

#we_do!
Anlauf- und Beratungsstelle
der Film- und Fernsehschaffenden in Österreich

Jahresbericht 2023

von
Meike Lauggas & Daniel Sanin

#we_do! ist eine Initiative des



#we_do! wird gefördert von:



Inhalt

1	Executive summary (Deutsch/English)	3
2	Einleitung	4
3	Aktivitäten 2023	5
3.1	Meldungen ≠ Fälle.....	6
3.2	Beratungen.....	6
3.2.1	Gender.....	6
3.2.2	Themen der Beratungen	7
3.3	Präventionsarbeit.....	10
3.4	Öffentlichkeitsarbeit	11
3.4.1	Vorträge und Podiumsbeiträge	11
3.4.2	Soziale Medien.....	12
3.4.3	Medienbeiträge	12
4	Ausblick 2024	16
5	Empfehlungen für die Filmbranche	16

1 Executive summary (Deutsch/English)

#we_do! konnte sich 2023 weiter etablieren als Anlauf- und Beratungsstelle für Film- und Fernsehschaffende in Österreich. Dies lässt sich an der hohen Zahl von mittlerweile fast täglicher Kontaktaufnahmen erkennen. Auch die zahlreichen medialen Anfragen in Fällen von öffentlichen Debatten in diesem Themenfeld zeigen die Positionierung als Fachstelle im In- und Ausland auf. Die größte Veränderung zu den Vorjahren liegt in der hohen Nachfrage nach Präventionsangeboten: Es wurden 29 Workshops und Inputs bei Warm-Ups und 49 Präventionsberatungen durchgeführt. Damit ist diese Summe fast identisch mit jener der 79 Beratungsgespräche von Betroffenen. Diese ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben und erfährt stets besondere Spitzen, wenn medial Vorfälle verhandelt werden. Die Hälfte der Meldungen beziehen sich mit leicht steigender Tendenz auf sexuelle Belästigung (33%) und Ausbeutung (27%). Insgesamt wenden sich hauptsächlich betroffene Frauen an #we_do! (80%).

Seit Aufnahme von Präventionsangeboten wenden sich Produktionsfirmen immer wieder bzw. regelmäßig für alle neuen Produktionen an die Beratungsstelle. Auch wurden erstmals auf Basis von Gerüchten ein ausführliches Risikomanagement durchgeführt und präventive Schutzmaßnahmen entwickelt. Bei den Beratungen von Betroffenen konnte über die Jahre festgestellt werden, dass Personen nach einem Kontakt häufig wiederkehren und #we_do! weiterempfehlen. Für die Beratungsstelle bedarf es nun stabiler organisatorischer Strukturen, die jene Unabhängigkeit garantieren, die die Basis für Vertrauen sind.

In 2023, #we_do! was able to further establish itself as a contact and counselling centre for film and television professionals in Austria.

This can be seen in the high number of almost daily contacts. The numerous media enquiries in cases of public debates in this subject area also demonstrate the position as a specialist centre in Austria and abroad. The biggest change compared to previous years is the high demand for prevention programmes: 29 workshops and inputs at warm-ups and 49 prevention consultations were held. This means that the total is almost identical to the 79 counselling sessions for those affected. This has remained stable in comparison to the previous year and always experiences particular peaks when incidents are discussed in the media. Half of the reports relate to sexual harassment (33%) and exploitation (27%), with a slight upward trend. Overall, it is mainly affected women who turn to #we_do! (80%).

Since the start of prevention services, production companies have repeatedly or regularly contacted the advice centre for all new productions. For the first time, detailed risk management was also carried out on the basis of rumours and preventive protective measures were developed. Over the years, counselling sessions with those affected have shown that people often return after contact and recommend #we_do! to others. The contact and counselling centre now needs stable organisational structures that guarantee the independence that is the basis for trust.

2 Einleitung

Die Anlauf- und Beratungsstelle für österreichische Filmschaffende #we_do! ist im Jahr 2019 auf Initiative des Dachverbands der österreichischen Filmschaffenden gegründet worden. Dafür waren der damalige Dachverbands-Vorstandsvorsitzende Fabian Eder, die Dachverbands-Geschäftsführerin Maria Anna Kollmann und die Produzentin Viktoria Salcher verantwortlich. Das Konzept wurde von Meike Lauggas (2019-heute) und Norbert Pauser (2019-2020) entwickelt und wird seither gemeinsam mit Daniel Sanin (2021-heute) fortwährend angepasst.

Die Themenbereiche für Meldungen wurden mit Machtmissbrauch, Arbeitsrechtsverletzungen, Gewalt, (sexuelle) Belästigungen, Diskriminierungen und jeglichem Unrechtsgefühl absichtlich breit angelegt, um betroffenen Personen einen niederschweligen Zugang zu ermöglichen. Dies hat sich in den vergangenen Jahren insofern bewährt, als #we_do! für jedes Anliegen offen ist. Mitunter kann die konkrete Benennung eines Vorfalls als zugehörig zu einem dieser Bereiche schon eine hilfreiche Intervention in der Beratung sein.

