

Verhinderung & Bekämpfung von Übergriffen in Film & Musik

Basisinformationen

Jede Form von Mobbing, Belästigung, sexueller Belästigung und Gewalt, einschließlich Gewalt durch Dritte, muss am Arbeitsplatz bzw. aus Anlass des Produktionsprozesses (zB bei Dreharbeiten oder Live-Veranstaltungen) verhindert werden. Ein Umfeld, in dem alle vertrauensvoll zusammenarbeiten, gewährleistet ein gutes Betriebsklima und Produktivität.

In vielen kreativen Bereichen führt das intensive und informelle Arbeitsumfeld oft zu grösserer körperlicher und persönlicher Nähe als bei herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen. Die Branche ist von einer großen Zahl an fallweise Beschäftigten geprägt. Arbeitsplätze am Set, in den Studios und auf der Bühne sind häufig stressige und schwierige Umgebungen mit langen Arbeitszeiten und ständig wechselnden Teams.

Wenn unter diesen Bedingungen Schwierigkeiten oder Mißstände auftreten, ist oft nicht klar, an wen man sich als Betroffene:r wenden oder was man tun soll. Das führt bei Betroffenen, die sich auf einem kleinen, aber hart umkämpften und teilweise prekären Arbeitsmarkt befinden, zu Unsicherheit und zu Ängsten. Gerade Personen, die von Mobbing, Belästigungen oder gar Misshandlungen betroffen sind oder davon erfahren haben, fürchten den Verlust künftiger Beschäftigungsmöglichkeiten und trauen sich deshalb nicht, dies offen anzusprechen. Wenn die Möglichkeit, vertraulich Bedenken zu äußern, nicht besteht, stützt das eine inakzeptable Kultur des Schweigens, die nicht die Opfer, sondern die Täter schützt.

Der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft tritt dafür ein, dass der Respekt der Menschenwürde, der Privatsphäre und der persönlichen Grenzen jeder einzelnen, an einem Produktionsprozess beteiligten Person (egal ob im Büro, im Studio, am Set oder in anderen beruflichen Umfeldern) Priorität hat.

Eine solche Achtung jeder Person liegt im Interesse jedes Unternehmens der Film- und Musikwirtschaft. Mit dieser Information wollen wir Sie dabei unterstützen, die gesetzlichen Anforderungen zu kennen und einzuhalten und Strategien und Abläufe zu entwickeln, damit Mobbing und Belästigung rechtzeitig erkannt und thematisiert werden und Sie dagegen vorgehen, wenn solche Phänomene auftreten - unabhängig vom Rang, Beschäftigungsstatus oder Dienstalter aller betroffenen Personen (Meldende, Beschuldigte, Zeug:innen).

Mit dieser Information wollen wir zu einer Kultur des „Hinschauens“ ermutigen, die kein Wegschauen oder Nichtstun ermöglicht oder duldet: Wir stellen Instrumente vor, damit diejenigen, die Zeugen eines solchen Verhaltens werden, dagegen vorgehen, sobald sie dies wahrnehmen. Damit es gar nicht so weit kommt, ist Vorbeugung ein Hauptziel: Alle Beteiligten sollen ermutigt werden, dabei mitzuhelfen, dass es gar nicht erst zu ungewollten Übergriffen kommt.

Begriffsdefinitionen

Belästigendes Verhalten kann bewusst oder unbewusst gesetzt werden. Wichtig ist, wie die betroffene Person das Verhalten wahrgenommen hat. Die jeweiligen Grenzen des Gegenübers zählen.

Was ist Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Alle **herabwürdigenden unerwünschten Verhaltensweisen**, die mit einem **geschützten Merkmal** (ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung) in Zusammenhang stehen, können eine verbotene Belästigung darstellen. Hierfür müssen die Verhaltensweisen ein gewisses **Mindestmaß an Intensität** überschreiten und das **Arbeitsumfeld** der betroffenen Person **beeinträchtigen**.¹

Was fällt unter Sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung umfasst alle Situationen, in denen unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug gesetzt oder auch nur durch Distanzlosigkeit angedeutet wird. Dies kann körperlich, verbal oder nonverbal zum Ausdruck kommen und entweder zum Ziel, aber auch bloß die Wirkung haben, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes, beleidigendes oder anstößiges Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

Gesetzlich wird „sexuelle Belästigung“ in § 6 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) definiert. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt dazu aus, dass der Begriff der „sexuellen Belästigung“ durch die Kombination von vier Kriterien charakterisiert wird:²

1. Es wird ein Verhalten gesetzt, das der sexuellen Sphäre zuzordnen ist.
2. Damit geht eine Verletzung der Würde der betroffenen Person einher.
3. Das Verhalten ist unerwünscht (Unerwünschtheit)
4. Mit diesem Verhalten ist eine Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes verbunden.

