of Conduct dargelegten Rechte, Pflichten, Schutzmechanismen sowie die vorgesehenen Verfahren und Konsequenzen bei Verstößen gelten für alle Personen, die im Rahmen der Tätigkeiten, Gremien, Veranstaltungen, Projekte oder Kooperationen des Dachverbands der österreichischen Filmschaffenden tätig sind, daran teilnehmen oder mit dem Dachverband in Verbindung stehen.

Dazu zählen insbesondere:

- alle Vorstandsmitglieder sowie kooptierte Personen,
- alle Mitgliedsverbände und deren entsandte Vertreter*innen,
- alle Mitarbeiter*innen und sonstigen für den Dachverband tätigen Personen,
- Mitglieder der Generalversammlung,
- externe Dienstleister*innen, Berater*innen, Moderatorinnen, Vortragende und Expertinnen,
- Kooperationspartner*innen, Fördergeber*innen sowie Personen und Organisationen, mit denen der Dachverband zusammenarbeitet,
- Teilnehmer*innen an Veranstaltungen, Workshops, Klausuren, Sitzungen oder sonstigen Formaten des Dachverbands,
- beobachtende Personen von Grenzverletzungen, Diskriminierung, Machtmissbrauch oder sonstigen konfliktbehafteten Situationen,
- Personen, die sich in Onboarding-, Auswahl- oder Aufnahmeprozessen befinden,
- sowie alle weiteren Personen, die im organisatorischen, politischen, kommunikativen, kulturellen oder interessensvertretenden Kontext mit oder für den Dachverband tätig sind.

Der Code of Conduct gilt gleichermaßen für betroffene, verursachende und beobachtende Personen. Er verpflichtet alle Beteiligten zu einem respektvollen, transparenten, diskriminierungssensiblen und verantwortungsvollen Handeln, das Zusammenarbeit, Sicherheit, Integrität, Vertrauen und gegenseitige Achtung gewährleistet.

Der Dachverband respektiert unterschiedliche Perspektiven, Ausdrucksweisen und Formen des Widerspruchs. Unterschiedliche Interessen und Positionen sind Teil einer pluralen Interessenvertretung und ausdrücklich legitim, solange sie im Einklang mit den Grundsätzen dieses Code of Conduct respektvoll, transparent und ohne Abwertung anderer Personen oder Gruppen eingebracht werden.



3.2. Räumlicher Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt in allen Kontexten, in denen im Rahmen des Dachverbands der Filmschaffenden in Österreich zusammengearbeitet, kommuniziert, organisiert, entschieden oder Interessenvertretung ausgeübt wird. Er umfasst sowohl physische als auch digitale Räume sowie formelle und informelle Arbeits- und Austauschsituationen.

Der Geltungsbereich umfasst insbesondere:

- Vorstandssitzungen, Arbeitsgruppen, Generalversammlungen und sonstige verbandliche Gremien,
- Büros, Besprechungsräume sowie sonstige Orte, an denen im Namen oder im Kontext des Dachverbands gearbeitet oder organisiert wird,
- Veranstaltungen, Vernetzungstreffen, Panels, Workshops, Konferenzen, Festivals, Empfänge, Branchenveranstaltungen, Delegationsreisen oder politische Gespräche,
- informelle Austausch- und Vernetzungsräume, soweit diese in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit im Dachverband stehen,
- digitale Kommunikationsräume wie E-Mails, Messenger-Dienste, Videokonferenzen, Telefonate, Cloud- und Projektmanagementsysteme sowie sonstige digitale Plattformen der Zusammenarbeit,
- öffentliche und halböffentliche Kommunikationssituationen, insbesondere wenn Personen in ihrer Funktion für den Dachverband auftreten oder wahrgenommen werden.

Der Code of Conduct gilt ausdrücklich auch für informelle Kommunikations- und Entscheidungsprozesse, soweit diese Einfluss auf Zusammenarbeit, Beteiligung, Entscheidungsfindung oder das Arbeitsklima innerhalb des Dachverbands haben. Dies betrifft insbesondere Situationen, in denen durch Intransparenz, Ausschlussmechanismen, gezielte Informationsweitergabe oder informelle Absprachen Machtasymmetrien entstehen oder verstärkt werden.

3.3. Sachlicher Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct umfasst die Bereiche „Belästigung, Gewalt und diskriminierende oder respektlose Verhaltensweisen“.



3.2.1. Belästigung

Unter “Belästigung” verstehen wir jede Form von Belästigung, sei es verbal, nonverbal, sexualisiert oder physisch. Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, die insbesondere dann vorliegt, wenn sie im Zusammenhang mit einem der gesetzlich geschützten Merkmale steht, wie zum Beispiel:

- Geschlecht oder Geschlechtsidentität,
- ethnische Zugehörigkeit,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- sexuelle Orientierung,
- Beeinträchtigung bzw. Behinderung.

Dazu gehören sexistische, antisemitische, rassistische, homophobe, transphobe, ableistische oder anderweitig diskriminierende oder menschenverachtende Kommentare und Handlungen. Eine Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde eines Menschen beeinträchtigt oder dies bezweckt und von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird (§§ 7, 21 Gleichbehandlungsgesetz).

3.2.2. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist ein belästigendes Verhalten (siehe oben), das die sexuelle Sphäre betrifft. Sexuelle Belästigung liegt also vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (§ 5 Gleichbehandlungsgesetz).