#we_do! bietet seit 2019 Betroffenen auf individueller Ebene eine niederschwellige, filmbranchenspezifische Kontaktmöglichkeit und fördert auf struktureller Ebene einen Kulturwandel in jenen Bereichen und Abläufen, die als problematische Einfallstore in Erscheinung treten. Mit 2022 wurde ein Schwerpunkt auf die Arbeit mit Personen in Entscheidungspositionen gelegt und seither werden vermehrt Präventionsangebote angeboten und stark nachgefragt.

Personell wurde auch 2023 alle inhaltliche Arbeit von #we_do! von Meike Lauggas und Daniel Sanin geleistet. Alle Beratungen von Einzelpersonen oder Organisationen, wie auch alle Veranstaltungen und Presseanfragen wurden von ihnen durchgeführt.

Dieser Jahresbericht gibt Auskunft darüber, womit #we_do! im Jahr 2023 beschäftigt war. Weiters werden wahrgenommene Veränderungen in der österreichischen Filmlandschaft beschrieben, die Empfehlung von 2022 auf ihre Realisierung hin überprüft und auch wieder dargestellt, wie eine Weiterentwicklung aussehen könnte.

3 Aktivitäten 2023

Die größte Auffälligkeit für das Jahr 2023 ist die Tatsache, dass die Zahlen für Beratungen von Betroffenen inzwischen fast identisch sind mit jenen für Präventionsleistungen. Wie in Grafiken ersichtlich ist, gibt es 2023 ein Gleichgewicht zwischen Präventionsgesprächen, Workshops und Inputs bei Warm-ups und Beratungsgesprächen mit Betroffenen. Dies unterstreicht sehr deutlich, dass es in nur fünf Jahren (inklusive pandemiebedingter Erschwernisse) gelungen ist, die Branche für diese Themen grundsätzlich zu interessieren und Anlaufstelle für all jene zu werden, die sich aktiv für gute Arbeitsbedingungen engagieren.

#we_do!-Aktivitäten 2023

Betroffenenmeldungen:	79
Weiblich	64
Männlich	15
divers/unbekannt	1
Präventionsgespräche & Vernetzung	49
Workshops & WarmUps	29
Pressegespräche	27

Abb. 1: Übersicht Aktivitäten 2023

Tätigkeiten

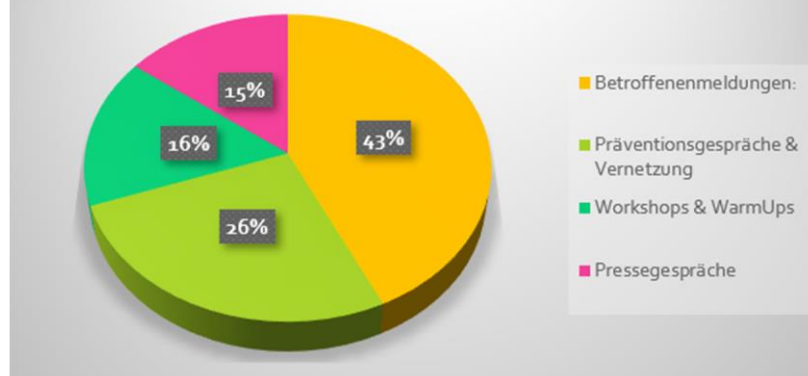


Abb. 2: Verteilung der Aktivitäten 2023

Die Notwendigkeit, sich mit der Vorbeugung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Belästigung und Mobbing verstärkt zu beschäftigen, ist besonders von den Produktionsfirmen erkannt worden. Dabei fällt auf, dass Produktionsfirmen, die seit Beginn der Präventionsangebote einmal eine Leistung von #we_do! in Anspruch genommen haben, immer wieder bzw. regelmäßig für alle neuen Produktionen

darauf zurückkommen. Auch bei den Beratungen melden sich Personen nach einer Beratungserfahrung häufig wieder bzw. erzählen sich erstmals Meldende (sofern die Identität der Personen überhaupt bekannt wird), dass sie dies von Kolleg_innen empfohlen bekommen haben, die schon Erfahrungen mit #we_do! gemacht haben. Dies ist manchmal auch begleitet vom „Vorwurf“, warum die Beratungsstelle nicht (noch) bekannter sei, sie wäre doch für noch viel mehr Menschen eine wichtige Adresse. Es zeigt sich damit, wie wesentlich die Mundpropaganda ist und dass das gewonnene Vertrauen einen hohen Wert für die Glaubwürdigkeit der Stelle hat.

3.1 Meldungen ≠ Fälle

Die vorliegenden Zahlen lassen keinerlei Rückschluss auf die reale Anzahl der Vorkommnisse zu, sind also keine Basis für eine Statistik über den Geschehnisse in der Filmbranche. Um dies zu erheben, bräuchte es eine entsprechende wissenschaftliche Studie, die vor der Herausforderung stehen würde, dass viele Situationen vermutlich nicht gezählt werden könnten, weil die Betroffenen ein Erlebnis entweder selbst nicht zuordnen können/wollen oder zum Selbstschutz vor der „Opferrolle“ auch nicht angeben möchten. Diese Haltungen kennen wir aus der Beratung sehr gut. Insofern kann nur betont werden, dass diese Zahlen lediglich Abbild dessen sind, was bei #we_do! zum Thema wird, und womit wir beschäftigt sind.