Beispiele für sexuelle Belästigung, egal ob ausgesprochen oder geschrieben, live oder mit analogen oder digitalen Mitteln:

- Sexuell explizites Bildmaterial am Arbeitsplatz
- Anzügliche und/oder aufdringliche Bemerkungen und Darstellungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben
- „Zufällige“/gezielte körperliche Berührungen und deren Andeutungen
- Anspielungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- Androhen oder in den Raum Stellen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung,
- Exhibitionistische Handlungen.³

¹ <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Belaestigung.html>

² <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Belaestigung.html>

³ https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/sexuelle_belaestigung_am_arbeitsplatz/S-eite.2550002.html

Was ist Mobbing genau?

Mobbing am Arbeitsplatz bezieht sich auf jedes auffällige, wiederholte Verhalten, das sich gegen Beschäftigte richtet und das zu einer Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit führt: Es kann sowohl durch verbale als auch physische Aggression, aber auch durch subtilere Handlungen wie die Unterbewertung der Arbeitsleistung oder die soziale Isolierung der:des Einzelnen auftreten.⁴

Beispiele für Mobbing sind die Verbreitung bössartiger Gerüchte, die ungerechte Behandlung von Menschen, systematische Abwertung oder Hänseleien. Die Erscheinungsformen von Mobbing sind so vielfältig wie die Form, wie sie gelebt werden: von Angesicht zu Angesicht, durch Briefe, E-Mails, Chat-Nachrichten auch an Dritte, Telefonanrufe, Social Media Postings, usw.

Rechtslage

Sexuelle Belästigung und die Anstiftung zur sexuellen Belästigung stellen jeweils eine sexuelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar: Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet nicht nur ausdrücklich die sexuelle Diskriminierung und sieht massive Rechtsfolgen für Personen, die andere belästigen, vor. **Das Gesetz verlangt, dass es auch auf Arbeitgebende angewendet wird, die Beschäftigte nicht gegen sexuelle Belästigung durch Kolleg:innen bzw. Kund:innen schützen.**

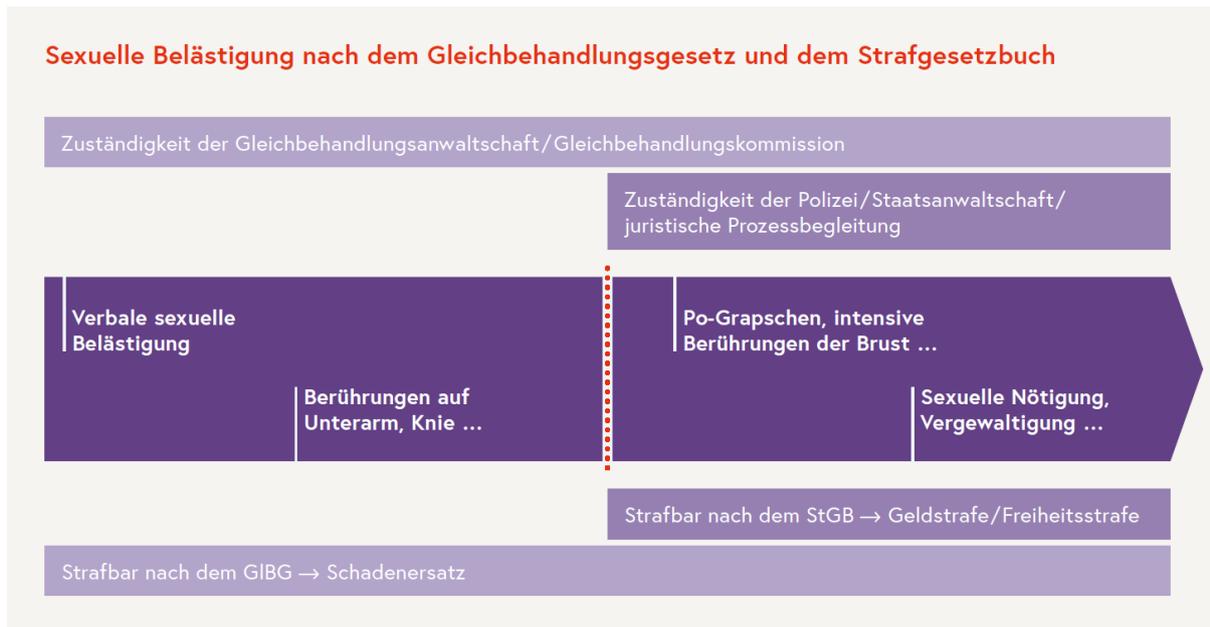
Auch sexuelle Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes (zB auf einem beruflichen Seminar oder bei einer Firmenfeier) zieht rechtliche Folgen nach sich. Eine Belästigung kann auch dann gegeben sein, wenn diese erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt ist, jedoch im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis steht.⁵