Sexuelle Belästigung ist sowohl nach dem Gleichbehandlungsgesetz als auch nach dem Strafrecht ausdrücklich verboten.

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt Beschäftigte vor jeder Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Überschreitung der körperlichen sexuellen Grenzen ist hierbei nicht zwangsweise notwendig, weil davon ausgegangen wird, dass der Arbeitsplatz ein besonders geschützter Bereich ist, in dem auch Verhaltensweisen unterhalb des Strafrechts als “unangemessen” betrachtet werden, wie z.B.:

- Das Anstarren,
- Intensive Fragen nach dem Privatleben, welche die sexuelle Sphäre berühren,
- Das Verwenden von Kosenamen gegen den Willen einer Person,
- Das Erzählen von sexualisierten Witzen,
- Berührungen an nicht der Intimsphäre zuordenbaren Körperteilen (z.B. Schulter, Haare etc.),
- Zweideutige Bemerkungen,
- Wiederholtes Flirten trotz offensichtlicher Ablehnung,
- Bewertung des Körpers oder Aussehens,
- Pornografisches Material am Arbeitsplatz (z.B. Pin-Up-Poster).

Darüber hinaus stellt das Strafrecht sexuelle Belästigung unter Strafe, um jegliches ungewollte, belästigende Verhalten auch im öffentlichen Raum zu sanktionieren. Folgende Beispiele sind nach § 218 StGB verboten:

- Unerwünschte körperliche Berührungen sexueller Natur, z. B. Grapschen oder „zufälliges“ Streifen intimer Körperteile,
- Umarmungen oder Berührungen trotz klarer Ablehnung,
- Berühren von Brust, Gesäß oder Intimbereich,
- sogenanntes „Cyberflashing“, also das unaufgeforderte Versenden von Bildaufnahmen menschlicher Genitalien oder vergleichbarer sexuell expliziter bzw. künstlich erzeugter Darstellungen über digitale Kommunikationsmittel.



3.2.3. Gewalt

Wir verwenden einen umfassenden, intersektionalen und breiten Gewaltbegriff. Unter Gewalt verstehen wir sowohl personale als auch strukturelle Gewalt. Gewalt umfasst dabei nicht nur körperliche Übergriffe, sondern auch psychische, verbale, sexualisierte, digitale, ökonomische und institutionelle Gewaltformen sowie Diskriminierungen und Machtmissbrauch. Dazu zählen insbesondere Grenzverletzungen, Belästigungen, Einschüchterungen, Demütigungen, Kontrolle, Ausschlüsse, Diskriminierungen, die Missachtung von Autonomie und Selbstbestimmung sowie die Ausnutzung von Macht- oder Abhängigkeitsverhältnissen.

Ein intersektionaler Gewaltbegriff berücksichtigt, dass Gewalt nicht isoliert entsteht, sondern eng mit gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen verbunden ist. Diskriminierungsformen wie Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus oder Altersdiskriminierung können sich überschneiden und gegenseitig verstärken. Dadurch sind bestimmte Personen oder Gruppen unterschiedlich stark von Gewalt, Grenzverletzungen und strukturellen Ausschlüssen betroffen.

Personale Gewalt ist Gewaltausübung, die direkt von einem oder mehreren Täter*innen ausgeht und direkt eine oder mehrere betroffene Personen betrifft. Personale Gewalt kann physisch, psychisch oder sexualisiert sein.

Physische Gewalt umfasst jede Form körperlicher Übergriffe, Bedrohungen oder Einschränkungen der Bewegungsfreiheit. Sie wird in keiner Form toleriert – unabhängig davon, ob eine sichtbare Verletzung entsteht.

Psychische Gewalt umfasst alle Verhaltensweisen, die darauf abzielen oder geeignet sind, eine Person emotional zu verletzen, einzuschüchtern, herabzuwürdigen, unter Druck zu setzen oder systematisch zu destabilisieren. Sie richtet sich

nicht gegen den Körper, sondern gegen die Würde, Sicherheit, Integrität und psychische Stabilität einer Person. Psychische Gewalt kann offen oder subtil erfolgen und zeigt sich insbesondere in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen häufig durch Einschüchterung, Demütigung, Kontrolle oder die systematische Abwertung einer Person, oft durch Handlungen, die unter dem Begriff "Mobbing" subsumiert werden.

Im organisationalen Kontext kann psychische Gewalt etwa durch aggressives Auftreten zur Machtdemonstration, einschüchterndes Anschreien, Bloßstellen vor Kolleg*innen, abwertende Kommentare zur Kompetenz oder das Infragestellen der beruflichen Eignung ohne sachliche Grundlage erfolgen. Ebenso können Mobbing, wiederholte Schuldzuweisungen, Sarkasmus oder „Witze“ auf Kosten einer Person, die Instrumentalisierung von Abhängigkeiten oder kontrollierendes Verhalten Formen psychischer Gewalt darstellen. Besonders in hierarchischen oder prekären Arbeitskontexten kann bereits das Andeuten beruflicher Nachteile, von Ausschluss oder negativen Konsequenzen erheblichen psychischen Druck erzeugen.

