# Respect Code Film

Berlin, den 08. November 2024

*Initiation*

**Allianz Deutscher Produzentinnen und Produzenten – Film, Fernsehen und Audiovisuelle Medien e.V.**

**Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS)**

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

*Erstunterzeichnung*

**ARD, vertreten durch den Mitteldeutschen Rundfunk (MDR)**

**ARD Degeto Film GmbH**

**Bundesverband Regie e.V. (BVR)**

**Deutsche Filmakademie e.V.**

**Netflix**

**VAUNET – Verband Privater Medien e. V.**

**Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)**

*Unterstützung und Beratung*

**Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien**

**Filmförderungsanstalt FFA**

**Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH**

**Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)**

**Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.**

# Respect Code Film[1]

## Inhalt


**I. Präambel** ..... 3

**II. Anwendungsbereich** ..... 3

a) Persönlicher Anwendungsbereich ..... 3

b) Sachlicher Anwendungsbereich ..... 3

**III. Grundsätze** ..... 4

**IV. Gemeinsame Begriffsbestimmungen** ..... 5

1. Unerwünschte und/oder verbotene Verhaltensweisen ..... 5

Diskriminierung ..... 5

Sexualisierte Belästigung und Gewalt ..... 5

Stalking ..... 5

Mobbing ..... 5

Respektloses Verhalten ..... 6

2. Beteiligte Personen, Beratungs- und Beschwerdestellen ..... 6

Betroffene ..... 6

Beschuldigte ..... 6

Zeug*innen ..... 6

Beratungsstellen ..... 6

Beschwerde-/Meldestellen ..... 6

**V. Verantwortlichkeiten** ..... 7

1. Verantwortlichkeiten für Unternehmen bzw. Arbeitgeber*innen ..... 7

2. Verantwortlichkeiten für Geschäftsführungs-, Führungs- und Leitungskräfte ..... 7

3. Verantwortlichkeiten für Stellen der vertraulichen Beratung ..... 8

4. Verantwortlichkeiten der Beschwerde-/Meldestellen ..... 9

**VI. Maßnahmen zur Prävention in der Produktion** ..... 9

1. Schulung von Vorgesetzten ..... 9

2. Feedbacksysteme ..... 9


[1] Die Ausführungen des Respect Code Film beziehen sich auf sämtliche Produktionen audiovisueller Medien mit Ausnahme von Eigenproduktionen der Sender.

3. Ernennung von Vertrauenspersonen und Team Captains ..... 9
4. Transparenz in den Zuständigkeiten und Abläufen ..... 10
5. Einrichtung von Stellen vertraulicher Beratung und Beschwerde-/Meldestellen 10
6. Arbeitsschutzverantwortliche bzw. Personen mit Sonderzuständigkeiten und Jugendschutz ..... 10
7. Intimacy Coordinator ..... 10
8. Kinder- und Jugendschutz-beauftragter ..... 10
**VII. Vorgehen bei Meldungen/Beschwerden und Prüfung von Konsequenzen und Sanktionen** ..... 11
1. Grundsätzliches zum Vorgehen ..... 11
2. Vorgehen bei Diskriminierungen/sexualisierter Belästigung und strafrechtlich relevantem Verhalten (insb. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Körperverletzungsdelikte) ..... 11
Betroffene Person ..... 11
Stellen vertraulicher Beratung ..... 11
Beschwerde-/Meldestelle ..... 12
Führungskräfte (oder Arbeitgeber*innen) ..... 12
3. Ablauf bei Fehlverhalten, das keine Diskriminierung darstellt (respektloses Verhalten) ..... 13
**VIII. Gemeinsames branchenrelevantes Verständnis zu den Konsequenzen von Fehlverhalten** ..... 13

## I. Präambel

Auf Initiative der Allianz Deutscher Produzentinnen und Produzenten Film, Fernsehen und Audiovisuelle Medien e. V., des Bundesverbands Schauspiel e. V. (BFFS) und der Gewerkschaft Ver.di hat eine Gruppe aus Branchenvertreter*innen von Verbänden, Programmveranstaltern, Streamingdiensten, Filmschaffenden, Förderern unterstützt von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und des Medienboards Berlin-Brandenburg; sowie unter der Beratung der Themis Vertrauensstelle e. V. und der BG ETEM einen Respect Code Film, nachfolgend Respect Code, erstellt.

Ziel des Respect Codes ist es, ein professionelles und von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsumfeld für die Beschäftigten (ungeachtet ob frei oder abhängig beschäftigt) in Film- und Fernsehproduktionen sicherzustellen, angstfreie und unterstützende Arbeitsumfelder zu fördern, ein positives Arbeitsklima herzustellen und trotz der Arbeit in Set-Hierarchien Kommunikation auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Der Respect Code definiert die Grundsätze, die die Basis einer guten Zusammenarbeit bei der Filmherstellung darstellen und zur Sicherstellung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen unerlässlich sind. Es wird klargestellt, welche Verhaltensweisen an Filmsets unerwünscht und nicht toleriert werden.

