

N i e d e r s c h r i f t
über die 21. - öffentliche - Sitzung
des Unterausschusses „Medien“
des Ausschusses für Rechts- und Verfassungsfragen
am 5. März 2025
Hannover, Landtagsgebäude

Tagesordnung:

Seite:

1. **Machtmissbrauch und sexueller Belästigung in der Filmbranche entgegentreten**
Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 19/5326](#)
Unterrichtung 4
Aussprache 5
Fortsetzung der vorbereitenden Beratung 6
2. **Information der Landesparlamente nach § 5 a Rundfunkfinanzierungsstaatsvertrag
hier: Bericht des ZDF an die Landesparlamente**
Unterrichtung durch die Landtagspräsidentin - [Drs. 19/4804](#)
Vorstellung des Berichts 7
Aussprache 10
3. **Reisen** 13
4. **Terminangelegenheiten** 14

Anwesend:

Mitglieder des Unterausschusses:

1. Abg. Colette Thiemann (CDU), Vorsitzende
2. Abg. Brian Baatzsch (SPD)
3. Abg. Stefan Klein (SPD) (per Videokonferenztechnik zugeschaltet)
4. Abg. Kirsikka Lansmann (SPD) (per Videokonferenztechnik zugeschaltet)
5. Abg. Karola Margraf (SPD)
6. Abg. Claudia Schüßler (SPD) (per Videokonferenztechnik zugeschaltet)
7. Abg. Tim Julian Wook (SPD)
8. Abg. Eike Holsten (CDU)
9. Abg. Jens Nacke (CDU)
10. Abg. Uwe Schünemann (CDU) (per Videokonferenztechnik zugeschaltet)
11. Abg. Thomas Uhlen (CDU)
12. Abg. Detlev Schulz-Hendel (GRÜNE)
13. Abg. Anne Kura (in Vertretung der Abg. Eva Viehoff) (GRÜNE)
14. Abg. Jens-Christoph Brockmann (AfD)

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Triefenbach.

Niederschrift:

Regierungsrätin Harmening, Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 15:32 Uhr bis 16:35 Uhr.

Außerhalb der Tagesordnung:

Billigung von Niederschriften

Der **Unterausschuss** billigt die Niederschrift über die 20. Sitzung.

Tagesordnungspunkt 1:

Machtmissbrauch und sexueller Belästigung in der Filmbranche entgegentreten

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 19/5326](#)

erste Beratung: 51. Sitzung am 07.11.2024

federführend: AfRuV

vorbereitende Beratung gem. § 12 Abs. 3 GO LT: UAMedien;

Stellungnahme gem. § 28 Abs. 4 i. V. m. § 39 Abs. 3 Satz 1 GO LT: AfWuK

zuletzt beraten: 19. Sitzung am 13.11.2024 (Unterrichtungswunsch, Stellungnahme AfWuK)

Unterrichtung

MR'in **Höhl** (StK): Das Thema dieses Antrags ist ein unerfreuliches Thema. Umso erfreulicher ist, dass ich verkünden kann, dass in all der Zeit, in der ich in diesem Bereich arbeite, kein Fall von Machtmissbrauch oder gar sexueller Belästigung in der Staatskanzlei bekannt geworden ist, ebenso wenig bei der nordmedia oder beim Film & Medienbüro Niedersachsen. Das habe ich vor der Sitzung abgefragt. Das soll aber nicht bedeuten, dass es so etwas in Niedersachsen nicht gibt.

Im Zuge der #MeToo-Debatte wurde 2018 in Berlin eine Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Kultur- und Medienbranche namens Themis eingerichtet. Themis wird auch von Niedersachsen aus genutzt, auch aus Niedersachsen heraus gibt es Gesprächsbedarf. Weitere Details wird man mir dort nicht nennen, weil das eine Vertrauensstelle ist und die Beschwerden anonym abgegeben werden.

Aber Themis ist nicht die einzige Einrichtung, an die sich Betroffene wenden können. Die nordmedia hat auch eine Vertrauensstelle eingerichtet. Das ist ein Anwaltsbüro in Hannover, das bereits in anderer Sache für die nordmedia arbeitet. Bisher war es überwiegend für Whistleblower und Compliance-Angelegenheiten der nordmedia zuständig. Jetzt wurde das Büro auch für Externe geöffnet, die sich in irgendeiner Art und Weise unangemessen behandelt fühlen. Bisher ist dort noch kein Fall erfasst. Wir müssen sehen, wie sich das entwickelt.