Bestimmte, besonders schwerwiegende Übergriffe unterliegen zusätzlich dem Strafgesetzbuch. Strafrechtlich definiert § 218 StGB „sexuelle Belästigung“ allerdings enger als das GIBG, weil dort vor allem unmittelbare Berührungen „der Geschlechtssphäre zuzurechnender Körperteile“ erfasst werden. Arbeitgebende, die mit einem Fall der sexuellen Belästigung konfrontiert sind, sind nicht verpflichtet, eine strafrechtliche Anzeige zu erstatten. Es kann aber sinnvoll sein, wenn Arbeitgebende die von einer sexuellen Belästigung betroffene Person rasch an eine Beratungseinrichtung verweisen, damit diese mit der betroffenen Person strafrechtliche Maßnahmen abklären kann.

Bei unterlassener oder unzureichender Abhilfe haben betroffene Personen die Möglichkeit, gegen die Arbeitgebenden einen Antrag auf Feststellung der Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission zu stellen oder eine Klage beim Arbeitsgericht einzubringen.

⁴ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - EU-OSHA

⁵ https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Gleichbehandlung_-_Frauen_und_Maenner.html



© Gleichbehandlungsanwaltschaft⁶

An wen können sich Betroffene wenden?

Zu unterscheiden ist zwischen interner und externer Anlaufstelle: Beide Herangehensweisen haben ihre Vorteile. Je nach Schweregrad oder Komplexität der Vorwürfe wird aber häufig eine Kombination aus beidem notwendig sein. Erwägenswert ist zum Beispiel eine erste interne Abklärung und in einem zweiten Schritt eine externe Stelle zu kontaktieren, falls ergänzende Expertise erforderlich ist.

	Vorteile	Nachteile
Interne Anlaufstelle	<ul style="list-style-type: none"> • Unmittelbare Nähe der Vertrauensperson (schnellere Reaktion, Kenntnis der Bedingungen vor Ort) • Antidiskriminierung wird zur „Chefsache“ • Konsequenzen können umgesetzt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Abhängigkeiten & Zurückhaltung der Betroffenen, wenn die Vertrauensperson Produktionsverantwortung hat • Verzögerte Folgensetzung wg Zeitdruck am Projekt • Erforderliches Know-How der Vertrauensperson (Spezielle Ausbildung/Schulung)
Externe Anlaufstelle	<ul style="list-style-type: none"> • Anonymität und Überparteilichkeit werden bewahrt • Arbeitsrechtliche und juristische Beratung • Knowhow/Erfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgebende erfahren nicht, dass es zu einem Vorfall gekommen ist und können keine Schritte einleiten • Betroffene sind im beruflichen Setting auf sich alleine gestellt

Die Aufklärung der Geschehnisse sollte von einer:einem oder mehreren benannten Mitgliedern der Geschäftsleitung oder, falls erforderlich, begleitet von einer:einem unabhängigen externen Dritten, die:der über eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung verfügt und mit den relevanten Abläufen vertraut ist (siehe ua Liste für Kontakte).

⁶ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2020). [Factsheet - Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch](#)

Wenn die meldende/beschwerdeführende Person anonym bleiben will, kann dies unter Umständen die Möglichkeit einschränken, ihr Anliegen vollständig zu untersuchen und ihr über alle Ergebnisse zu berichten. Dies muss der Person unter Umständen umfassend und verständnisvoll erklärt werden. Der Umstand darf jedoch nicht als Vorwand dafür dienen, bei einer glaubwürdigen Beschwerde keine Maßnahmen zu ergreifen. Wenn es aus rechtlichen Gründen oder zur Wahrung der Sorgfaltspflicht nicht möglich ist, die Anonymität zu wahren, muss dies der meldenden/beschwerdeführenden Person rechtzeitig verständlich gemacht werden.