In den Abschnitten V – VII werden die verantwortlichen Personen und ihre jeweiligen Zuständigkeiten zur Einhaltung und Umsetzung der Grundsätze benannt. Zudem werden interne wie externe Anlaufstellen, an die sich Betroffene von Verstößen gegen diesen Respect Code wenden können, aufgezeigt und mögliche Beschwerdewege, Verfahrensabläufe und Konsequenzen bei Fehlverhalten beschrieben.

Voraussetzung aller Maßnahmen ist die uneingeschränkte Einhaltung aller gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitsrechts, des Arbeitsschutzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Der Respect Code ist ein lebendes Dokument, das ergänzt werden kann, um auf veränderte Gegebenheiten reagieren zu können.

## II. Anwendungsbereich

### a) Persönlicher Anwendungsbereich

Dieser Respect Code richtet sich an alle Produktionsunternehmen sowie alle an der Herstellung eines Filmwerkes beteiligten Personen, abhängig Beschäftigte, Freie, arbeitnehmerähnliche Beschäftigte, Praktikanten, Auszubildende, Bewerber*innen u.a. (nachfolgend Beschäftigte).

Dieser Respect Code richtet sich im Übrigen auch an sämtliche Unternehmen, die im Zusammenhang mit der Erstellung eines Filmwerkes zur Erbringung von Leistungen beauftragt sind, wie bspw. Castingunternehmen und/oder Synchronproduzent*innen.

### b) Sachlicher Anwendungsbereich

Dieser Respect Code findet auf alle im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung erwarteten Aktivitäten oder Arbeitsprozesse Anwendung. Der Respect Code gilt nicht nur am unmittelbaren Arbeitsplatz, sondern auch bei arbeitsbedingten Veranstaltungen an anderen Orten sowie Dienstreisen. Der Respect Code gilt in jeder Phase einer audiovisuellen Produktion und in sämtlichen Entwicklungs- und Produktionsphasen, einschließlich der produktionsvorbereitenden Verfahren wie bspw. Castings und produktionsbegleitende Arbeitsschritte.

Der Respect Code richtet sich an Produktionsunternehmen und gilt nicht für Eigenproduktionen der Sender. Die insoweit bestehenden Dienstvereinbarungen oder

anderweitigen internen Regelwerke bleiben unberührt.

## III. Grundsätze

(1) Alle Beschäftigten verdienen in jeder Phase einer Bewegtbildproduktion Respekt.

(2) An den Filmsets und allen Arbeitsorten von Filmproduktionen werden die Persönlichkeitsrechte aller dort tätigen Personen geachtet – unabhängig von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung

(3) Jede Form von Gewalt und Diskriminierung ist an Filmsets und in sämtlichen Entwicklungs- und Produktionsprozessen verboten.

(4) Audiovisuelle Produktionen sollen in sicherer, gewalt- und angstfreier Arbeitsatmosphäre entwickelt und hergestellt werden.

(5) Führungskräfte übernehmen Vorbildfunktionen. Toleranz, gegenseitige Wertschätzung und respekt- und verantwortungsvoller Umgang werden von den Arbeitgebenden, ihren Leitungskräften und innerhalb der Teams erwartet.

(6) Jedes Teammitglied muss eigene Beiträge zu einer wertschätzenden Zusammenarbeit und einem respektvollen Umgang leisten. Respektvolles Verhalten beinhaltet auch die Übernahme von Verantwortung für die eigenen Handlungen, für die offene Äußerung von Kritik und die Bereitschaft, sich zu verbessern, wenn man auf Fehler hingewiesen wird.

(7) Die Meinungen anderer, auch Kritik, sind zu respektieren, solange sie nicht diskriminierend oder herabwürdigend geäußert werden. Inhaltliche Divergenzen oder Kritiken dürfen nicht zu persönlichen Angriffen führen. Davon abzugrenzen sind Meinungsverschiedenheiten, die dem Arbeitsleben immanent sind und nicht mit dem Ziel ausgetragen werden, einer*einem anderen Schaden zuzufügen.

(8) Die persönlichen Grenzen anderer werden respektiert und Handlungen, die als unangemessen, diskriminierend oder belästigend gelten können, werden vermieden.

(9) Betroffene von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt und anderen unerwünschten Verhaltensweisen, z.B. Stalking, Mobbing (siehe hierzu III. Gemeinsame Begriffsbestimmungen), sollen diese nicht dulden und werden ermutigt, aktiv die unten aufgeführten Vertrauensstellen zu kontaktieren. Sie haben das Recht, sich über Fehlverhalten zu beschweren, ohne dass ihnen daraus Nachteile entstehen.

(10) Minderjährige bedürfen besonderen Schutzes vor Herabwürdigung, inakzeptablen Verhaltensweisen, Beleidigungen, sexueller Belästigung und Gewalt. Die Anforderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und der Schutz von Minderjährigen sind in jeder Phase einer Bewegtbildproduktion einzuhalten und Beschäftigte sind anzuhalten, diese bei verantwortlichen Führungspersonal und Führungskräften einzufordern.

(11) Die Unternehmen verpflichten sich, Beschwerden im Sinne des Respect Codes nachzugehen, dafür zu sorgen, das Fehlverhalten zu beenden und gegebenenfalls Sanktionen zu ergreifen.