Die Begriffe „sexualisierte Gewalt“ und „sexuelle Gewalt“ werden oft synonym verwendet, haben jedoch unterschiedliche Bedeutungen. Der Begriff „sexuelle Gewalt“ kann missverständlich sein, da er suggerieren könnte, dass die Tat in erster Linie mit Sexualität zu tun hat oder von sexuellen Motiven geleitet wird.

Der Ausdruck „sexualisierte Gewalt“ verdeutlicht, dass es sich nicht primär um ein sexuelles Verlangen handelt, sondern um eine Machtausübung, Demütigung oder Kontrolle unter dem Deckmantel sexueller Handlungen. Gewalt wird dabei mit sexuellen Mitteln ausgeübt, um zu dominieren oder zu erniedrigen. Dieser Begriff rückt also den gewaltvollen Aspekt in den Fokus und verhindert eine mögliche Fehlinterpretation, die Täter*innen eine sexuelle Motivation unterstellt und damit potenziell verharmlost.

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen,



die gegen den Willen einer Person erfolgen und im Strafgesetzbuch geregelt sind. Sie geht häufig mit Aggression und Machtmissbrauch einher und wird oft von Drohungen oder Nötigung begleitet. In vielen Fällen besteht eine Nähebeziehung zwischen der betroffenen und der tatbegehenden Person.

Strukturelle Gewalt ist eine indirekte Form von Gewalt, die durch bestehende Strukturen Personen an ihrer persönlichen Entwicklung hindert. Wir anerkennen, dass wir in einer Gesellschaft mit Barrieren leben, die manche Menschen von einer gleichen Chance auf faire Teilhabe ausschließen und beziehen aus diesem Grund auch die strukturelle Gewalt den Wirkungsbereich dieses Codes of Conduct ein.

Wir schließen aber auch weitere strukturelle Gewaltformen mit ein, nämlich Gewalt, die sich in Wissen und Sprache verbirgt und für Personen, die selten oder nie von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, oft nicht sichtbar ist. Typische Beispiele hierfür sind die Ablehnung geschlechtergerechter Sprache oder die Verwendung von rassistisch, sexistisch oder antisemitisch geprägten Ausdrücken mit gleichzeitigem Hinweis darauf, dass dies nicht problematisch sei.

Der hier dargelegte Gewaltbegriff ist als dynamischer Begriff zu sehen, der sich in die jeweiligen zeitgeschichtlichen Gegebenheiten einordnet. So erkennen wir, dass der Gewaltbegriff und die gesellschaftliche Sensibilität dafür einem ständigen Wandel unterliegen.



3.2.4. Diskriminierende Verhaltensweisen

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten und ungerechten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer äußerlicher oder innerlicher Merkmale.

Wahrnehmbar sind zum Beispiel Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung. Nicht unmittelbar wahrnehmbar sind beispielsweise Weltanschauung, manchmal auch Religion, (manche Formen von) Behinderung oder sexuelle Orientierung. Diskriminierende Verhaltensweisen umfassen jedes sachlich ungerechtfertigte und unangemessene Verhalten gegenüber Personen oder Gruppen, aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe.

Eine diskriminierende Verhaltensweise baut auf Stereotypen und Vorurteilen auf und stützt sich auf ein unvollständiges Wissen über eine bestimmte Gruppe. Diskriminierung kann auf vielfältige Weise erfolgen, explizit, subtil, strukturell und oft auch auf Basis von verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen.

Wir stellen uns gegen jede Form der Diskriminierung, insbesondere aufgrund von:

- Geschlecht und Geschlechtsidentität,
- sexueller Orientierung,
- körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen und/oder chronischen/psychischen Erkrankung,
- Hautfarbe und/oder antisemitischer und/oder rassistischer Zuschreibung,
- ethnischer/kultureller/sozialer Herkunft,
- Sprache oder Akzent,
- sozioökonomischem Hintergrund,
- Bildungshintergrund,
- Alter,
- Religion oder Weltanschauung,

Diskriminierungen werden im Zusammenhang mit diesem Code of Conduct intersektional gesehen.

Ein intersektionaler Diskriminierungsbegriff bezieht sich auf die Anerkennung und Berücksichtigung der Wechselwirkungen verschiedener diskriminierender Faktoren, wie beispielsweise Geschlecht, Herkunft, sozioökonomischer Hintergrund, sexuelle Orientierung, Religion, Beeinträchtigung bzw. Behinderung oder andere soziale Identitäten.

Ein intersektionaler Diskriminierungsbegriff fordert daher, dass wir bei der Analyse von Diskriminierung und Ungerechtigkeit die Vielfalt der Identitäten und Erfahrungen berücksichtigen. Es geht darum, die Wechselwirkungen von Unterdrückungsformen zu verstehen und Maßnahmen zu ergreifen, um gerechtere und inklusivere Gesellschaften zu schaffen, in denen die spezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen aller Menschen anerkannt und adressiert werden.



4. Rechtliche Verpflichtungen

Der Dachverband Film in Österreich bekennt sich zu einer diskriminierungsfreien, respektvollen und solidarischen Zusammenarbeit. Grundlage dafür bilden insbesondere die geltenden österreichischen und europäischen Rechtsvorschriften zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch.