3.2 Beratungen

Die Beratungen sind so vielfältig wie die Personen, die sich an #we_do! wenden. Es ist möglich, den Berater*innen zu schreiben, mit ihnen zu telefonieren, zu videofonieren oder auch ein persönliches Gespräch zu vereinbaren. Manchmal ist das Anliegen erstmal, einen Vorfall zu melden, damit er dokumentiert ist. Häufig kommt es vor, dass es nicht dabei bleibt, sondern sich aus einer Meldung ein Beratungsprozess ergibt. Viele Betroffenen möchten vordergründig eine Meldung machen, um weitere potenzielle Betroffene vor ähnlichen Erlebnissen zu bewahren. Wir können dabei unterstützen, inhaltliche Klarheit über eine konkrete Frage oder Handlungsmöglichkeiten zu gewinnen. Bei manchen Anliegen wird auch auf spezialisierte Stellen wie Gleichbehandlungsanwaltschaft, Arbeiterkammer, psychosoziale Beratungsstellen u.a.m. verwiesen.

3.2.1 Gender

Vom Geschlecht her ist die Verteilung sehr ungleich zugunsten der als weiblich identifizierten/gelesenen Personen, sie stellen 80 Prozent der Kontaktaufnahmen dar. Hier fließen mehrere Einflussfaktoren

zusammen, die dies erklären: Zum einen zeigt es ein Bild der überproportionalen Häufigkeit der Betroffenen. Zum anderen liegt aber auch – wie in anderen psychosozialen Bereichen – die sozialisationsbedingt höhere Bereitschaft vor, sich Unterstützung und Hilfe zu holen.

Dem gegenüber steht das klassische, immer noch sehr einflussreiche Bild von Männlichkeit, das es sehr vielen als männlich identifizierten/gelesenen Personen erschwert, sich insbesondere dann überhaupt als betroffen von Ungerechtigkeit zu sehen, wenn es um etwas Kränkendes wie Demütigungen, Diskriminierungen oder Übergriffe geht. Gesellschaftliche Bilder der Unverwundbarkeit oder polarisierte Zuschreibung von „Täter“-Rollen erzeugen eine enorme Erwartung, alles selbst unter Kontrolle zu haben, nicht ausgeliefert gewesen zu sein und auch alles ohne Unterstützung lösen zu können.

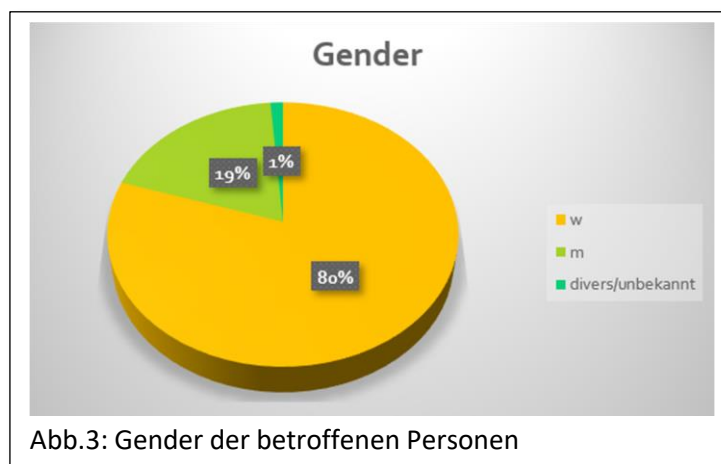


Abb.3: Gender der betroffenen Personen

3.2.2 Themen der Beratungen

„Ungerechtigkeit“ ist ein Überbegriff, unter den verschiedene Ausprägungsformen fallen können, von der Arbeitsrechtsverletzung bis zur physischen Gewalt.

Eine Form der Ungerechtigkeit ist der **Machtmissbrauch**. Auch dieser Begriff kann noch weiter ausdifferenziert werden. Fürs erste meinen wir damit aber das Ausnutzen einer wie auch immer machtvollen Position, um sich gegen die Interessen oder Wünsche anderer zum eigenen Vorteil durchzusetzen. Wenn möglich, versuchen wir, die Form des Machtmissbrauchs genauer zu definieren und mit den betroffenen Personen zu klären. Es könnte sich z. B. um eine **Arbeitsrechtsverletzung** handeln oder um ein Ausnutzen der weit verbreiteten **prekären Arbeitsverhältnisse**.

Eine Form des Machtmissbrauchs ist die **Diskriminierung**. Darunter wird die nachteilige Andersbehandlung von Personen aufgrund eines in der Gesellschaft mit Vorurteilen behafteten Merkmals verstanden. In der Arbeitswelt sind folgende Merkmale rechtlich geschützt: Geschlecht (inkl. trans), „eth-