Am 8. November 2024 ist der Respect Code Film unterzeichnet worden. Das ist ein sehr strukturiertes Regelungswerk, das alle möglichen Arten der unangemessenen Handlungen am Set auführt. Es ist gewünscht, dass sich möglichst viele auf breiter Front diesem Respect Code anschließen und sich diese Agenda durchsetzt. Er wurde in der Branche mit den Verbreitern, also den Sendern, und dem Vertrieb entwickelt und ist breit aufgestellt.

Verhandelt wird etwas Ähnliches momentan bundesweit unter dem Stichwort „Harmonisierung der Förder- und Abrechnungsbedingungen der Filmförderinstitutionen der Länder und des Bundes“. Das ist ein nicht ganz unkompliziertes Verfahren, weil die Voraussetzungen in den Ländern im föderalen System doch recht unterschiedlich sind. Deshalb hat man sich einen Zeitrahmen bis Anfang 2027 gesetzt, um mit diesem Prozess zum Ende zu kommen. Dabei sind alle

möglichen Aspekte der Filmförderung adressiert, zum Beispiel Regionaleffekte, aber auch Tilgungsbedingungen. Ein Aspekt wäre, die Verpflichtung auf diesen Respect Code anzusiedeln, damit dieser möglichst flächendeckend in Deutschland gilt. Dann müsste sich jeder, der einen Antrag auf Filmförderung bei einer Einrichtung in Deutschland stellt, auf diesen Respect Code verpflichten. Das ist das Ziel.

Bereits jetzt sind in den Bedingungen angemessene Beschäftigungsverhältnisse adressiert, bisher allerdings nur unter dem Aspekt der angemessenen Finanzierung. Das wäre dann entsprechend auf andere Aspekte der Tätigkeit am Set auszuweiten. Das ist die Idee, die momentan im Raum steht. Die Bedingungen sind aber noch nicht fest, sondern noch in der Verhandlung. Es ist ein laufendes Verfahren und noch nicht abgeschlossen. Am 17. März habe ich bei der nordmedia eine Sitzung, bei der ich nachfragen werde, wie weit sie zu diesem Aspekt sind. Sicherlich ist es auch möglich, das in den Förderbedingungen der nordmedia zu verankern, so wie wir das zum Beispiel auch mit Green Filming gemacht haben. Das gilt jetzt mittlerweile als bundesweiter Standard.

Wir sind also auf dem Weg. Allerdings muss man auch gucken, dass man nicht mit Kanonen auf Spatzen schießt. Denn momentan ist das in Niedersachsen noch kein großes Thema, und wir müssen schauen, dass wir keine Regelungen etablieren, die möglicherweise Antragsteller in Niedersachsen-Bremen gegenüber anderen Antragstellern benachteiligen. Wir haben also großes Interesse daran, dass das bundesweit akzeptiert wird. Aber in welcher Form das geschehen wird, ob man es in die Förderrichtlinien aufnimmt oder ob es andere Branchenvereinbarungen gibt, ist derzeit noch fraglich.

Aussprache

Abg. **Kirsikka Lansmann** (SPD): Vielen Dank für die Unterrichtung. Sie sprachen den Respect Code Film an. Bewerten Sie diesen als ausreichend? Beinhaltet er aus Ihrer Sicht alles, was wichtig ist, sodass man sich auf ihn beziehen kann?

MR'in **Höhl** (StK): Der Respect Code ist ein relativ umfangreiches Dokument und führt alle möglichen Probleme auf, die bei Filmdreharbeiten auftreten können. Er ist sehr ausführlich. Zudem ist es von Vorteil, dass er aus der Branche heraus entwickelt wurde und damit auch bei denjenigen, die ihn am Set anwenden sollen, Akzeptanz findet. Unser Ziel ist, dass sich möglichst viele Filmfördereinrichtungen und Branchenvertreter auf den Respect Code Film verpflichten. Das ist quasi eine präventive Maßnahme, da so darauf hingewirkt wird, dass Fälle, die bei den Vertrauensstellen auflaufen würden, gar nicht erst entstehen.