Zentral ist dabei das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GLBG), das Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung untersagt. Gerade im Kontext der Film- und Kulturbranche, die von projektbezogenen Arbeitsweisen, unterschiedlichen Beschäftigungsformen, informellen Netzwerken und vielfach prekären Arbeitsrealitäten geprägt ist, kommt dem Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung, Abwertung und strukturellem Machtmissbrauch besondere Bedeutung zu.

Ergänzt wird dieser rechtliche Rahmen durch weitere einschlägige Bestimmungen, insbesondere das Strafgesetzbuch (StGB), das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz sowie arbeitsrechtliche Regelungen wie das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und das Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG). Von besonderer Relevanz ist dabei die Fürsorgepflicht von Organisationen und verantwortlichen Personen, die verpflichtet, ein Arbeits- und Zusammenarbeitsumfeld zu schaffen, das die Würde, Sicherheit und psychische Integrität aller Beteiligten schützt.

Der vorliegende Code of Conduct stellt kein Gesetz dar, sondern eine gemeinsame Selbstverpflichtung des Dachverbands und seiner Beteiligten. Er versteht sich als „Soft Law“ – also als verbindlich gelebter Orientierungsrahmen für Zusammenarbeit, Kommunikation, Entscheidungsfindung und Konfliktkultur innerhalb des Verbands. Ziel ist es, Mindeststandards für respektvolles

Verhalten festzuhalten und eine Kultur der Transparenz, Verantwortungsübernahme und diskriminierungssensiblen Zusammenarbeit zu fördern.

Dabei geht der Code bewusst über rein rechtliche Mindestanforderungen hinaus. Er adressiert insbesondere auch informelle Dynamiken, die in verbandlichen, kulturpolitischen und projektorientierten Kontexten entstehen können – etwa Machtasymmetrien durch Wissensvorsprünge, informelle Absprachen, Intransparenz, Ausschlussmechanismen oder die Verlagerung ungelöster Konflikte auf persönliche oder diskriminierende Ebenen.

Der Code of Conduct gilt insbesondere für die Zusammenarbeit im Vorstand, im Büro sowie in verbandlichen Arbeits- und Entscheidungsprozessen. Darüber hinaus kann er auch als Orientierung für Generalversammlung, Arbeitsgruppen, externe Dienstleisterinnen, Kooperationspartnerinnen und projektbezogene Zusammenarbeit dienen.

Alle Beteiligten tragen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten Verantwortung dafür, zu einem Umfeld beizutragen, das von Respekt, Transparenz, Fairness und gegenseitiger Verantwortung geprägt ist.



5. Soziale Gebote des Miteinanders

- Wir begegnen einander mit Respekt, Würde und Wertschätzung, unabhängig von Funktion, Erfahrung, Bekanntheit, Gewerk oder Einfluss bzw. Anstellungsverhältnisses.
- Wir lehnen jede Form von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Machtmissbrauch und entwürdigendem Verhalten ab.
- Wir akzeptieren keine herablassende Kommunikation, subtile Abwertung, respektlosen Umgangston oder das Lächerlichmachen anderer Personen oder Perspektiven.
- Wir reflektieren Machtverhältnisse, Wissensgefälle und informelle Hierarchien innerhalb unserer Organisation selbstkritisch und laufend.
- Wir machen relevante Informationen, Vorabsprachen und Entscheidungsgrundlagen transparent und vermeiden verdeckte Entscheidungsprozesse.
- Wir teilen Wissen verantwortungsvoll und verstehen Expertise als Ressource und nicht als Mittel informeller Macht.
- Wir sprechen Konflikte, Irritationen und Spannungen frühzeitig, respektvoll und direkt an, bevor daraus Gerüchte, Misstrauen oder verhärtete Konflikte entstehen.
- Wir unterscheiden zwischen sachlicher Kritik und persönlicher Abwertung und achten darauf, Konflikte nicht zu personalisieren.
- Wir verstehen Dissens als wichtigen Bestandteil demokratischer Interessenvertretung und schaffen Raum für unterschiedliche Perspektiven, Interessen und Widerspruch.
- Wir hören einander zu, lassen unterschiedliche Stimmen zu Wort kommen und wirken der Dominanz der Lauteren, Schnelleren oder Mächtigeren aktiv entgegen.
- Wir respektieren Vertraulichkeit und gehen achtsam mit persönlichen Informationen, Konflikten und Rückmeldungen um.
- Wir übernehmen gemeinsam Verantwortung für die Gesprächs- und Sitzungskultur und greifen ein, wenn sexistische, diskriminierende, abwertende oder grenzüberschreitende Situationen entstehen.
- Wir schaffen Raum für Reflexion und Verhaltenskorrektur und verstehen Kritik als Möglichkeit zur gemeinsamen Weiterentwicklung.
- Wir anerkennen die besonderen Belastungen, Unsicherheiten und Spannungsfelder der Filmbranche und achten auch unter Druck auf professionellen und respektvollen Umgang miteinander.
- Die Verfahren und Prinzipien dieses Code of Conduct dienen nicht haltlosen Vorwürfen gegen Personen, sondern dem Schutz eines respektvollen, transparenten und sicheren Arbeits- und Organisationsklimas. Auch mutwillige Falschmeldungen stellen einen Verstoß gegen den Code of Conduct dar.



6. Umgang mit Code of Conduct Verletzungen

Der Umgang mit möglichen Verletzungen dieses Code of Conduct folgt klaren Prinzipien. Diese Prinzipien sollen sicherstellen, dass Konflikte, Grenzüberschreitungen und problematische Dynamiken ernst genommen, fair bearbeitet und nicht verschleppt werden.