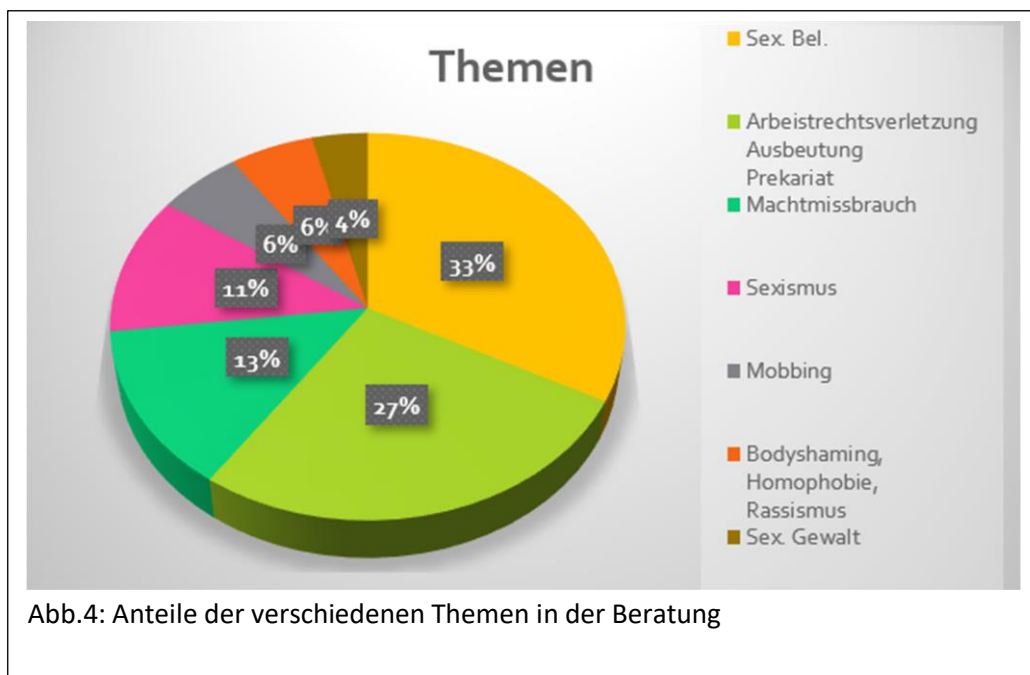
nische Zugehörigkeit“ (womit rassistische Vorkommen gefasst werden soll), Behinderung (inkl. chronischer und auch psychischer Erkrankungen), Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung.

Bei Diskriminierungen werden verschiedene Formen unterschieden, die immer eines der geschützten Merkmale zur Ursache haben:

- **unmittelbare Diskriminierung**, also jemanden nicht zu beschäftigen, Kompetenzen abzusprechen oder weniger zu bezahlen (aufgrund von Geschlecht, Alter...).
- mittelbare, also **strukturelle Diskriminierung**, wie das Nicht-Berücksichtigen von Betreuungspflichten, was gesellschaftlich überproportional Frauen* benachteiligt.
- **Belästigung**, also Vorfälle, die von den betroffenen Personen als unerwünscht, ihre Würde verletzend und das Arbeitsklima negativ beeinflussend (einschüchternd, feindlich) erlebt werden. Das schließt auch die **sexuelle Belästigung** mit ein, worunter auch Bemerkungen, Blicke und Berührungen fallen können.

Der Vollständigkeit halber wird noch die Anweisung zur Diskriminierung und die Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses unterschieden.

In Abb. 4 ist die Verteilung der Themen dargestellt, mit denen Betroffenen sich 2023 an #we_do! gewendet haben. **Arbeitsrechtsverletzungen**, sowie **Ausbeutung** und Ausnutzen **prekärer Arbeitsverhältnisse** wurden zusammengefasst und machen 27% der Meldungen aus.



Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und wird aufgrund der Häufigkeit mit 33% als eigene Kategorie angeführt. Mit **Sexismus** ist Abwertung und potentielle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemeint ohne sexuelle Belästigung (11%). Gesondert gezählt wurden auch die Meldungen **sexueller Gewalt**, die 4% einnehmen. Hier liegt sogar strafrechtlich Relevantes vor.

Diese hohen Meldungszahl von sexueller Belästigung lässt zwar Rückschlüsse auf ihr Vorkommen zu, muss aber auch im Kontext gesellschaftlicher Debatten stehen, in denen seit der MeToo-Bewegung die Aufmerksamkeit und Bereitschaft, sich dagegen zu wehren, erheblich gestiegen ist. Nichtsdestotrotz zeigen seither unzählige Studien und Bewegungen wiederholt auf, dass sexuelle Belästigung (vorwiegend an Frauen und Transpersonen) omnipräsent und alltäglich ist. Diese Normalität wird deshalb auch in Präventionsmaßnahmen als solche adressiert, um durch die Benennung als Unrecht Haltungsveränderungen zu befördern.