Abg. **Jens-Christoph Brockmann** (AfD) Vielen Dank, Frau Höhl, für Ihre Ausführungen. Es ist gut, dass offensichtlich schon einiges in dem Bereich passiert ist. Ich habe zwei Fragen dazu.

Themis hat ein Büro in Berlin. Ich habe wahrgenommen, dass man eine solche Einrichtung auch gern in Niedersachsen hätte. Wäre es denkbar, dass Themis ein Regionalbüro in Hannover aufmacht? Dann hätte man, ohne eine komplett neue Organisation schaffen zu müssen, eine Regelung gefunden.

Sie hatten bezüglich des Respect Codes gesagt, es wäre wünschenswert, eine bundeseinheitliche Regelung zu treffen, um keine Wettbewerbsverzerrung unter den Ländern zu haben. Wie wahrscheinlich ist es, dass wir zeitnah eine entsprechende Einigung haben? Wie ist Ihre Einschätzung dazu?

MR'in **Höhl** (StK): Es gibt hier in Hannover die Vertrauensstelle, die die nordmedia eingerichtet hat. Es handelt sich um ein sehr erfahrenes Rechtsanwaltsbüro in der Marienstraße, das schon lange mit der nordmedia zusammenarbeitet. Ich halte es für sinnvoll, dass man hier eine neutrale Stelle gewählt hat und die Vertrauensstelle nicht direkt bei der nordmedia angesiedelt ist, weil eine Verbindung aus Geldgeber und Vertrauensstelle nicht besonders glücklich ist.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass sich der Respect Code Film bundesweit durchsetzt. Er ist bei allen Filmförderungen auf große Anerkennung gestoßen. Ich gehe davon aus, dass er letztlich bundesweit gelten wird.

Fortsetzung der vorbereitenden Beratung

Abg. **Detlev Schulz-Hendel** (GRÜNE) führt aus, er habe bereits in der Debatte im Landtag sehr positiv wahrgenommen, dass man über die Fraktionsgrenzen hinweg für das Thema sensibilisiert sei.

Aus Gesprächen mit Branchenangehörigen wisse er, dass sich viele - auch kleinere - Filmfirmen in Niedersachsen schon selbstständig und eigenverantwortlich in diesem Bereich auf den Weg gemacht hätten und durchaus als Vorbild für andere dienen könnten. Nichtsdestoweniger verzeichne Themis auch Meldungen aus Niedersachsen.

Insofern sollten die Fraktionen nun prüfen, wo die Übereinstimmungen lägen, denn es sei sicherlich Konsens, dass ein gemeinsames starkes Signal aus dem Landtag bei diesem Thema richtig sei. Er könne sich vorstellen, dass man gemeinsam einen guten Weg finden werde, um diesen Antrag in breitem Einvernehmen weiter zu bearbeiten.

Abg. **Jens Nacke** (CDU) stimmt zu, dass man bei dem Thema nicht weit auseinanderliege, sondern schon in der ersten Beratung im Plenum deutlich geworden sei, dass es für alle wichtig sei. Auch sein Eindruck sei gewesen, dass man sicherlich zu einer gemeinsamen Position finden könne. Insofern schließe er sich dem Vorschlag an, sich nun mit den Ergebnissen der Unterrichtung zu befassen und zu prüfen, wie man zusammenkommen könne.

Der **Unterausschuss** kommt überein, die Beratung nach der Abgabe einer Stellungnahme durch den Ausschuss für Wissenschaft und Kultur fortzusetzen.