1. Ernstnehmen jeder Meldung

Jede Meldung, Wahrnehmung oder Beschwerde wird ernst genommen – unabhängig davon, ob sie zunächst „klein“, informell, unklar oder schwer einordenbar erscheint.

2. Vertraulichkeit als Schutzprinzip

Informationen werden vertraulich behandelt und nur an jene Personen weitergegeben, die für Schutz, Klärung oder Bearbeitung erforderlich sind. Vertraulichkeit schützt betroffene Personen und verhindert Flurfunk, Gerüchte und zusätzliche Eskalation.

3. Fairness gegenüber allen Beteiligten

Betroffene, verursachende und beobachtende Personen werden nach bestem Wissen und Gewissen fair behandelt. Fairness darf hierbei nicht bedeuten, Betroffene nicht ernst zu nehmen oder notwendige Schutzmaßnahmen aufzuschieben und muss unter Einbeziehung und Anerkennung diverser Machtasymmetrien geschehen.

4. Schutz vor Nachteilen und Repressalien

Personen, die Vorfälle melden, Kritik äußern, Grenzen benennen oder als beobachtende Personen Hinweise geben, dürfen dadurch keine Nachteile erfahren. Repressalien gegen meldende oder betroffene Personen stellen selbst eine Verletzung des Code of Conduct dar.

5. Frühe Intervention und Raum für Konfliktbesprechung
Konflikte, Irritationen und Spannungen sollten möglichst frühzeitig angesprochen werden, bevor daraus Gerüchte, Misstrauen, informelle Koalitionen oder verhärtete Konflikte entstehen.

6. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse mitdenken

Bei jeder Einschätzung werden formelle und informelle Machtverhältnisse berücksichtigt: Funktion,

Erfahrung, Sichtbarkeit, Netzwerke, Mehrfachrollen, Wissensvorsprünge, berufliche Abhängigkeiten und Zugänge zu Entscheidungsprozessen.

7. Verhältnismäßigkeit

Maßnahmen richten sich nach Schwere, Kontext, Wiederholung, Systematik, Auswirkungen und Reflexionsbereitschaft. Nicht jede Grenzüberschreitung ist Machtmissbrauch, aber problematische Muster müssen ernst genommen werden.

8. Verantwortung für Wirkung

Entscheidend ist nicht nur, wie ein Verhalten gemeint war, sondern auch, wie es wirkt. Ein respektvolles Miteinander verlangt die Bereitschaft, Rückmeldungen ernst zu nehmen und Verantwortung für die Wirkung des eigenen Handelns zu übernehmen.

9. Verhaltenskorrektur und Lernen

Der Code of Conduct soll eine Kultur der Verhaltenskorrektur ermöglichen. Wo möglich und angemessen, sollen Reflexion, Lernen, Wiedergutmachung und Veränderung Teil der Bearbeitung sein.

10. Konsequenz bei schweren oder wiederholten Verstößen

Wiederholte, systematische oder schwere Verstöße bleiben nicht folgenlos. Wenn Grenzen ignoriert, Beschwerden bagatellisiert oder Machtpositionen missbraucht werden, braucht es klare Konsequenzen.

11. Externe Unterstützung bei Bedarf

Bei verhärteten Konflikten, Machtungleichgewichten, Vertrauensverlust oder komplexen Mehrparteienkonflikten kann externe Mediation, Streitschlichtung, Supervision oder fachliche Begleitung beigezogen werden.

12. Gemeinsame Verantwortung

Die Verantwortung für den Umgang mit Code of Conduct-Verletzungen liegt nicht nur bei einzelnen Personen. Alle Beteiligten tragen Verantwortung für eine Kultur, in der Grenzüberschreitungen benannt, Konflikte bearbeitet und respektvolle Zusammenarbeit geschützt werden.



7. Unsere Vorgehensweise bei Code of Conduct Verletzungen

Damit unser Code of Conduct mehr ist als ein symbolisches Bekenntnis, braucht es klare und formelle Strukturen für den Umgang mit möglichen Verstößen. Unser Ziel ist es, einen fairen, transparenten und sicheren Rahmen zu schaffen, sowohl für betroffene Personen als auch für jene, die mit einer Beschwerde oder einem Vorwurf konfrontiert sind. Die hier beschriebene Vorgehensweise orientiert sich an Prinzipien der Verhältnismäßigkeit, Transparenz, Vertraulichkeit und Verantwortung.

Das in diesem Abschnitt beschriebene formelle Melde- und Bearbeitungsverfahren ist nicht die einzige Form, in der auf den Code of Conduct Bezug genommen werden kann. Der Code of Conduct versteht sich vielmehr als lebender gemeinsamer Handlungs- und Orientierungsrahmen für die laufende Zusammenarbeit. Seine Grundsätze können und sollen daher jederzeit im Arbeitsalltag aufgegriffen werden, etwa im direkten bilateralen Austausch, in Sitzungen und Besprechungen oder bei der gemeinsamen Reflexion von Zusammenarbeit, Kommunikation und Verhalten. Eine Bezugnahme auf den Code of Conduct setzt somit weder eine formelle Meldung noch die Einleitung eines Verfahrens voraus.