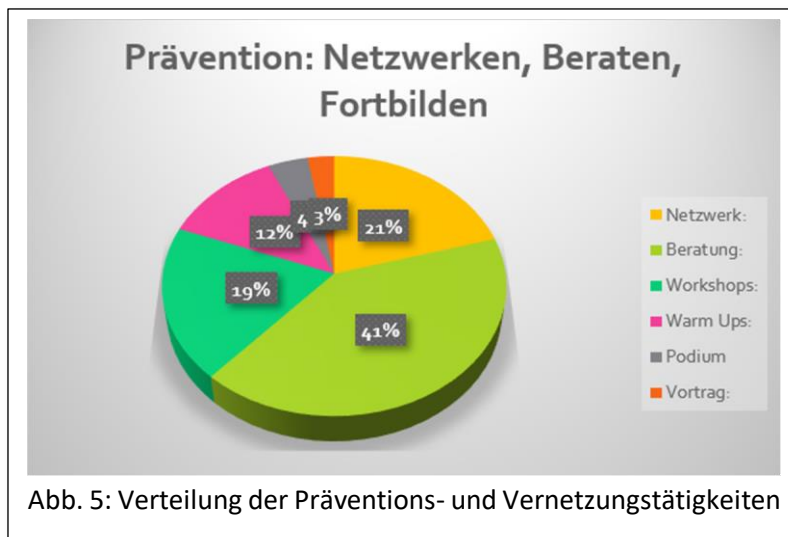
Bodyshaming, Homophobie und Rassismus wurden andererseits aufgrund der geringen Meldungszahl zusammengefasst mit 6%. Hier wird die Diskrepanz zwischen Meldungen und Fällen sehr deutlich, da es bei diesen Themen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit viel mehr Fälle gibt, als sie uns gemeldet wurden. Speziell von Rassismus betroffene Personen erleben dies täglich und wenden zahlreiche Strategien an, um damit einen für sie guten Umgang zu finden. Eine Meldung bei einer Beratungsstelle kommt vor, kann aber auch den Charakter eines Einzelereignisses kriegen, gegen das sich eine Person zukünftig schützen will oder für das sie Bewältigungsstrategien braucht.

Mobbing, also Handlungen, die gezielt längerfristig gegen eine Person gerichtet sind mit der Absicht, sie zu isolieren, schwächen, auszugrenzen bzw. vom Arbeitsplatz zu vertreiben, nimmt 6% der Meldungen ein. Grundsätzlich wird der Begriff Mobbing relativ häufig verwendet, ohne dass die entsprechenden Kriterien erfüllt werden. Warum eine Person von Mobbing betroffen wird, bedarf – im Unterschied zu Diskriminierungen und Belästigungen – keines Kriteriums wie Religionszugehörigkeit oder dgl. Allerdings mischt sich je nach Eskalationsgrad Mobbing häufig mit diskriminierenden Aspekten. Wesentlich für die Prävention ist hier, dass Mobbing ein Zeichen für schlechte Strukturen und einem Mangel an Führungsqualitäten bei Verantwortlichen ist.

Schließlich gab es 2023 noch 13% an Meldungen von nicht näher spezifiziertem Machtmissbrauch – eine Bezeichnung, die ebenfalls für alle möglichen Vorkommnisse anwendbar ist und sich für viele Personen „angenehmer anfühlt“ als etwa Belästigung, was stärker einen „Opfer-Nimbus“ hat.

Im Vergleich zu 2022 lassen sich Konstanten und Verschiebungen feststellen: „Sexuelle Belästigung“ (+4%) und „Ausbeutung“ (+3 %) führen weiterhin die Statistik an und sind beide noch häufiger gemeldet worden. „Sexismus“ blieb gleich. „Machtmissbrauch“ (-7 %) hingegen wurde weniger häufig angegeben, „Mobbing“ ist mit 6 % neu hinzugekommen, was eine Erklärung sein könnte.

3.3 Präventionsarbeit



2023 wurden 78 Präventionsleistungen erbracht (siehe Abb. 5).

Es wurde dabei unterschieden zwischen:

- **Beratungsgesprächen** (da kann es um eine allgemeine Anfrage über Schulungen gehen oder auch um Unterstützung im Anlassfall) mit 41%;
- **Netzwerken** mit 21% (Kontakt, Austausch mit anderen Institutionen im Bereich);
- **Workshops** mit 19%, also Veranstaltungen mit Input und Austausch/Diskussion mit einer Dauer von zumeist 4 Stunden; Inhalte können sein Grundlagen Antidiskriminierung für Betroffene, Antidiskriminierung für Führungskräfte, Konfliktkommunikation, Umgang mit verursachenden Personen oder Gerüchten usw.;
- **Warm Ups** mit 12%, also kurzen Inputs von 10-20 Minuten am Vorabend des Drehbeginns für die gesamte anwesende Crew. Hinsichtlich des „Vorabends“ ist das teilweise durchaus wörtlich zu verstehen. Es wird hier allerdings immer darauf verwiesen, dass das ein Setting ist, das für Personen mit Betreuungspflichten ein Hindernis darstellt und auch (zumindest teilweise) innerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollte;
- **Podiumsgesprächen** mit 4% und zuletzt
- **Vorträgen** mit 3%.

3.4 Öffentlichkeitsarbeit

3.4.1 Vorträge und Podiumsbeiträge

Vorstellung des Jahresberichts von #we_do! durch Daniel Sanin und Meike Lauggas

22.3.2023, Diagonale Graz

Wo stehen wir 9 Monate nach dem Beginn der #metoo Welle in der Filmbranche?