Tagesordnungspunkt 2:

Information der Landesparlamente nach § 5 a Rundfunkfinanzierungsstaatsvertrag

hier: Bericht des ZDF an die Landesparlamente

Unterrichtung durch die Landtagspräsidentin - [Drs. 19/4804](#)

direkt überwiesen am 11.07.2024

federführend: AfRuV

vorbereitende Beratung gem. § 12 Abs. 3 GO LT: UAMedien

Vorstellung des Berichts

Susanne Flügel (ZDF): Ich freue mich sehr, dass ich mich heute hier mit Ihnen austauschen kann. Zu meiner Person: Ich bin seit mehr als 20 Jahren für das ZDF tätig und leite seit zwei Jahren die Hauptabteilung „Finanzen und Controlling“. In dieser Funktion bin ich an der Erstellung des Berichts beteiligt, der Ihnen alle zwei Jahre zur Verfügung gestellt wird. Er soll Ihnen nicht nur einen Überblick über die wirtschaftliche und finanzielle Situation des ZDF geben, sondern er enthält auch Kapitel, die die ganze Bandbreite des ZDF abbilden. Er deckt also Themen von Finanzen über Programm bis hin zu gesellschaftlicher und unternehmerischer Verantwortung ab. Wenn es Ihnen recht ist, werde ich im Folgenden kurz auf die einzelnen Kapitel eingehen, um Ihnen die Inhalte in Erinnerung zu rufen.

In den ersten drei Kapiteln berichten wir über die finanziellen Rahmenbedingungen, die uns die Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten (KEF) setzt, und über die Finanzen selbst. In diesem Bericht sind noch die Werte abgedruckt, die wir für den 24. Bericht der KEF angegeben haben. Sie alle wissen, dass die KEF bereits Empfehlungen abgegeben hat und diese Empfehlungen gemäß Verfahren eigentlich schon zum 1. Januar 2025 in die Umsetzung hätten gehen sollen. Aber so weit sind wir nicht gekommen, die weiteren Schritte wurden nicht vollzogen, und ZDF und ARD haben sich gezwungen gesehen, Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht einzulegen.

Dann folgt das Herzstück des Berichts - das sind auch die meisten Seiten -, in dem es sehr konkret darum geht, wie wir den Programmauftrag ausfüllen. Dabei gehen wir auf die einzelnen Genres und Sendungen ein.

Die Kapitel 5 bis 8 enthalten Informationen zu den Themen Nachhaltigkeit, Compliance, auch mit dem sehr wichtigen Thema Transparenz - Transparenz wird jetzt bekanntlich immer mehr von uns gefordert -, sowie zu den Themen Kooperationen mit ARD und Deutschlandradio und Beteiligungen.

Wie ich bereits gesagt habe, werden die finanziellen Leitplanken durch die KEF gesetzt. Sie hat uns Ende 2022 aufgefordert, eine Finanzbedarfsanmeldung abzugeben, und das hat sie jetzt wieder getan. Wir sind gerade mitten in der Anmeldung für den 25. Bericht. Bei dieser Anmeldung - das möchte ich betonen - haben wir nicht unbedingt viel Freiheit. Es gibt ein festgelegtes Verfahren. Auch Steigerungsraten für die einzelnen Aufwandsarten sind dort beschrieben. Diese waren für den jüngsten Bericht, der auch Grundlage für die jetzige Feststellung ist, auf relativ

niedrigem Niveau. Man konnte damals nicht vorhersehen, wie sich die Inflation und die Preissteigerungsraten entwickeln. Eine Steigerungsrate von rund 2 % wurde von uns bei der Anmeldung zugrunde gelegt. Dennoch ist es zu Kürzungen gekommen. Auf der Basis des alten Beitrags und der Finanzbedarfsanmeldung gibt es also immer eine Lücke. Das nennen wir ungedeckter Finanzbedarf, er wird dann in die notwendige Beitragsanhebung umgerechnet. Von diesem ungedeckten Finanzbedarf hat die KEF schon zwei Drittel gekürzt. Im Endeffekt hat sie empfohlen, für das ZDF eine Beitragsanhebung um 14 Cent vorzunehmen. Insgesamt sind es 58 Cent für das gesamte System der öffentlich-rechtlichen Anstalten. Wir orientieren uns selbstverständlich an diesem vorgegebenen Rahmen. Insofern sind die Werte in den Tabellen, die Sie in diesem Bericht finden, zu hoch, wir müssen entsprechend der Kürzung der KEF heruntergehen und versuchen, das entsprechend umzusetzen.