7.1. Formeller Prozess zur Meldung von Verstößen

Die formelle Bearbeitung von Code of Conduct-Verletzungen im Dachverband der Filmschaffenden berücksichtigt die besonderen strukturellen Bedingungen des Verbands: einen großen ehrenamtlichen Vorstand mit unterschiedlichen Interessenlagen, informellen Machtstrukturen, Wissensgefällen, engen branchenspezifischen Netzwerken sowie die vergleichsweise kleine organisatorische Struktur mit wenigen operativen Mitarbeiter*innen.

Ziel des Verfahrens ist daher nicht nur die Bearbeitung einzelner Vorfälle, sondern insbesondere:

- die Vermeidung von Eskalation,
- die frühzeitige Bearbeitung von Spannungen,
- die Schaffung von Transparenz,
- der Schutz betroffener Personen,
- die Vermeidung informeller Konfliktstrukturen,
- sowie die Wiederherstellung arbeitsfähiger und respektvoller Zusammenarbeit.

Der Dachverband verfolgt dabei ausdrücklich einen dialogorientierten, deeskalierenden und organisationsschützenden Ansatz unter Hinzuziehung von externen.

Der Dachverband der Filmschaffenden verfolgt bei Code of Conduct-Verletzungen einen strukturierten, verhältnismäßigen und konfliktorientierten Ansatz. Ziel ist es, Grenzverletzungen, Diskriminierung, Machtmissbrauch und eskalierende Konflikte frühzeitig zu bearbeiten, Beteiligte zu schützen und eine professionelle Zusammenarbeit innerhalb des Dachverbands sicherzustellen. Nicht jeder Konflikt erfordert dieselbe Form der Intervention. Gleichzeitig sollen problematische Dynamiken nicht verdrängt, bagatellisiert oder informell verschleppt werden.

7.1.1. Grundprinzipien

Melden dürfen:

- meldende Personen,
- beobachtende Personen,
- sowie Personen, die problematische Dynamiken oder Grenzverletzungen wahrnehmen.

Nicht jede Grenzüberschreitung ist automatisch Machtmissbrauch oder Mobbing. Gleichzeitig sollten problematische Muster frühzeitig bearbeitet werden, bevor Konflikte eskalieren oder sich verhärten.



7.1.2. Code of Conduct Committee

Meldungen werden von einem Code of Conduct Committee bearbeitet. Das Committee wird anlassbezogen für das jeweilige Verfahren eingesetzt und ist kein dauerhaft mit denselben Personen besetztes Gremium.

Eingang einer Meldung und Einberufung
Meldungen werden über das dafür vorgesehene E-Mail-Postfach (codeofconduct@filmschaffende.at) entgegengenommen. Das E-Mail-Postfach wird von der Stellvertretung des Vorsitzes betreut. Die Stellvertretung nimmt eingehende Meldungen entgegen und informiert – sofern keine Befangenheit oder ein sonstiger Hinderungsgrund vorliegt – den Vorsitz über den Eingang einer Meldung.

Nach Eingang einer Meldung wird das Code of Conduct Committee durch die Stellvertretung, den Vorsitz oder durch beide gemeinsam einberufen. Dabei werden für das konkrete Verfahren die weiteren Mitglieder des Committees ausgewählt und kontaktiert.

Ist der Vorsitz oder die Stellvertretung von einer Meldung betroffen oder liegt bei einer dieser Personen eine mögliche Befangenheit vor, übernimmt jeweils die andere, nicht betroffene bzw. nicht befangene Person die Einberufung und Zusammenstellung des Committees. Sind sowohl der Vorsitz als auch die Stellvertretung betroffen oder möglicherweise befangen, ist eine andere geeignete und nicht befangene Person mit der Einberufung und Zusammenstellung des Committees zu betrauen.

Zusammensetzung

Das Committee besteht grundsätzlich aus drei Personen:

- dem Vorsitz des Dachverbands oder dessen Stellvertretung,
- einer weiteren geeigneten internen Person des Dachverbands bzw. aus dem Kreis seiner Mitgliedsverbände,
- einer externen und unabhängigen Person mit fachlicher Expertise insbesondere in Konfliktbearbeitung, Mediation, Antidiskriminierung, Gewaltschutz oder Organisationsdynamiken.

Bei der Auswahl der Mitglieder sind insbesondere fachliche Eignung, Unabhängigkeit und mögliche Interessenkonflikte zu berücksichtigen. Nach Möglichkeit soll auch auf eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation geachtet werden.

Befangenheit

Vor Beginn der inhaltlichen Bearbeitung prüfen alle Mitglieder des Committees, ob Umstände vorliegen, die ihre Unabhängigkeit oder Unvoreingenommenheit beeinträchtigen könnten. Eine mögliche Befangenheit ist offenzulegen.

Befangene Personen wirken am betreffenden Verfahren nicht mit und werden durch eine geeignete andere Person ersetzt. Eine mögliche Befangenheit kann insbesondere bei persönlicher oder beruflicher Nähe zu einer beteiligten Person, eigener Betroffenheit, unmittelbarer Beteiligung am zugrunde liegenden Sachverhalt oder sonstigen Interessenkonflikten vorliegen.

Aufgabe des Committees

Das Committee dient als strukturierte Anlauf-, Einschätzungs- und Bearbeitungsstelle für Meldungen nach diesem Code of Conduct.