# IV. Gemeinsame Begriffsbestimmungen

## 1. Unerwünschte und/oder verbotene Verhaltensweisen[2]

Alle der nachstehend dargestellten Verhaltensweisen sind in audiovisuellen Produktionen unangemessen, unerwünscht und werden nicht toleriert. Durch die Festlegung folgender Begriffsbestimmungen soll ein verbessertes Bewusstsein für respektloses Verhalten und die möglichen Folgen geschaffen werden.

### *Diskriminierung*

Diskriminierung ist jede Form der Benachteiligung oder ungerechtfertigter Ungleichbehandlung einer Person oder Gruppe gemäß § 3 AGG aufgrund verschiedener wahrnehmbarer oder nicht wahrnehmbarer Merkmale wie die Benachteiligung einer Person i.V.m. § 1 AGG aus rassistischen Gründen, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität, d.h. Belästigungen.

### *Sexualisierte Belästigung und Gewalt*

Sexualisierte Belästigung und Gewalt ist eine Form der Diskriminierung und wird definiert als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, die Würde der betreffenden Person zu verletzen. Ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld kann weiteres Fehlverhalten begünstigen. Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz kann an den Missbrauch von Macht gekoppelt sein und/oder in Verschränkung mit anderen Diskriminierungsmerkmalen auftreten.

Sexualisierte Belästigung kann verbal, nonverbal und durch tätliche Übergriffe geschehen, insbesondere, beispielhaft erwähnt, durch

- Bemerkungen sexuellen Inhalts, wie z.B. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und Gesten,
- Zeigen von obszönen, sexuell herabwürdigenden bis zu pornographischen Darstellungen, z. B. in Gestalt von Schmierereien, Versenden von Nachrichten etc.,
- Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung,
- (Aufforderungen zu) sexuelle(n) Handlungen (an, vor oder unter Einbeziehung einer anderen Person),
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche oder Berührungen, insbesondere mit dem Versprechen von beruflichen oder persönlichen Vorteilen oder Androhen von (beruflichen oder persönlichen) Nachteilen, Drohungen oder Gewalt.

### *Stalking*

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, das die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder die Sicherheit bedroht.

### *Mobbing*

Mobbing ist ein systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen einer Person, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die betroffene Person

[2] Bei verbotenen Verhaltensweisen, wie Diskriminierungen, sind für die Arbeitgebenden bereits aus rechtlichen Gründen bestimmte Folgen (Aufklärung, Sanktion etc.) vorgegeben. Bei anderem Fehlverhalten (wie Respektlosigkeit, Machtmissbrauch) kann bezüglich der Konsequenzen ein weiterer Handlungsspielraum bestehen, so dass im Respect Code insoweit unterschieden wird.

verunsichert, herabgewürdigt und aus dem Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird.

### *Respektloses Verhalten*

Respektloses Verhalten sind Haltungen oder Handlungen, die die Würde und die Rechte anderer Menschen verletzten. Dieses schließt u.a. ein:

- Beleidigungen, Herablassung, öffentliche Bloßstellung, anlassloses Schreien und Drohungen gleich welcher Art
- Unerwünschter Körperkontakt, der sich nicht aus der Ausübung gemeinsamer beruflicher Aufgaben ergibt

## 2. Beteiligte Personen, Beratungs- und Beschwerdestellen

### *Betroffene*

Betroffene sind Personen, die nach ihrer Wahrnehmung und eigener Einschätzung Adressat*in unerwünschter/verbotener Verhaltensweisen geworden sind. Betroffene können einen Verstoß gegen diesen Respect Code melden. Ihre Angaben sollen vertraulich behandelt und das Verfahren zügig, respektvoll und unter Wahrung ihrer Rechte durchgeführt werden. Sie haben Anspruch auf Mitteilung des Ergebnisses der Meldung, soweit sie hierauf nicht durch anonyme Meldung verzichtet haben. Betroffenen dürfen aus der Meldung eines Fehlverhaltens keine Nachteile entstehen.

### *Beschuldigte*

Beschuldigte sind Personen, denen eine Diskriminierung oder ein Verstoß gegen diesen Respect Code vorgeworfen wird. Der Vorwurf gegen sie soll vertraulich behandelt und das Verfahren zügig, respektvoll und unter Wahrung ihrer Rechte durchgeführt werden. Sie haben ein Anrecht auf Mitteilung des Ergebnisses.

### *Zeug*innen*

Zeug*innen sind Personen, die Verstöße gegen diesen Respect Code entweder unmittelbar selbst miterlebt, gehört oder in sonstiger Form wahrgenommen haben und Personen, denen unmittelbar von einer betroffenen oder beschuldigten Person hiervon berichtet wurde. Zeug*innen sollen ermutigt werden, soweit möglich, einzugreifen und der betroffenen Person ihre Unterstützung anzubieten, insbesondere, sich als Zeug*innen im weiteren Verfahren zur Verfügung zu stellen. Personen, die von Dritten über Verstöße gegen diesen Respect Code erfahren haben (Gerüchteküche) sind keine Zeug*innen. Zeug*innen und Personen, die Betroffene unterstützen (bspw. Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauens-personen, etc.) dürfen deswegen nicht benachteiligt werden.