Allerdings ist die Struktur unseres Haushalts bzw. die der Aufwendungen und Erträge identisch. Das Haushaltsvolumen beträgt 2,5 Milliarden Euro jährlich. Die Finanzierung beruht zu 85 % auf den Rundfunkbeiträgen. Das ist unsere wichtigste Säule, denn aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen können wir bekanntlich nur begrenzt Werbung schalten, und auch nur im linearen Fernsehen. Werbung, Sponsoring und sonstige Erträge steuern 15 % zum Haushaltsvolumen bei. Wichtig ist für uns, zu betonen, dass die Aufwandsarten, die sich an der KEF-Logik orientieren, Programmaufwand, Personalaufwand, Sachaufwand bzw. Geschäftsaufwand und Investitionen beinhalten. Im Programmaufwand sind alle Aufwendungen enthalten, die direkt an externe Institutionen, die uns bei der Erfüllung des Programmauftrags unterstützen - also tatsächlich Content schaffen -, abfließen. Das betrifft Auftragsproduktion, Lizenzankäufe, aber auch Produktionsressourcen, die wir zukaufen. Dieser Programmaufwand macht 55 % unseres kompletten Aufwands aus. Der Personalaufwand fließt allerdings auch zu überwiegenden Teilen direkt in die Programmerstellung. Im KEF-Bericht können Sie diese entsprechende Analyse detailliert nachlesen. 82 % des Personalaufwands werden direkt dazu verwendet, in Produktion oder in Redaktion Programm zu erstellen.

Der Geschäftsaufwand enthält überwiegend Kosten für Gebäude, Versorgungstechnik und IT. IT ist eine besonders wichtige Grundlage und wird immer wichtiger für die Erstellung von Fernsehproduktionen. Insofern gibt es auch dort einen hohen Aufwand, aber immer als Grundlage für die Produktion und die Redaktion. Ich sage das deshalb, weil Personalaufwand oftmals mit Overhead gleichgesetzt wird und man denkt, dass im Programmaufwand auch die Personalressourcen für die Programmerstellung enthalten sind. Das ist nicht der Fall.

Wir sind im Gegensatz zur ARD zentral aufgestellt. Insofern haben wir auch schlanke Strukturen. Nichtsdestoweniger ist das Thema Kooperation mit der ARD und dem Deutschlandradio für uns von besonderer Bedeutung. Wir haben in diesem Bericht erstmals ein Kapitel eingefügt, in dem wir unsere bestehenden Kooperationen beschrieben haben. Wir haben auch die jetzt im Vordergrund stehende neue Kooperation, die Zusammenlegung der technischen Grundlage der Mediatheken von ARD und ZDF, beschrieben, aus der viele Vorteile generiert werden.

Weiterhin das Vertrauen unserer Zuschauerinnen und Zuschauer zu haben, ist für uns sehr wichtig und auch Grundlage für die Strategie des ZDF. Wir sind durch neue Initiativen im direkten Kontakt mit den Zuschauerinnen und Zuschauern, machen regelmäßige Studien und lassen Gutachten erstellen. Die Massenkommunikationsstudie aus dem Jahr 2023, die im Bericht erwähnt

ist, hat bestätigt, dass das ZDF hohes Vertrauen genießt und einen wesentlichen Beitrag zur politischen Meinungsbildung leistet. Nichtsdestoweniger müssen wir uns anstrengen, diese Erwartungshaltung weiter zu erfüllen.

Wir sehen, dass sich das Mediennutzungsverhalten weiter diversifiziert und wir die unterschiedlichen Gruppen in unserer Gesellschaft nicht über identische Wege erreichen können. Der Strategieprozess im ZDF „Ein ZDF für alle“ ist so benannt, weil wir große Anstrengungen unternehmen, wieder alle Bevölkerungsgruppen zu erreichen. Dabei spielt natürlich auch das passgenaue Angebot eine große Rolle: auf der einen Seite unsere Spartenkanäle, die speziell auf Zielgruppen zugeschnitten sind, auf der anderen Seite die immense Bedeutung des non-linearen Angebotes, das wir selbst veranstalten und das den Zuschauerinnen und Zuschauern in der überaus erfolgreichen ZDF-Mediathek angeboten wird.