Eine Beschwerde darf nicht zu Nachteilen für die von der Diskriminierung betroffene Person führen; es sollte deutlich an alle Teams kommuniziert werden, dass Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Viktimisierung der betroffenen Personen, aber auch von jeder anderen Person, die im Zusammenhang mit der Diskriminierung ein Anliegen vorbringt, einen Bericht erstattet oder bei einer Aufklärung hilft, nicht geduldet werden und Konsequenzen haben.

Vorgehensweise bei gemeldeten Übergriffen („Abhilfe“)

Kommt es zur Meldung eines Übergriffs, müssen Arbeitgebende handeln. Die Abhilfeverpflichtung besteht völlig unabhängig davon, ob eine strafrechtlich relevante sexuelle Belästigung vorliegt.

Wenn Arbeitgebende keine Handlung zur Abhilfe setzen, kann ihnen ebenfalls eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgeworfen werden. Dies kann zu Schadenersatzansprüchen der Person, die von sexueller Belästigung betroffen ist, führen.

Im Gegensatz zur sexuellen Belästigung durch Belästigende selbst, gilt bei der Abhilfe aber das **Verschuldensprinzip**: eine Haftung Arbeitgebender setzt zumindest leichte Fahrlässigkeit voraus. Wenn sie also weder von der Belästigung wussten, noch davon wissen mussten, besteht keine Abhilfeverpflichtung.

„Wissen müssen“ bedeutet in diesem Fall, dass die Information über eine sexuelle Belästigung in die Sphäre der Arbeitgebenden gelangt ist, indem die Belästigung etwa einer vorgesetzten (produktionsverantwortlichen) Person gemeldet wurde.⁷ Auf einem Filmset sind das Regie, Produktionsleitung, Herstellungsleitung, Filmgeschäftsführung, Produzent:innen.

Alle Beschwerden/Berichte über Vorfälle von Gewalt, Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung müssen nach der Meldung möglichst rasch und unparteiisch untersucht werden.

Professionalität auf allen Ebenen ist wichtig. An erster Stelle steht der Schutz einer betroffenen Person. Darüberhinaus ist es auch ratsam, Persönlichkeitsrechte zu berücksichtigen. Auch die Person, der eine Diskriminierung vorgeworfen wird, darf vom Arbeit-/Auftraggebenden nicht vorverurteilt und öffentlich/medial an den Pranger gestellt werden, solange keine gerichtliche Entscheidung vorliegt.

⁷ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019). [Abhilfe gegen sexuelle Belästigung - Leitfaden für Arbeitgeber_innen](#), S.18

Jeder Übergriff ist ein Einzelfall, aber in der Abhilfe wird allgemein ein schrittweiser Vorgang empfohlen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fasst dies in folgenden Tipps zur Gesprächsführung und Beispielen für Arbeitgebende zusammen: ⁸

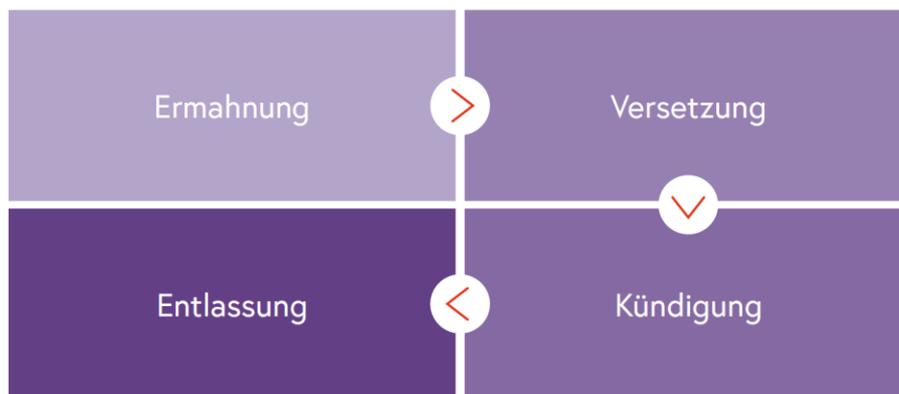
1. Meldung einer Belästigung nachgehen
2. Erste Abhilfe
3. Sachverhalt aufklären
4. Anpassen der Abhilfemaßnahme

Nachbearbeitung⁹

In der Zeit nach der Abhilfehandlung sollten die beteiligten Personen begleitet und die Situation im Auge behalten werden. Regelmäßige Gespräche mit den betroffenen Personen helfen, sicherzustellen, dass die Abhilfe effektiv war und auch bleibt. Darüber hinaus sind weitergehende Maßnahmen zur Verarbeitung/Bewältigung der Geschehnisse (zB psychotherapeutische Beratung) zu erwägen.