### *Beratungsstellen*

Bei Verstößen gegen diesen Respect Code sollen sich Betroffene für eine vertrauliche Beratung sowohl an interne, als auch externe Stellen wenden können.

- Intern: Vertrauenspersonen wie Setsprecher*innen/“Team Captains“ (Mitglieder des Drehteams), Ombudspersonen, Betriebs- und Personalräte und andere
- Extern: Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V., Antidiskriminierungsbeauftragte, Gewerkschaften, Anwält*innen, ggfs. externe (Fach-) Beratungsstellen

### *Beschwerde-/Meldestellen*

Arbeitgeber*innen sind nach dem AGG verpflichtet, für Diskriminierungsfälle eine Beschwerde-/Meldestelle einzurichten. Diese Stelle sollte auch für Beschwerden bei Verstößen gegen den Respect Code und für die Aufklärung von Sachverhalten zuständig sein. Der Gesetzgeber überlässt die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der einzurichtenden Beschwerdestelle den Arbeitgeber*innen, ggf. in Abstimmung mit Betriebs-/Personalräten. Wichtig ist, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, eine Beschwerde bei ihren Arbeitgeber*innen einzureichen. Die Beschwerde-/Meldestelle

muss allen Beschäftigten bekannt sein. Beschäftigten, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Beschwerde-/Meldestellen können sein:

- Intern: Hinweisgeber-Meldestelle, AGG-Beschwerdestelle, Ombudspersonen. Darüber hinaus können Meldungen bei Leitungskräften des ersten Kontakts erfolgen. Leitungskräfte des ersten Kontakts leiten Meldungen unverzüglich an die jeweilige Melde-/Beschwerdestelle weiter
- extern: z.B. Beschwerdehotlines

## V. Verantwortlichkeiten

### 1. Verantwortlichkeiten für Unternehmen bzw. Arbeitgeber*innen

Die den Respect Code anwendenden Unternehmen achten die unter Abschnitt III aufgeführten Grundsätze und werden unerwünschten und verbotenen Verhaltensweisen wie Diskriminierung und Belästigung entgegentreten und die Rechte der Beschäftigten wahren.

Im Rahmen dieses Respect Codes verpflichten sich Unternehmen/ Arbeitgeber*innen

- geeignete Mittel und erforderliche Maßnahmen für die Prävention von Diskriminierung, Gewalt und respektlosem Verhalten und zur Einhaltung der Grundsätze dieses Respect Codes zur Verfügung zu stellen;
- Dies geschieht durch die Einrichtung von verpflichtenden Beschwerde- bzw. Meldestelle nach dem AGG, je nach Struktur und Größe der Produktion auch zusätzliche Stellen der vertraulichen Beratung in Produktionen anzubieten, um persönliche oder organisatorische Interessenskonflikte zu vermeiden.
- den Respect Code und die jeweils beauftragten Stellen bzw. Personen innerhalb der Produktion allen an Produktionen beteiligten Personen in geeigneter und wahrnehmbarer Weise bekannt zu machen;
- Führungs- und Leitungskräfte, Teams, die Mitarbeitenden aus den Beschwerdestellen und Stellen der vertraulichen Beratung regelmäßig fortzubilden;
- Beschwerden nach der unter Punkt VI beschriebenen Vorgehensweise nachzugehen und dafür zu sorgen, das Fehlverhalten zu beenden.
- Arbeitgeber*innen trifft eine doppelte Schutzpflicht: gegenüber der beschwerdeführenden aber auch gegenüber der beschuldigten Partei. Beschwerden müssen verfolgt werden, wobei Konsequenzen für belästigende Personen verhältnismäßig zu sein haben.

### 2. Verantwortlichkeiten für Geschäftsführungs-, Führungs- und Leitungskräfte

Geschäftsführungs-, Führungs- und Leitungskräfte (nachfolgend Führungskräfte) kommen besondere Fürsorgepflichten und eine Vorbildfunktion zu.

Nachfolgend aufgeführte Verantwortlichkeiten werden von Führungskräften erwartet:

- Faire Behandlung aller Beschäftigten und das Vorleben respektvollen und wertschätzenden Verhaltens
- Schaffung eines solidarischen Arbeitsklimas und Vorleben eines Prinzips des „offenen Auges und

Ohres“, zu dem auch alle Teammitglieder ermutigt werden

- Regelmäßige, eindeutige und klare Kommunikation der im Respect Code Film festgehaltenen Werte und der angebotenen Beratungs- und Beschwerdestellen
- Regelmäßige Angebote von Schulungen, Webinaren, Coachings, Warm-Ups, Führungskräftetrainings etc.
- Einbindung von Personen mit Sonderzuständigkeiten und/oder besondere Sicherungsmaßnahmen in die Projekte (z.B. Intimacy Coordinator, Verantwortliche für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vertrauens-personen, zusätzliche Sicherheits-fachkräfte und Kinder- und Jugendschutzbeauftragte),
- Ein angemessener, vertraulicher und konsequenter Umgang mit Meldungen von mutmaßlichen Verstößen gegen den Respect Code