Wir freuen uns darüber, dass wir 2024 im linearen Markt bereits zum 13. Mal in Folge mit 15,3 % den ersten Platz einnehmen konnten. Bezogen auf Niedersachsen liegt unser Marktanteil 2024 bei 15,7 %, also auf fast gleichem Niveau, sogar noch etwas höher. Danach folgt das Hauptprogramm der ARD mit 13,9 %, danach RTL und das dritte Programm des NDR mit 7,1 %.

Die Mediathek wird vonseiten des ZDF und jetzt auch in der Zusammenarbeit von ARD und ZDF stetig weiter verbessert werden. Man kann über die Mediathek Inhalte von beiden Anstalten aufrufen. Das ist ein Mehrwert, der sich auch perspektivisch in den Favoriten zeigt. Man kann von überall alles sehen, und die technischen Grundlagen werden jetzt auch noch weiter gemeinsam entwickelt. Wir hatten das vorgeschlagen, und die ARD hat den Ball freudig aufgegriffen. Das schreitet voran.

Da wir aber über unsere eigene Mediathek nicht alle Gruppen erreichen, sind wir auch auf Drittplattformen unterwegs. Sie alle wissen sicherlich, dass TikTok auch im Wahlkampf eine große Rolle bei den jungen Mitgliedern unserer Gesellschaft gespielt hat. Wir versuchen also auch, über die Drittplattformen an diejenigen heranzukommen, die nicht aktiv die Angebote, die wir selbst platzieren, aufrufen.

Die einzelnen Programmangebote machen das Kernstück des Berichts, Seiten 21 bis 48, aus. Wir haben dort sehr viele Formate zum Beispiel im Bereich Aktualität und Sport beschrieben. Wir machen sehr viele Dokumentationen, die sehr gut nachgefragt werden. Wir versuchen, mit jungen Serien jüngerer Publikum zu erreichen. Die Miniserien, die wir schalten, sind gezielt auf das Publikum zugeschnitten, das sonst eher bei Netflix und Co. zu finden ist. Diese Anstrengungen werden wir auch weiter unternehmen.

Die gesellschaftlichen Werte finden sich am Ende des Berichts - nicht, weil sie uns nicht so wichtig sind wie das Programm, sondern weil es ergänzende Kapitel sind. Das Thema Compliance ist in der öffentlichen Diskussion besonders wichtig geworden. Im ZDF gibt es schon länger Compliance-Richtlinien. Wir haben ein umfangreiches Regelwerk. Das ist jetzt gesichtet und geschärft worden. Wir haben einen Compliance-Beauftragten eingesetzt und ein Compliance-Management-System eingerichtet. Dem Compliance-Board gehöre ich auch an. Das ist im ZDF sehr hoch angesiedelt. Insofern haben wir dort noch ein wenig zugelegt.

Das Thema Nachhaltigkeit ist uns auch besonders wichtig. Wir errichten gerade zwei Neubauten auf dem Gelände des ZDF in Mainz am Lerchenberg, weil Gebäude dort nicht mehr instandgesetzt werden konnten. Beide Gebäude werden das DGNB-Gold-Zertifikat erhalten, also den offiziell anerkannten Standard, was Nachhaltigkeit angeht, erfüllen.

In Niedersachsen haben wir ein Landesstudio in Hannover. Der dortige Kollege Peter Kunz ist Ihnen allen sicherlich bekannt. Nach langen Auslandsaufenthalten hat er sich vor vielen Jahren hier in Niedersachsen niedergelassen und betreut alles, was das Bundesland angeht. Das Landesstudio Niedersachsen stellt 6 % der Gesamtminuten aller Landesstudios. Der größte Teil kommt selbstverständlich aus Berlin. Wir senden natürlich auch Filme, die hier in Niedersachsen gedreht werden. Der Ostfriesenkrimi und die Krimireihe Wendland spielen hier. Wir unterstützen auch die nordmedia finanziell - das ist ein fester Posten in unserem Haushaltsplan - und tragen damit zur Filmförderung in Niedersachsen-Bremen bei.

Aussprache

Abg. **Jens Nacke** (CDU): Ich habe in Ihrem Bericht keine Angabe dazu gefunden, wie hoch die Rücklage des ZDF ist. Das spielt bekanntlich im Moment mit Blick auf die Entscheidung der Ministerpräsidentinnen und -präsidenten eine wichtige Rolle. Könnte das ZDF den Gedanken, den Bedarf in den nächsten zwei Jahren mit Rücklagen auszugleichen, nachvollziehen?