Nach sexuellen Belästigungen kommt es häufig zum Entstehen von Gerüchten. Deshalb ist die Gruppendynamik im Betrieb, vor allem im direkten Umfeld der beteiligten Personen, besonders zu beachten. Alle Beschäftigten sollten in angemessener Form von Arbeitgebenden informiert werden, welche Schritte sie:er gesetzt hat. Die betroffene Person sollte über die Abhilfehandlung (und etwaige freiwillige Zusatzangebote) hinaus aber nicht generell besser gestellt werden, da dies zu Spannungen im Kolleg:innenkreis führen kann.

Von Abhilfemaßnahmen sind laut Gleichbehandlungsanwaltschaft folgende Maßnahmen umfasst:



© Gleichbehandlungsanwaltschaft¹⁰

Abhilfe bedeutet also nicht zwingend eine Kündigung oder Entlassung der Person(en), die Diskriminierungen wie Mobbing und sexuelle Belästigungen zu verantworten haben. Der Prozess folgt vielmehr folgendem Ablauf:

1. Ermahnung
2. Versetzung (meist nicht möglich im Bereich Regie/Darsteller/Künstler, daher auch Begleitung/Anwesenheit einer zusätzlichen Person)

⁸ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019). [Abhilfe gegen sexuelle Belästigung - Leitfaden für Arbeitgeber_innen](#), S.10-16

⁹ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019). [Abhilfe gegen sexuelle Belästigung - Leitfaden für Arbeitgeber_innen](#), S.16

¹⁰ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019). [Abhilfe gegen sexuelle Belästigung - Leitfaden für Arbeitgeber_innen](#), S.14

3. Kündigung
4. Entlassung.

Es gilt das **Prinzip der Verhältnismäßigkeit**: Die Abhilfe muss jedenfalls geeignet sein, die von der Diskriminierung betroffene Person auf Dauer vor weiteren Übergriffen zu schützen. Zugleich darf die Handlung gegenüber der belästigenden Person nicht überschießend sein.

Nach einer einmaligen sexuell belästigenden Bemerkung wäre eine Entlassung in aller Regel vermutlich nicht verhältnismäßig, sondern überschießend.¹¹ Bei wiederholtem Fehlverhalten und bei grobem Fehlverhalten (insbesondere dann, wenn dieses vom Strafrecht erfasst ist - vgl Grafik auf Seite 4) kommen auf die Dienstfreistellung eine Kündigung bzw Entlassung in Betracht.

Ob eine Maßnahme verhältnismäßig ist, müssen Arbeitgebende beurteilen und, wenn erforderlich, die Gerichte entscheiden.

EXKURS: Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: Kündigung durch Arbeitgebende unter Einhaltung der Kündigungsfrist, Kündigung durch die:den Beschäftigte:n unter Einhaltung der Kündigungsfrist, Entlassung mit sofortiger Wirkung, vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen oder eine einvernehmliche Auflösung.

Kündigung:

Mit dem Ausspruch der Kündigung, der Beschäftigten zugehen muss, lösen Arbeitgebende das Beschäftigungsverhältnis zu einem gesetzlich oder vertraglich definierten Stichtag auf. Da es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, ist die Wirksamkeit der Kündigung nicht von der Zustimmung des Beschäftigten abhängig. Die Angabe eines Kündigungsgrundes ist nicht erforderlich.

Projektarbeit in Film und Musik ist von befristeten Dienstverträgen geprägt. Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis endet grundsätzlich automatisch mit Ablauf der Befristung. Eine Kündigung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses ist nur dann rechtlich möglich, wenn zusätzlich ausdrücklich eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde (etwa bei Verletzung der Dienstpflichten, siehe unten zur „Haftung“). Der Fachverband hat in seinen Musterverträgen unverbindlich einen Vorschlag für eine entsprechende Klausel formuliert, die an die Anforderungen der jeweiligen Produktion angepasst werden sollte (siehe Anhang).