Erhalten Führungskräfte unmittelbar von der betroffenen Person Kenntnis von Diskriminierung (einschließlich sexueller Belästigung) oder Gewalt, so sind sie verpflichtet,

- die Arbeitgeber*innen oder gegebenenfalls die Beschwerdestelle unverzüglich in Kenntnis zu setzen (auch wenn dies nicht dem ausdrücklichen Wunsch der betroffenen Person entspricht);
- bei der Beschwerdestelle Schutzmaßnahmen für die betroffene Person anzuregen und diese ggfs. umzusetzen, um einer Fortsetzung der Diskriminierung entgegenzutreten;
- die betroffene Person über den weiteren Gang des Beschwerde-verfahrens zu informieren, auf geeignete Stellen der vertraulichen Beratung, auf die Vertraulichkeit des Beschwerdeverfahrens hinzuweisen und sie entsprechend zu verpflichten.

## 3. Verantwortlichkeiten für Stellen der vertraulichen Beratung

Vertrauliche Beratungsstellen oder -personen haben die Aufgabe der Information, Beratung und psychosozialen Unterstützung. Sie können nicht die Aufgaben einer Beschwerdestelle i.S.d. des AGG übernehmen. Sie sind zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet, auch und insbesondere gegenüber dem Unternehmen und seiner Beschwerdestelle (s.u.).

- Vertrauenspersonen sind während der gesamten Drehdauer persönlich ansprechbar. Hierzu können Produktionen auch mit externen, unabhängigen Vertrauenspersonen arbeiten, an die sich in der Produktion tätige Personen bei Verstößen wenden können. Ihnen darf kein Nachteil aus der Ausführung ihrer Beratungstätigkeit entstehen.
- Setsprecher*innen/“Team Captains“ können als zusätzliche Vertrauensperson agieren und unterstützen die Teammitglieder bei der Kommunikation von Respect-Code-Verstößen an die Vertrauenspersonen. Ihnen darf kein Nachteil aus ihrer Beratungstätigkeit entstehen.
- Die Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. bietet Betroffenen, Zeug*innen und Unterstützenden umfassende und ggf. anonyme juristische und psychologische Beratung in allen Fällen sexueller Belästigung.

Stellen der vertraulichen Beratung sollen ausdrücklich und in Abgrenzung zu den Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber*innen oder der Melde-/Beschwerdestellen keine Berechtigung haben

- zur eigenständigen Aufklärung des Sachverhalts,
- zur Befragung von Zeug*innen,
- zur Schlichtung, Konfliktbeilegung, dem Führen von „klärenden Gesprächen“,
- zur Kontaktaufnahme mit Beschuldigen, auch nicht auf Wunsch von Betroffenen,
- zur Erstattung von Meldungen und Beschwerden ohne die Zustimmung der Betroffenen.

### 4. Verantwortlichkeiten der Beschwerde-/Meldestellen

Beschwerde-/Meldestellen sind innerhalb des Unternehmens für die Aufklärung des Sachverhalts bei gemeldeten Fällen von Verstößen gegen den Respect Code, insbesondere bei Beschwerden nach dem AGG (bei Diskriminierungen) und bei Gewalt, zuständig:

- Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass bis zum Ende der Sachverhaltsaufklärung geeignete und angemessene Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person installiert werden.
- Im Rahmen der Aufklärung des Sachverhalts getrennte Befragungen Betroffener, Beschuldigter und von Zeug*innen durchzuführen und etwaige Beweismittel zu sichern.
- Sie teilen das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung der Geschäftsführung bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten mit und schlagen im Fall eines festgestellten Verstoßes geeignete (Sanktions-) Maßnahmen und/oder vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen vor.

Beschwerdestellen sind nicht berechtigt, Strafanzeige ohne Wissen oder Zustimmung von Betroffenen zu erstatten. Beschäftigte, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

## VI. Maßnahmen zur Prävention in der Produktion

### 1. Schulung von Vorgesetzten

Vorgesetzte („Head ofs“) sollten regelmäßig zu den bestehenden Regelungen, möglichem Fehlverhalten und Sanktionen und ihre Verantwortlichkeit für deren Einhaltung geschult werden. Diese Schulung kann auch durch unabhängige Vertrauenspersonen, professionelle Coaches, externe Beratungsstellen und Qualifizierungseinrichtungen ausgeführt werden.

### 2. Feedbacksysteme

Über anonyme und freiwillige digitale oder analoge Feedbacksysteme können die Einhaltung des Respect Code und die Einschätzung des Arbeitsklimas von den Mitarbeitenden während und nach der Gesamtdrehdauer abgefragt und die Ergebnisse von der unabhängigen Vertrauensperson, dem Team Captain sowie den Arbeitgeber:innen und Führungskräften ausgewertet werden.

### 3. Ernennung von Vertrauenspersonen und Team Captains

Vertrauenspersonen sind während der gesamten Drehdauer persönlich ansprechbar. Ein Mitglied des Drehteams kann als zusätzliche Vertrauensperson („Setsprecher*in“, „Team Captain“) agieren und die Teammitglieder bei der Kommunikation von Respect-Code-Verstößen an eine Stelle der vertraulichen Beratung unterstützen. Diese Person dient lediglich als Vermittlung zwischen Team und Stelle der vertraulichen Beratung; sie kann nicht sanktionieren und ist nicht

berechtigt, Konflikte selbst zu lösen. Diese Vertrauensperson sollte vom Team gewählt werden.