Es sichtet die vorliegenden Informationen, nimmt eine erste Einschätzung des Sachverhalts vor und legt die erforderlichen weiteren Schritte für die Bearbeitung der Meldung fest. Soweit dies für eine angemessene Bearbeitung erforderlich ist, kann das Committee weitere Informationen einholen und Gespräche mit beteiligten Personen führen.

Das Committee prüft auf Grundlage der vorliegenden Informationen, ob ein Verstoß gegen den Code of Conduct vorliegt oder vorliegen könnte und welcher Eskalationsstufe der gemeldete Sachverhalt gegebenenfalls zuzuordnen ist. Auf dieser Grundlage legt das Committee die weiteren Schritte der Bearbeitung fest und spricht Empfehlungen zu geeigneten Maßnahmen aus.

Die Bearbeitung erfolgt nach dem Mehr-Augen-Prinzip. Wesentliche Einschätzungen und Empfehlungen werden



nicht von einer einzelnen Person allein getroffen.

Das Committee achtet bei seiner Tätigkeit auf Vertraulichkeit, einen sorgfältigen und möglichst unvoreingenommenen Umgang mit Meldungen sowie auf die Rechte und Interessen aller beteiligten Personen.

Nach Abschluss des jeweiligen Verfahrens endet die Tätigkeit des für diesen Fall eingesetzten Committees. Bei einer neuen Meldung wird das Committee erneut anlassbezogen zusammengesetzt.

7.1.3. Ablauf des Verfahrens

Nach Eingang einer Meldung (codeofconduct@filmschaffende.at) erfolgt zeitnah ein Erstkontakt durch eine Person aus dem Committee.

Dabei wird insbesondere erhoben:

- Was wird gemeldet?
- Was ist passiert?
- In welchem Kontext fand die Situation statt?
- Welche Personen sind beteiligt?
- Gibt es Zeug*innen oder Unterlagen?
- Welcher Handlungs- oder Unterstützungswunsch besteht?

Die Meldung wird dokumentiert und anschließend durch das Committee eingeschätzt. Dabei werden insbesondere berücksichtigt:

- Schwere und Kontext des Vorfalls,
- mögliche Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse,
- Wiederholung oder Systematik,
- Auswirkungen auf Zusammenarbeit und Organisationsklima,
- sowie die Bereitschaft zur Reflexion und Verhaltensänderung.

Anschließend ordnet das Committee den Vorfall einer Eskalationsstufe zu und entscheidet über die weitere Vorgehensweise.

Je nach Situation können insbesondere vorgeschlagen oder umgesetzt werden:

- moderierte Gespräche,
- Mediation,
- Coaching,
- Reflexions- oder Sensibilisierungsgespräche,
- Kommunikationsvereinbarungen,
- Schutzmaßnahmen,
- oder organisatorische Konsequenzen.

Die verursachende Person bzw. Täter*innen erhalten die Möglichkeit zur Stellungnahme und werden über Maßnahmen oder Konsequenzen informiert.

Nach Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen erfolgt eine Phase der Nachbearbeitung und Reflexion. Ziel ist es, nicht nur den konkreten Vorfall zu bearbeiten, sondern auch mögliche strukturelle, kommunikative oder organisationsdynamische Ursachen sichtbar zu machen und zukünftigen Eskalationen entgegenzuwirken.

Dazu können insbesondere gehören:

- Nachgespräche oder Evaluierungsgespräche,
- Reflexion der Kommunikations- und Entscheidungsprozesse,
- Anpassung von Abläufen oder Moderationsstrukturen,
- externe Supervision oder Prozessbegleitung,
- Sensibilisierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen,
- sowie die Weiterentwicklung interner Schutz- und Konfliktbearbeitungsmechanismen.

Ein Verfahren gilt grundsätzlich erst dann als abgeschlossen, wenn:

- die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt wurden,
- die unmittelbare Konflikt- oder Belastungssituation ausreichend bearbeitet erscheint,
- notwendige Schutzmaßnahmen gesetzt wurden,
- und eine weitere professionelle Zusammenarbeit wieder möglich erscheint oder klare organisatorische Lösungen geschaffen wurden.

Der Dachverband versteht Konfliktbearbeitung ausdrücklich nicht nur als Reaktion auf einzelne Vorfälle,



sondern auch als Teil von Organisationsentwicklung, Prävention und gemeinsamer Verantwortung für eine respektvolle und transparente Zusammenarbeit.

8. Konsequenzen eines Verstoßes

Verstöße gegen diesen Code of Conduct bleiben nicht folgenlos. Gleichzeitig verfolgt der Dachverband der Filmschaffenden einen verhältnismäßigen, konfliktorientierten und organisationsschützenden Ansatz. Ziel ist nicht die vorschnelle Sanktionierung einzelner Personen, sondern die frühzeitige Bearbeitung problematischer Dynamiken, der Schutz aller Beteiligten sowie die Sicherstellung einer respektvollen und professionellen Zusammenarbeit innerhalb des Verbands.

Nicht jede Grenzüberschreitung stellt automatisch einen schwerwiegenden Machtmissbrauch dar. Gleichzeitig sollen problematische Muster, wiederholte Grenzverletzungen oder eskalierende Konflikte ernst genommen und bearbeitet werden, bevor sie sich verfestigen oder das Arbeits- und Organisationsklima nachhaltig beeinträchtigen.