Entlassung:

Die Entlassung ist die sofortige und fristlose Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Arbeitgebende bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe. Es muss ein schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten vorliegen, das den Arbeitgebenden die Weiterbeschäftigung unzumutbar macht (siehe Grafik auf Seite 4).

Die Gründe für eine vorzeitige Entlassung sind im Angestelltengesetz¹² geregelt:

- Untreue im Dienste
- Unfähigkeit, angemessene Dienste zu leisten

¹¹ Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019). [Abhilfe gegen sexuelle Belästigung - Leitfaden für Arbeitgeber_innen](#), S.15

¹² Bundesgesetz über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) § 27
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>

- Unterlassung der Dienstleistung während einer erheblichen Zeit
- Weigerung, sich den gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen
- Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Dienstgebende, deren Stellvertreter:innen, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete

Auch der Ausspruch der Entlassung ist empfangsbedürftig und muss Beschäftigten zugehen. Da es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, ist die Wirksamkeit der Entlassung nicht von der Zustimmung der Beschäftigten abhängig. Eine Entlassung muss von Arbeitgebenden unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes ausgesprochen werden. Eine zu spät ausgesprochene Entlassung ist - trotz Vorliegens eines Entlassungsgrundes - unberechtigt.

Bei unklarem Sachverhalt kann mit dem Entlassungsausspruch bis zu dessen einwandfreier Klärung gewartet werden. Arbeitgeber dürfen sich dafür aber nicht unnötig lange Zeit lassen. Im Zweifel ist dies rasch mit einer Rechtsberatung zu klären. Auf keinen Fall dürfen Beschäftigte nach Kenntnis des Entlassungsgrundes weiterbeschäftigt werden. Dies bedeutet einen Verzicht auf das Entlassungsrecht. Haben Arbeitgebende zunächst nur einen begründeten Verdacht, aber noch keine konkreten Beweise, sollten sie die:den Beschäftigte:n bis zum Vorliegen der erforderlichen Beweise arbeitsfrei stellen. Eine verspätet ausgesprochene Entlassung ist in jedem Fall unberechtigt.

Liegt ein Entlassungsgrund vor, ist die rechtzeitig ausgesprochene Entlassung berechtigt erfolgt. Gibt es keinen Entlassungsgrund, ist sie unberechtigt erfolgt.

ACHTUNG: Bei befristeten Dienstverträgen, die für einen kürzeren Zeitraum als 6 Monate abgeschlossen werden, gibt es keine rechtliche Möglichkeit für die:den Beschäftigten, zu ihren:seinen Gunsten gegen eine gerechtfertigt ausgesprochene Entlassung das Argument der Sozialwidrigkeit (also dass ihn die Entlassung unbillig hart träfe) gerichtlich geltend zu machen.

Haftung

Im Falle der sexuellen Belästigung kann zusätzlich ein **Schadenersatzanspruch** von Beschäftigten gegenüber Arbeitgebenden bestehen, wenn diese nicht für angemessene Abhilfe gegen eine Belästigung gesorgt haben. Eine „angemessene Abhilfe“ muss weitere Belästigungen wirksam verhindern (siehe oben).

Zudem dürfen gravierende wirtschaftliche Auswirkungen von Diskriminierung am Arbeitsplatz oder im Betriebsumfeld nicht außer Acht gelassen werden. Zum Beispiel können Förderungen des Bundes, die eine Filmproduktion erhält, gemäß § 14 GIBG verloren gehen, wenn ein Unternehmen keine angemessene Abhilfe leistet. Es kann unter Umständen zu einer entsprechenden Verpflichtung zur **Förderrückzahlung durch Förderstellen** kommen, weil nur Unternehmen gefördert werden dürfen, die die Bestimmungen des GIBG beachten.

Kommt es infolge eines gravierenden Übergriffs zur vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder Werkvertrags bzw. zu einem Projektabbruch, können erhebliche Mehrkosten entstehen bis zu einer Rückzahlungspflicht von Auftragssummen wegen Fristversäumnis oder Nichteinhaltung der Fertigstellungsgarantie. Beteiligte Förderstellen und Coproduktionspartner:innen bzw Sender/Streamer sollten im Anlassfall sofort kontaktiert werden.