## 4. Transparenz in den Zuständigkeiten und Abläufen

Die oben bestimmten Grundsätze können dann Wirksamkeit entfalten, wenn allen Beteiligten, und insbesondere den Führungskräften, die benannten Zuständigkeiten, Aufgaben und beschriebenen Verfahrensabläufe bewusst sind. Teams und alle Beschäftigten sollten daher über Respect Code informiert sein und z.B. im Arbeitsvertrag darauf hingewiesen werden.

Vor Drehbeginn werden dem Team die Grundsätze, die für die Beratung verantwortlichen Teammitglieder, die Stellen der vertraulichen Beratung, die Beschwerde-/ Meldestellen und ihre jeweiligen Aufgaben sowie mögliche Sanktionen bei Verstößen vorgestellt. Das Regelwerk sowie die Kontaktdaten der genannten Personen und Stellen sollen in den Stablisten und täglichen Dispos aufgeführt bzw. barrierefrei am Set und an anderen Produktionsstätten zugänglich gemacht werden.

Tageweise am Set tätigen Personen sollte am Vortag ihres ersten oder einzigen Einsatzes ein Dokument oder Film ausgehändigt/zugesandt werden, in dem die Regeln und oben genannten Personen sowie Sanktionen übersichtlich dargelegt sind.

## 5. Einrichtung von Stellen vertraulicher Beratung und Beschwerde-/Meldestellen

In jeder Produktion sollten – je nach Größe und Dauer der Produktion geeignete – Stellen der vertraulichen Beratung und müssen nach AGG Beschwerde- bzw. Meldestellen zur Verfügung stehen.

## 6. Arbeitsschutzverantwortliche bzw. Personen mit Sonderzuständigkeiten und Jugendschutz

Vor Drehbeginn werden im Rahmen eines „Warm Ups" oder einer Informations-veranstaltung oder eines Films Cast und Crew zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterwiesen. Alle Informationen zur Arbeitssicherheit sind darüber hinaus als Anlagen den Cast- und Crew-Verträgen beigefügt. In bestimmten Fällen sollten folgende Personen mit Sonderzuständigkeiten und/oder besondere Sicherungsmaßnahmen in das Projekt einbezogen werden.

## 7. Intimacy Coordinator

Körpernahe Szenen bedürfen einer besonderen, der jeweiligen Szene angemessenen Einschätzungsprärogative. Beim Dreh anspruchsvoller/sensibler körpernaher Szenen, intimer Szenen und Sexszenen betreut ein*e Intimitäts-koordinator*in Schauspieler*innen und insbesondere die Regie bei der Vorbereitung und Umsetzung. Dadurch soll die Aufmerksamkeit aller Beteiligten erhöht, Risiken für die Schauspieler*innen oder Setanwesenden reduziert bzw. ausgeschlossen werden. Es geht insbesondere aber nicht abschließend um die Vermeidung von Grenzüberschreitungen und von sexueller Belästigung und Gewalt.

## 8. Kinder- und Jugendschutz-beauftragter

Für die gestaltende Mitwirkung Minderjähriger bei Film-, Foto-, Rundfunk- und Fernsehaufnahmen müssen die besonderen Anforderungen des Jugendarbeits-schutzgesetzes (JArbSchG) und insbesondere die Genehmigungsbedürftigkeit und deren Voraussetzungen nach § 6 II JArbSchG beachtet werden.

# VII. Vorgehen bei Meldungen/Beschwerden und Prüfung von Konsequenzen und Sanktionen

## 1. Grundsätzliches zum Vorgehen

Um ein respektvolles Arbeitsklima herzustellen, ist konsequentes und professionelles Handeln bei gemeldetem Fehlverhalten elementar.

Betroffene sollten Verstöße gegen den Respect Code möglichst frühzeitig bei der Beschwerdestelle oder Arbeitgeber*in melden. Fehlverhalten kann so besser erkannt und schneller vermittelnd oder intervenierend eingegriffen werden. Eine proaktive Arbeitskultur hilft, die Konfliktfälle, Diskriminierungen oder Gewalt frühzeitig zu erkennen und Wiederholungen zu verhindern.

Nach erlebtem Fehlverhalten sollten Betroffene sensibel und umfassend beraten werden, da ihnen die Entscheidung zur Beschwerde erfahrungsgemäß nicht leichtfällt. Sie sollten eine informierte und eigenständige Entscheidung darüber treffen können, ob sie Meldung erstatten möchten oder nicht. Vor allem bei Fällen schwerer (sexualisierter) Übergriffe ist das dringend zu beachten. Im Umgang mit gemeldeten Verstößen soll sichergestellt werden, dass die Angelegenheit sowohl für die betroffene als auch die beschuldigte Person vertraulich behandelt wird und sie die eigene Sichtweise darstellen können.