Die Einschätzung erfolgt durch das Code of Conduct Committee unter Berücksichtigung:

- des Kontextes,
- möglicher Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse,
- der Auswirkungen auf die Zusammenarbeit,
- der Wiederholung oder Systematik eines Verhaltens,
- sowie der Bereitschaft zur Reflexion und Verhaltensänderung.

Der Dachverband orientiert sich dabei unter anderem an den Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl sowie an deeskalierenden und konfliktbearbeitenden Ansätzen wie der GRIT-Methode. Ziel ist es, Konflikte möglichst frühzeitig bearbeitbar zu halten und Eskalationsspiralen zu vermeiden.

Stufe 1 – Reflexion und Deeskalation

Die erste Eskalationsstufe betrifft Konflikte, Spannungen oder Grenzverletzungen, die bearbeitbar erscheinen und bei denen eine Wiederherstellung der Zusammenarbeit grundsätzlich möglich ist. Dazu zählen insbesondere respektlose Kommunikation, persönliche Abwertungen, problematische Kommunikationsdynamiken, mangelnde Transparenz, Ausschlussdynamiken oder eskalierende Konflikte ohne schwerwiegende Verletzung des Code of Conduct.

Mögliche Maßnahmen:

- klärendes Gespräch,
- moderiertes Konfliktgespräch,
- Reflexionsgespräch,
- Kommunikationsvereinbarung,
- Mediation,
- externe Facilitation,
- Sensibilisierungs- oder Feedbackgespräch,
- gemeinsame Vereinbarung weiterer Zusammenarbeit.

Ziel ist die Wiederherstellung einer respektvollen und arbeitsfähigen Zusammenarbeit.

Stufe 2 – Formelle Intervention

Die zweite Eskalationsstufe betrifft wiederholte oder systematische Grenzverletzungen sowie Konfliktodynamiken, die sich trotz erster Interventionen verfestigen oder negative Auswirkungen auf die Zusammenarbeit innerhalb des Dachverbands entfalten. Dazu zählen insbesondere wiederholte respektlose oder diskriminierende Aussagen, gezielte Intransparenz, Ausschlussmechanismen, die Missachtung gemeinsamer Regeln oder problematische Machtausübung.

Mögliche Maßnahmen:

- formelle Verwarnung,
- verpflichtende Mediation oder Supervision,
- schriftliche Verhaltensvereinbarung,
- temporäre Einschränkung bestimmter Funktionen oder Zuständigkeiten,
- zeitweiser Ausschluss aus Arbeitsgruppen oder einzelnen Prozessen.

Ziel dieser Maßnahmen ist eine klare Grenzziehung, die Stabilisierung der Zusammenarbeit sowie der Schutz der Organisationskultur und der beteiligten Personen.



Stufe 3 – Schwere oder beharrliche Verstöße

Die dritte Eskalationsstufe betrifft schwerwiegende oder beharrliche Verstöße gegen den Code of Conduct, insbesondere wenn frühere Maßnahmen keine ausreichende Veränderung bewirken oder das Verhalten das Vertrauen, die Zusammenarbeit oder die Integrität des Dachverbands erheblich beeinträchtigt. Dazu zählen insbesondere massives diskriminierendes oder einschüchterndes Verhalten, schwerer Machtmissbrauch, gezielte Schädigung einzelner Personen oder der Zusammenarbeit, beharrliche Missachtung des Code of Conduct sowie destruktive Konfliktodynamiken mit organisationsschädigender Wirkung.

Mögliche Maßnahmen:

- Ausschluss aus einzelnen Gremien oder Prozessen,
- Entzug von Sprecher*innen- oder Vertretungsfunktionen,
- Empfehlung zur Abberufung oder Nicht-Kooptierung,
- Ausschluss aus vertraulichen oder entscheidungsrelevanten Prozessen,
- Beendigung von Kooperationen,
- externe Untersuchung oder externe Konfliktbearbeitung,
- Weiterleitung an zuständige Stellen oder Behörden, sofern erforderlich.

Der Dachverband behält sich vor, bei besonders schwerwiegenden Vorfällen unmittelbar Maßnahmen höherer Eskalationsstufen zu setzen.

Ziel aller Konsequenzen bleibt Schutz, Verantwortung, Konfliktbearbeitung sowie die langfristige Sicherung einer respektvollen, transparenten und professionellen Zusammenarbeit innerhalb des Dachverbands der Filmschaffenden.

In diesen Fällen hat der Schutz von Mitarbeitenden und des Unternehmens höchste Priorität.

9. Kontaktmöglichkeiten und Schlussbestimmungen

Code of Conduct
codeofconduct@filmschaffende.at

Kontakt und Fragen zum Code of Conduct:
Zora Bachmann

Code of Conduct erstellt mit der Unterstützung von
Sophie Rendl.

Dieser Code of Conduct ist ein lebendes Dokument. Er entwickelt sich weiter – mit dir, mit uns, mit den Erfahrungen, die wir gemeinsam machen. Deine Hinweise, Anregungen und dein Feedback sind jederzeit willkommen.

Die Betreuung und Weiterentwicklung dieses Codes of Conduct liegt bei: Zora Bachmann