Elisabeth Scharang im Gespräch mit Meike Lauggas von #we_do und im offenen Austausch mit dem Publikum. Im Rahmen von: Feministische Strategien I hosted by dieRegisseur*innen, Verein solidarischer Filmmacher*innen und FC Gloria - Frauen* Vernetzung Film

25.3.2023, Diagonale Graz (extern bezahlt)

Die Aufzeichnung als Podcast abrufbar:

<https://www.listennotes.com/podcasts/feminist/machtmissbrauch-in-der-AzPldgxq4YB/>

Prevention and the Code of Conduct by #we_do! Contact and Counseling Center for Filmmakers in Austria, Onlinevortrag von Meike Lauggas im Rahmen von TRICKY WOMEN/TRICKY REALITIES. International Animation Filmfestival

Wien Filmmuseum, 10.3.2023 (extern bezahlt)

filmKULTUR – Regulierung ≠ Professionalisierung? Aktionstag einer Kooperation der Akademie des Öst. Films, dem Dachverband der Öst. Filmschaffenden und der Drehübung wien im Haus der Wiener Wirtschaft am 22.9.2023: #we_do! Online-Basisworkshop Diskriminierung – Belästigung – Machtmissbrauch, mit Daniel Sanin (#we_do!) und anschl. Face2Face mit Daniel Sanin & Meike Lauggas

Prevention and the Code of Conduct by #we_do! Contact and Counseling Center for Filmmakers

in Austria, Onlinevortrag von Meike Lauggas bei der Konferenz von "Motovila Slovenia. Centre for the promotion of cooperation in the cultural and creative sectors" von Meike Lauggas über #we_do!, 14.11.2023 (extern bezahlt)



Im falschen Film? Über große, kleine und keine Veränderungen in der Filmbranche seit

der MeToo-Bewegung

6.12.2023: Vortrag von Meike Lauggas von #we_do! im Rahmen der 14. Interdisziplinären Ringvorlesung an der Medizinischen Universität Wien zum Themenschwerpunkt „Eine von fünf: Institutionelle und häusliche Gewalt“, im Vorlesungsteil „(Sexuelle) Belästigung, Machtmissbrauch und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport“ (extern bezahlt)

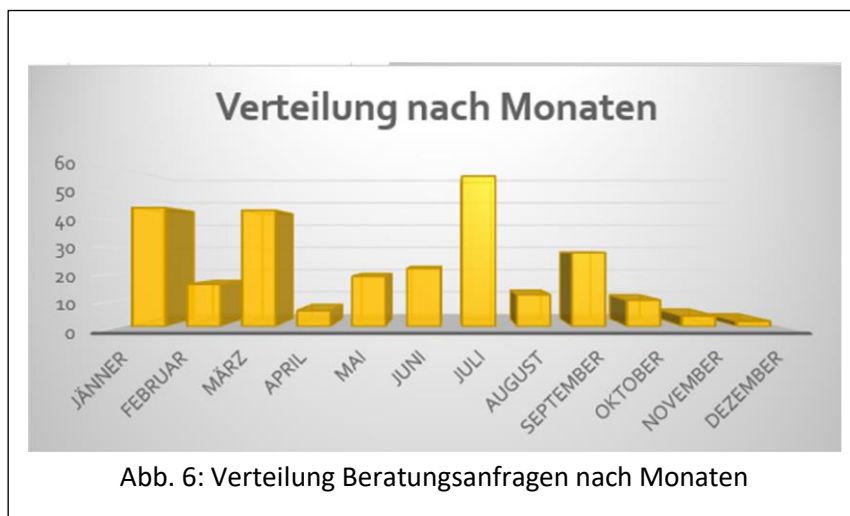
3.4.2 Soziale Medien

Die Plattformen Instagram und Facebook haben sich als wichtiger direkter Kanal etabliert, um mit den Menschen in der Filmbranche (und oft weit darüber hinaus) kommunizieren zu können. 2023 wurden von #we_do!-Berater Daniel Sanin 51 Beiträge auf Instagram verfasst, die auch auf dem Facebook-Profil synchronisiert wurden. Auf dem Instagram-Profil von #we_do! gibt es mit Stichdatum 7.5.2024 insgesamt 1.385 Follower und auf Facebook 727 Freund*innen plus 142 Follower.

3.4.3 Medienbeiträge

2023 hat sich wiederholt, was 2022 bereits deutlich geworden ist: Sobald es zu einem medial breit verhandelten Ereignis in der Filmbranche kommt, das mit den Themen von #we_do! in Verbindung steht, steigt sofort sowohl das Interesse an Beiträgen mit den Berater_innen der Anlauf- und Beratungsstelle, aber auch die Zahl der Meldungen von Betroffenen. Zweiteres lässt sich damit interpretieren, dass die Bekanntheit von #we_do! durch Medienpräsenz erhöht wird, sich die Personen ein Bild von den Beratenden machen können, aber auch damit, dass Betroffene ein Klima erleben, in dem sie sich aufgehoben fühlen, um über ihre Erlebnisse zu sprechen. Nicht selten werden Menschen durch mediale Berichte an eigene Erfahrungen erinnert und von mitunter massiv beeinträchtigenden Gefühlen überschwemmt, sodass sie Unterstützung suchen.

Ausdrücklich betont sei neuerlich, dass #we_do! absolut nie Auskunft darüber gibt, wer sich bei der Beratungsstelle meldet und wer beschuldigt wird. Die Vertraulichkeit wird sehr streng gehandhabt. Lediglich nicht nachverfolgbare Zahlen und allgemeine Ereignisse werden – wie hier im Bericht – öffentlich dargestellt.