Eine weitere Gefahr kann durch Imageschaden oder Rufschädigung entstehen, etwa vor Veröffentlichung eines Werks (Film/Song/Album).

Um vorzubeugen und sich gegen derartige Ausfälle abzusichern, sollten Unternehmen in Dienstverträgen und Werkverträgen die Pflichten entsprechend regeln und ua. Folgendes vorsehen:

1) Es sollte im Dienstvertrag vereinbart werden, dass ein Code of Conduct/Ethics einen Bestandteil des Vertrags und der Dienstpflichten der Beschäftigten darstellt und dass jeder Verstoß gegen diese Dienstpflichten eine rechtserhebliche Verletzung der Dienstpflichten, die Arbeitgebende zum Anlass für eine sofortige Kündigung oder Entlassung aus wichtigem Grund nehmen können.¹³ Arbeitgebende können insbesondere die Entlassung aussprechen, die ordentliche Kündigung erklären, Versetzungen, Home Office oder räumliche Trennungen anordnen.

2) Weiters sollte im Dienstvertrag unabhängig von den wirtschaftlichen Möglichkeiten der einzelne Beschäftigten vereinbart werden, dass Beschäftigte im Fall der Verletzung ihrer Dienstpflicht Arbeitgebenden schad- und klaglos halten muss, wobei Beschäftigte anerkennen, dass Schäden des Arbeitgebenden, die auf ein schuldhaftes Verhalten der Beschäftigten zurückgehen auch aus der nicht mehr möglichen Fortsetzung der Produktion, erheblichen Mehrkosten, der Rückzahlungspflicht von Auftragssummen wegen Fristversäumnis oder der Nichteinhaltung der Fertigstellungsgarantie resultieren können.

3) Auch kann eine Vertragsstrafe im Zusammenhang mit einer erforderlichen Umbesetzung gesetzt werden, wenn Arbeitgebenden eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist.

Der Fachverband hat in seinen Musterverträgen unverbindlich einen Vorschlag für eine entsprechende Klausel formuliert, die an die Anforderungen der jeweiligen Produktion angepasst werden sollte (siehe Anhang).

Ähnliche Bestimmungen sollten Bestandteil einer Auftragsvergabe bei Werkverträgen sein.

Vorbeugung / Umsetzung einer Strategie zur Verhinderung jeglicher Form von Belästigung

Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können ein breites Spektrum negativer gesundheitlicher Auswirkungen haben. Psychosoziale Risiken können sich sowohl in körperlichen als auch in psychischen Erkrankungen äußern. Daher dürfen sie am Arbeitsplatz keinesfalls toleriert werden.

Auch unabhängig von konkreten Vorfällen sollten Arbeitgebende deshalb als Verantwortliche für ein Arbeitsumfeld sorgen, an dem keine Belästigung stattfindet und die erforderlichen Rahmenbedingungen schafft (Fürsorgepflicht). Solide Präventionsarbeit, wie im Nachfolgenden geschildert, ist Teil einer seriösen Fürsorge.

¹³ Siehe Musterformulierungen im „Anhang zum Arbeitsvertrag“ des Fachverbands der film- und Musikwirtschaft: <https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/anhang-arbeitsvertrag.pdf>

Allgemeiner Ansatz (zur Beseitigung oder Verringerung des Risikos)

Arbeitgebende sollten schon im Vorfeld über eine klare und sich an dem GIBG orientierende Strategie zur Verhinderung von Mobbing und Belästigung während der Arbeit verfügen - schon bevor etwas passiert.

Ebenso sollten Abläufe bereits im Vorhinein für den Fall, dass Übergriffe stattfinden geklärt sein. Das gesamte Personal muss von Anfang an darüber informiert werden, dass jede Form von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung nicht geduldet wird und dass erhebliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex von den zuständigen Stellen geahndet werden. Vor Projektbeginn oder beim Einstieg im Betrieb sowie am Arbeitsplatz kann ein entsprechendes Informationsangebot/Aufklärung zur Verfügung gestellt werden (zB durch eine Schulung im Vorfeld der Dreharbeiten oder beim Warm-Up für das Team, die von einer externen Beratungsstelle durchgeführt werden kann, siehe Kontakte unten).