Es ist von höchster Priorität, allen Beschäftigten die Gewissheit zu geben, dass sie den benannten Ansprechpersonen in dieser Hinsicht voll vertrauen können. Betroffene und Beschuldigte sind während der Aufklärung des Sachverhalts auch ihrerseits verpflichtet, über die Vorgänge gegenüber Dritten, insbesondere Kolleg*innen (mit Ausnahme der Stellen der vertraulichen Beratung) zu schweigen.

## 2. Vorgehen bei Diskriminierungen/sexualisierter Belästigung und strafrechtlich relevantem Verhalten (insb. Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Körperverletzungsdelikte)

Bei Verstößen gegen den Respect Code werden im Folgenden mögliche Verfahrensabläufe dargestellt. Dabei reagiert jeder Mensch anders auf diskriminierendes Fehlverhalten, sexuelle Belästigungen etc. Betroffene könnten Angst haben, sich zu äußern. Das AGG sieht hierzu bspw. drei zentrale Rechte – Beschwerde, Leistungsverweigerungsrecht, Schadensersatz – vor.

### *Betroffene Person*

Alle Beschäftigten haben das Recht, beim*bei der Arbeitgeber*in oder der zuständigen Stelle Beschwerde einzulegen, wenn sie der Ansicht sind, nach dem AGG benachteiligt worden zu sein. Das gilt auch für sexuelle Belästigungen. Darüber hinaus sollen den Betroffenen die benannten Stellen der vertraulichen Beratung (Abschnitt V.3) zur Verfügung stehen. Betroffene können ihr Beschwerderecht aber auch direkt ausüben und den Verstoß beim*bei der Arbeitgeber*in oder den entsprechenden Beschwerde-/Meldestellen (Abschnitt V.4, Leitungskräfte der 1. Ansprache) melden. Auch anonyme Meldungen sind möglich und sollten vom*von der Arbeitgeber*in verfolgt werden. Die Möglichkeiten der Aufklärung sind hierbei erheblich eingeschränkt. Daher sind offene Meldungen für eine vertrauensvolle Arbeitskultur entscheidend.

### *Stellen vertraulicher Beratung*

Sollten sich Betroffene für eine vertrauliche Beratung entscheiden oder erhält die Stelle Kenntnis von einem Verstoß gegen Respect Code durch die betroffene Person oder Zeug*innen, beraten und unterstützen sie wie folgt:

- Psychosoziale Unterstützung (Zuhören)

- Aufklärung von Betroffenen oder Zeug*innen über die bestehenden Rechte und Möglichkeiten
- Ermutigen, insb. bei strafrechtlich relevantem Verhalten, falls notwendig, zur Inanspruchnahme weiterer (insb. juristischer) Beratung,
- Beachtung der Entscheidungsfreiheit der Betroffenen ohne Einflussnahme oder Bevormundung in eine bestimmte Richtung
- Vermittlung von weiterer Hilfe und Beratung
- Nur auf ausdrücklichen Wunsch und unter schriftlicher Entbindung von der Verschwiegenheit: Informieren der Leitungskraft oder Beschwerde-/ Meldestelle über den Verstoß gegen den Respect Code

### *Beschwerde-/Meldestelle*

Bei Diskriminierungen nach AGG und strafrechtlich relevanten Verstößen wird von den Betroffenen Beschwerde bei der zuständigen Stelle eingelegt.

- Einlegen von notwendigen sofortigen Schutzmaßnahmen, um eine erneute Diskriminierung oder Rechtsverletzung zu verhindern
- Datenschutzkonforme Dokumentation des Sachverhalts und des Vorgehens
- Unverzügliche Information der Sorgeberechtigten bei Verstößen zum Nachteil von Minderjährigen
- Information der Produktionsleitung über den Eingang der Beschwerde und Vorschlag des weiteren Vorgehens
- Information der betroffenen und der beschuldigten Person über den Eingang der Beschwerde, die vorläufige Schutzmaßnahme, den Ablauf des Verfahrens und Anweisung beider Seiten zur Verschwiegenheit,
- Unverzügliche Sachverhaltsermittlung
- Getrennte Anhörung der Beschwerdeführenden (Anspruch auf Beteiligung eines Beistands) und der beschuldigten Person (Anspruch auf Beteiligung des Betriebsrats) sowie ggf. von Zeug*innen
- Anfertigen von (autorisierten) Protokollen
- Zügige Aufklärung des Sachverhalts. Wegen der zweiwöchigen Kündigungsfrist gemäß §626 II BGB sollte die Aufklärung innerhalb von 10 Tagen nach Kenntnisnahme abgeschlossen sein.
- Einschätzung und Bewertung des Fehlverhaltens (Ist es strafrechtlich relevant? Folgende Variablen sind in die Bewertung einzubeziehen: Schweregrad, Häufigkeit, Einsicht der beschuldigten Person, Härtefall)
- Information der Produktionsleitung über das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung und ggf. Vorschlag von Sanktionen (im Fall von festgestellter Diskriminierung)

### *Führungskräfte (oder Arbeitgeber*innen)*

Erhalten Arbeitgeber*innen oder Führungskräfte Kenntnis von Fehlverhalten, müssen sie prüfen, welche Art von Verstoß vorliegt. Ihr anschließendes Vorgehen ist vom Ergebnis der Prüfung abhängig. Die betroffene und beschuldigte Person wird in jedem Fall über

das Ergebnis informiert. Sofern nötig, könnte die Möglichkeit einer Mediation zwischen den Beteiligten in Betracht gezogen werden (nur mit Einverständnis der betroffenen Person).