Der Beginn des Jahres 2022 stand unter dem Zeichen der bekannt gewordenen Anklage gegen den Schauspieler Florian Teichtmeister, der zu diesem Zeitpunkt auch im Film „Corsage“ (R: Marie Kreutzer) in einer Hauptrolle zu sehen war, der gerade für einen Oscar nominiert war und damit sehr hohe, internationale Bekanntheit erhielt. 13 Medienauftritte wurden zwischen 16.-25.1.2023 absolviert, stets begleitet von Vorbereitungen und Freigaben von Interviewtexten. Im Mai 2023 wurden Vorwürfe gegen den deutschen Schauspieler Til Schweiger publik, sodass bei #we_do! nachgefragt wurde, inwieweit dies auch Auswirkungen auf die österreichische Branche hatte. Einen weiteren Höhepunkt medialer Anfragen resultierte aus der Rede von Marie Kreutzer bei der Gala zum Verleih des Österreichischen Filmpreises 2023, in der sie auf die Verantwortung der gesamten Branche für Missstände hinwies und auch drei anonyme Beispiele dahingehend erwähnte, dass Übergriffe in hoher Zahl stattfinden und es jeweils viele Mitwissende gäbe. Juni-Juli 2023 konzentrieren sich elf Mediengespräche, wobei nicht alle davon publiziert wurden und lediglich als Hintergrundinformation verwendet wurden.

#we_do! hatte 2023 auch Kontakt mit den Gestalterinnen der ndr-Dokumentation „Gegen das Schweigen“ (Kira Gantner und Zita Zengerling), um über Strukturen und Abläufe in der österreichischen Filmbranche zu informieren (nicht über Namen oder Beschuldigte, über die nie Auskunft gegeben wird!). Die Dokumentation wurde am 27.2.2024 erstmals ausgestrahlt, in ihr berichten 27 Betroffene von Übergriffen, Verleumdung, Belästigung und Gewalt in Theatern und bei Filmdrehn in Österreich und Deutschland. Auffallend ist die unproportional hohe Zahl von Personen aus Österreich, die mit Namen und Gesicht über ihre Erlebnisse sprechen. Als Täter werden drei Männer konkret genannt, zwei davon sind Österreicher. Inwieweit diese Auffälligkeit mit der jahrelangen Aufklärungs- und Empowermentarbeit von #we_do! zu tun hat, lässt sich nur spekulieren. Jedenfalls gibt es diesen enormen Unterschied.

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. Dies stellt nicht einen Pressespiegel über alle Medienberichte dar, in denen #we_do! erwähnt wird.

Meike Lauggas: "Die Angst ist größer, jemanden vorzuverurteilen, als jemanden im Stich zu lassen"

Auch Kompliz:innen und Vertuscher:innen sollen stärker in die Verantwortung genommen werden, sagt Meike Lauggas von der Beratungsstelle #we_do!

Der Standard, 17.1.2023, Interview von Beate Hausbichler mit Meike Lauggas

<https://www.derstandard.at/story/2000142617235/meike-lauggas-die-angst-die-angst-groesser-jemanden-vorzuverurteilen-als-jemanden>



Interview mit Daniel Sanin
ORF 2, Wien heute, 17.1.2023

Causa Teichtmeister – Live zu Gast sind die Supervisorin und Beraterin Meike Lauggas von der Anlauf- und Beratungsstelle „#we_do“, Psychiaterin Heidi Kastner sowie Filmproduzent und Bundesobmann des Fachverbands der Film- und Musikwirtschaft Alexander Dumreicher-Ivanceanu, Moderation von Clarissa Stadler, ORF 2, KulturMontag, 23.1.2023



Gebrüll und Übergriffe: Kursiert in Österreichs Filmbranche eine "schwarze Liste"?

profil. Das unabhängige Nachrichtenmagazin Österreichs, 13.5.2023, Artikel von Stefan Grisseemann mit Interviewbeiträgen von Meike Lauggas



Besser die Klappe halten. Seit einem Jahr wird in Österreichs Filmbranche offener über Missbrauch geredet. Doch trotz vieler Bemühungen ändert sich kaum etwas

Die Zeit. Wochenzeitung, 15.6.2023, Artikel von Christina Pausackl mit Interviewbeiträgen von Meike Lauggas (die nicht freigegeben wurden und inhaltlich auch nicht korrekt sind. Entschuldigung erhalten)

„#MeToo“ in der österreichischen Filmbranche. Neue Vorwürfe mit alten Gerüchten

ORF TOPOS, 22. Juni 2023, Magdalena Miedl, Audiobeiträge von Meike Lauggas

<https://topos.orf.at/oefilmpreis23-reaktionen100>



Meike Lauggas von #We_do!

über die Problematik, wenn Personen anstelle von Betroffenen anonym sprechen.

Audio



Wie die Filmbranche Machtmissbrauch begegnen will

ORF Zeit im Bild 2, 8.7.2023 Beitrag von Tiziana Aricó, Interview mit Meike Lauggas

„Wer Kunst macht, ist trotzdem nicht im rechtsfreien Raum.“ „we_do“ bietet Hilfe & Prävention für Filmschaffende. Meike Lauggas und Daniel Sanin erklären, wie sie vorgehen.