Spezifische Maßnahmen

Die folgenden spezifischen Maßnahmen können in Betracht gezogen werden, um die Risiken zu beseitigen oder zu verringern:

- Umsetzung einer Strategie zur Sensibilisierung und Verringerung der Belästigungsrisiken im Einklang mit bestehenden Stellen und/oder Rechtsvorschriften. Zum Beispiel sind Teamschulungen durch externe Expert:innen wirkungs- und sinnvoll.
- Es muss von Anfang an eine klare Botschaft der Nulltoleranz für jegliche Art von Mobbing oder Belästigung vermittelt werden. Im Anlassfall kann bereits eine allgemeine Bekanntmachung von einem Vorfall - ohne Namen oder Details zu nennen - die Wachsamkeit im Team erhöhen.
- Arbeitgebende und Beschäftigte müssen sich verpflichten, ein Umfeld zu fördern, das frei von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung ist. Mögliche Zusatzmaßnahmen: immer mehrere Personen bei (Kostüm-, Lese-, Musik-) Proben anwesend oder sogar eine zusätzliche (externe) Vertrauensperson).
- Management und Besatzung sollten in die Entwicklung von Strategien/Verfahren einbezogen werden.
- Alle Mitwirkenden sollten ermutigt werden, Vorfälle von Mobbing und/oder Belästigung unverzüglich zu melden.
- Alle Mitarbeitende sollten wissen, wie sie zu reagieren haben und wo sie bei Bedarf Hilfe anfordern können, wenn sie mit Gewalt, Drohungen, verbalen Aggressionen oder (sexuellen) Belästigungen konfrontiert werden, um eine weitere Eskalation zu verhindern.
- Es sollten schon im Voraus eine oder mehrere Personen als Vertrauenspersonen benannt werden, die im Falle eines Verdachts auf Mobbing und/oder Belästigung informiert werden, sich mit den Betroffenen befassen und sie unterstützen.
- Es sollte eine interne oder externe Person/Stelle genannt werden für Melde-, Untersuchungs- und Vermittlungszwecke.
- Die Privatsphäre der betroffenen Personen muss respektiert werden.
- Richtlinien und Abläufe sollten regelmäßig überprüft werden.

>> Weitere hilfreiche Leitlinien und Grundsätze in diesem Zusammenhang finden Sie auch unter:

Good Practice #1: UK | [Music-Sector Principles](#)

Good Practice #2: UK | [BFI - Bullying & Harassment Guidance](#)

Good Practice #3: FR | [Kit de prévention - Harcèlement sexuel](#)

Beratung für Unternehmen:

Wirtschaftskammern (Sozialpolitische Abteilungen)

WK Burgenland | T +43 5 90 907 2320 | E wkbgld@wkbgld.at

WK Kärnten | T +43 5 90 904 777 | E sofortservice@wkk.or.at

WK Niederösterreich | T +43 2742 851 17301 | E sozialpolitik@wknoe.at

WK Oberösterreich | T +43 5 90 909 | E service@wkooe.at

WK Salzburg | T +43 662 88 88 316 | E sozialpolitik@wks.at

WK Steiermark | T +43 316 601 601 | E rechtsservice@wkstmk.at

WK Tirol | T +43 5 90 905 1111 | E arbeitsrecht@wktirol.at

WK Vorarlberg | T +43 5522 305 1122 | E rechtsservice@wkv.at

WK Wien | T +43 1 514 50 1690 | E arbeitsrecht@wkw.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

T: 0800 206 119

M: gaw@bka.gv.at

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/schulungen.html>

Externe Vertrauensstellen für Betroffene :

Gleichbehandlungsanwaltschaft

T: 0800 206 119

M: gaw@bka.gv.at

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/ueber-die-website/kontakt.html>

VERA - Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

M: info@vertrauensstelle.at

<https://vera-vertrauensstelle.at/>

#we_do - Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden

M: we-do@filmschaffende.at

<https://we-do.filmschaffende.at/>

Männerinfo

T : 0800 400 777

M : info@maenner.at (Männerberatung)

<https://www.maennerinfo.at/>

Rechtliche und politische Referenzen

Gleichbehandlungsgesetz [[LINK](#)]

Angestelltengesetz [[LINK](#)]

Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen [[LINK](#)]

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 26. Oktober 2017 zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch in der EU (2017/2897(RSP)) [[LINK](#)]

Anhang

Muster-Dienstvertrag [[LINK](#)]

Code of Ethics / Anhang zum Dienstvertrag [[LINK](#)]

Musterklausel [[LINK](#)]