Wurde ein Fehlverhalten festgestellt, müssen Konsequenzen oder mögliche Sanktionen geprüft werden. Hierbei gilt, dass die getroffenen Maßnahmen die betroffenen Personen schützen, das Fehlverhalten unterbinden und die Situation verbessern sollen. Sanktionen sollten geeignet, erforderlich und angemessen sein, um künftige Verstöße zu verhindern. Bei festgestellter Diskriminierung ist zwingend zu sanktionieren. Folgende Sanktionen können in Betracht kommen (abschließend):

- Ermahnung (schriftlich oder mündlich)
- Abmahnung (schriftlich)
- Versetzung/Umsetzung
- Fristlose Kündigung (nur binnen 2 Wochen ab Kenntnisnahme möglich)
- Ordentliche Kündigung

Maßnahmen der Mediation/6-Augen-Gespräche/Konfliktlösung stellen insoweit keine Sanktionen dar. Ggf. sollten Maßnahmen der Prävention abhängig vom konkreten Sachverhalt erwogen werden. Arbeitgeber*innen sind nicht verpflichtet, die betroffene Person über die gewählten Folgen in Kenntnis zu setzen.

### 3. Ablauf bei Fehlverhalten, das keine Diskriminierung darstellt (respektloses Verhalten)

Anders als bei Diskriminierungen und strafrechtlich relevanten Verstößen kann Fehlverhalten wie respektlosem Verhalten, Machtmissbrauch und Mobbing mit einer weniger strikt geregelten Vorgehensweise begegnet werden. Hier stehen Maßnahmen der professionellen Mediation und Konfliktlösung im Vordergrund. Diese sollten stets mit dem Einverständnis der betroffenen und beschuldigten Person erfolgen.

Folgendes Vorgehen wird empfohlen:

- Mitteilung der betroffenen Person an Vertrauensperson über ein Fehlverhalten
- Prüfung des Vorfalls durch Produktionsleitung oder ggf. Beschwerdestelle
- Getrennte Anhörung der Beteiligten und ggf. Zeug*innen
- Bewertung des Geschehens durch und Beratung (ggf. mit externer Vertrauensperson) zu geeigneten Konsequenzen oder Sanktionen.

## VIII. Gemeinsames branchenrelevantes Verständnis zu den Konsequenzen von Fehlverhalten

Die Unterzeichnenden stimmen darin überein, dass bei der Entwicklung und Herstellung von filmischen Formaten in den Filmteams gesetzliche Regelungen sowie darüber hinaus die in diesem Respect Code Film verabredeten Standards anzuwenden und einzuhalten sind. Sie sind sich einig, dass Produktionsunternehmen, Auftraggeber*innen und Finanzierungspartner*innen im Sinne der gemeinsamen Zielstellung des Respect Code Films über die An- und Abrechnung von Maßnahmen, die aus dieser Selbstverpflichtung der Branche erwachsen, produktionsindividuell entscheiden. Davon ausgenommen sind Vorgaben und Maßnahmen, die gesetzlich vorgeschrieben sind.

Arbeitgeber*innen, Auftraggeber*innen, Finanzierungspartner*innen und die jeweiligen Führungskräfte verfolgen insoweit das gleiche

Ziel und setzen sich für dessen Einhaltung und Berücksichtigung gemeinsam ein. Es besteht Einigkeit, dass die körperliche Unversehrtheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten sowie ein respektvoller und wertschätzender Umgang an den Filmsets oberste Priorität haben. Um geeignete Maßnahmen und einvernehmlich weitere Vorgehensweisen zu besprechen und ggf. die Konsequenzen zu tragen, ist eine frühzeitige Kommunikation zwischen allen Beteiligten erforderlich.

Finanzielle oder terminliche Gründe dürfen in keinem Fall dazu führen, dass gegen gesetzliche Vorgaben (Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Gleichbehandlung etc.) verstoßen oder nach dem Respekt Code unerwünschtes oder gar verbotenes Verhalten an Filmsets geduldet oder befördert wird. Diese Gründe dürfen auch nicht die Unterlassung von Beschwerden und/oder Sanktionen, die Nicht-Herbeiführung dringend notwendiger Personalwechsel, den Verzicht auf Produktionsunterbrechungen oder, als Ultima ratio davon, Produktionsabbrüche befördern.

**Berlin, den 08. November 2024**

Initiatoren

Allianz Deutscher Produzentinnen und Produzenten – Film, Fernsehen und Audiovisuelle Medien e.V.

Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS)

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Erstunterzeichner

ARD, vertreten durch den Mitteldeutschen Rundfunk (MDR)

ARD Degeto Film GmbH

Bundesverband Regie e.V. (BVR)

Deutsche Filmakademie e.V.

Netflix

VAUNET – Verband Privater Medien e. V.

Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)

Unterstützung und Beratung

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien

Filmförderungsanstalt FFA

Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)

Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.