Kronen Zeitung, 12.8.2023, Interview von Jasmin Gaderer

„Herumbrüllen geht arbeitsrechtlich nicht.“ Meike Lauggas, Fachberaterin bei #we_do!, der auf Diskriminierung und Übergriffe spezialisierten Anlaufstelle für Filmschaffende, erklärt, warum ihre Institution weder Polizei noch Gericht sei. profil. Das unabhängige Nachrichtenmagazin Österreichs, Nr. 37, 10.9.2023, Interview von Stefan Grisseman mit Meike Lauggas



Gespräche wurden außerdem geführt mit Journalist_innen von „Die Presse“ (17.1.2023, Sanin), „Kurier“ (17.1.2023, Sanin), „Kleine Zeitung“ (20.1.2023, Lauggas), „Radio France“ (25.1.2023, Lauggas & Sanin), „Tiroler Tageszeitung“ (3.5.2023, Sanin), „ORF Thema“ (18.7.2023, Lauggas), „ORF ZIB“ (4.10.2023, Lauggas).

Teilnahme bei der Diskussionsveranstaltung „Talk im Hangar 7“ von Servus TV wurde abgelehnt.

4 Ausblick 2024

Von den im Jahresbericht 2022 angeführten Plänen wurden einige von #we_do! und einige von der Filmbranche selbst umgesetzt und einige nicht realisiert: Eine lesbare, informative neue Website von #we_do! blieb auch 2023 ein dringender, aber offener Wunsch (der aber 2024 umgesetzt wurde). Selbiges gilt für die Professionalisierung auf organisatorischer Ebene, was 2024 noch in Arbeit ist.

Die Herausforderung bei der Institutionalisierung einer filmbranchenspezifischen Anlauf- und Beratungsstelle ist, sich dies als Branche finanziell zu leisten und dabei auf jegliche Form der Einflussnahme zu verzichten, um jene Unabhängigkeit der Stelle zu gewährleisten, die das Vertrauen in sie überhaupt erst ermöglicht.

5 Empfehlungen für die Filmbranche

Den vorangegangenen Ausführungen lässt sich entnehmen, 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.

Vieles davon gilt unverändert seit 2022, allerdings sei herausgestrichen, dass wir oft nur zufällig erfahren, welche eigenen Initiativen inzwischen von zahlreichen Akteur_innen ergriffen und umgesetzt werden. Es tut sich inzwischen sehr viel mehr, als überblickbar ist, der gesamte Veränderungsprozess ist dezentralisiert und Anliegen vieler Einzelpersonen und Organisationen.

Konsequenzen: Es braucht eine wesentlich differenziertere Debatte, welche Konsequenzen gezogen werden, wenn Übergriffe nachgewiesen werden konnten oder eingestanden wurden. Derzeit bewegt sie sich sehr polarisiert zwischen starker Bagatellisierung und dem Ruf nach Berufsverbot.

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

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.

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

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

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.

Risikomanagement: Ob als Gerücht oder durch zahlreiche Erzählungen belegt, ist so manche Fehlverhalten über bestimmte Personen Thema. In solchen Fällen empfiehlt sich ein detailliertes Risikomanagement, das mit der Sammlung bekannter und vermuteter Taten beginnt. Daraus lässt sich schließen, welche Schutzmaßnahmen und welche Normverdeutlichungskklärungen stattfinden müssen. Auch kann die Einforderung einer notarielle Erklärung über die eigene Unbescholtenheit einer beschuldigten Person erwogen werden (evtl. mit etwaiger Haftungsübernahme von Folgeschäden bei Beweis des Gegenteils). Für die Erstellung eines Risikomanagement empfehlen wir jedenfalls externe Unterstützung.

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.

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.

Gerüchtemanagement: Häufig tauchen Anschuldigungen als Gerüchte auf und werden mit dem Argument zurückgewiesen, dass diese nicht berücksichtigt würden, solange es keine gerichtlichen Verurteilungen gibt. Diese Haltung verwehrt sich möglicher Rufschädigungen und Verleumdungen und hat entsprechende Berechtigung und Bedeutung. Allerdings ist dabei nicht einbezogen, dass Gerüchte mitunter das Ziel haben, andere potenziell Gefährdete zu warnen und damit zu schützen. Auch wird die oft sehr große Ungleichheit außer Acht gelassen, sich tatsächlich mit einer Klage zu wehren. Übergriffe erfolgen häufig durch Personen, die dabei ihre größere Macht ausnutzen und demonstrieren – diese Macht haben sie auch hinsichtlich der Finanzierbarkeit von Gerichtsverfahren. Viele Betroffene hingegen können sich den Weg vor Gericht schlicht nicht leisten. Wir empfehlen einen umsichtigen Umgang mit Gerüchten und Berücksichtigung dieser ungleichen Voraussetzungen. Sicherheitshalber sollten bei Gerüchten entsprechende Schutzvorkehrungen getroffen, die Beschuldigten informiert und eine begrenzte Öffentlichkeit geschaffen werden, damit sichtlich wird, dass diesmal alles korrekt verläuft.

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.

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.

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.

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.

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.

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.