Susanne Flügel (ZDF): Dass Sie die Information nicht im Bericht finden, liegt an dessen Alter. Wir befinden uns bekanntlich am Ende der Beitragsperiode 2021 bis 2024. Für diese Beitragsperiode war vorgesehen, eine sogenannte Sonderrücklage 3 zu bilden - es gab bereits zwei früherer Sonderrücklagen -, die aus Beitragsmehrerträgen resultiert, die so in den KEF-Berechnungen nicht enthalten waren.

Man prognostiziert die zu erwartenden Beiträge anhand der Anzahl der Wohnungen, der Entwicklung und weiterer relevanter Zahlen, die Einfluss nehmen auf die Beitragsmittel. Wenn dann in der laufenden Beitragsperiode mehr Beiträge vom Beitragsservice eingenommen werden als erwartet, sind wir verpflichtet, diese zurückzulegen, so auch in der Beitragsperiode 2021 bis 2024.

Mit dem Ende von 2024 kennen wir jetzt die Höhe der Rücklage, die wir über die Beitragsmehrerträge bilden konnten. Das ZDF weist am Ende des Jahres 2024 315 Millionen Euro als Sonderrücklage 3 aus. Diese Summe ist in die Festsetzung der KEF eingeflossen. Das heißt, die Mittel sind als Finanzierung für die komplette Beitragsperiode genommen worden und stehen auch für die komplette Beitragsperiode zur Verfügung. Wenn man sich jetzt die für die kommenden Jahre geplanten Zahlen ansieht, ist festzustellen, dass wir die Defizite, die in jedem Jahr auflaufen, auch in den ersten beiden Jahren decken können.

Aber aus Sicht der Leiterin Finanzen und Controlling im ZDF muss ich dazu sagen, dass wir aus Sicherheitsgründen - und um Eventualitäten auszugleichen - auch eine gewisse Rücklage erhalten sollten. Wir können das Geld nicht bis zum Ende ausgeben.

Abg. **Jens Nacke** (CDU): Ich habe noch eine Frage zu den Rundfunkbeitragsmitteln, die in Niedersachsen eingesetzt werden. 10 % Ihrer Beitragszahler kommen aus Niedersachsen. Wir sind das 10-%-Land. Selbstverständlich kommen einige Sendungen aus Niedersachsen, aber gibt es einen Gesamtüberblick darüber, wie hoch die Mittel sind, die tatsächlich in Niedersachsen eingesetzt und verwertet werden?

Susanne Flügel (ZDF): Die Antwort auf diese Frage müsste ich nachliefern. Ich habe die Informationen nicht auswendig parat. Sie stehen auch nicht im Bericht.

Abg. **Jens Nacke** (CDU): In dem im Moment sehr beweglichen Medienmarkt spielen die digitalen und non-linearen Angebote - vor allem, wenn man die Mediatheken mitbetrachtet - inzwischen eine überaus zentrale Rolle für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Können Sie sagen, welche Umschichtungen Sie aus vorgesehenen Ausgaben im linearen Bereich vorgenommen haben, um zusätzliche Ausgaben im non-linearen und digitalen Bereich zu ermöglichen?

Susanne Flügel (ZDF): Die strategische Ausrichtung des ZDF hat vorgesehen, Mittel in die digitalen Kanäle, also insbesondere zu ZDFneo, aber auch in das non-lineare Umfeld umzuschichten. In den vergangenen drei Jahren wurden 100 Millionen Euro zulasten des Hauptprogramms insbesondere in die Non-Linearität umgeschichtet. Mit dieser Strategie werden wir auch weitermachen, aber weitere Summen sind noch nicht festgelegt worden. 100 Millionen Euro klingt jetzt wenig, aber die Summe ist umgeschichtet und steht dann auch jährlich für die non-linearen Angebote und deren Ausbau zur Verfügung.

Abg. **Jens Nacke** (CDU): Ich gehöre dem Rundfunkrat des NDR an, und mich beschäftigt die Frage, warum es trotz strenger Vorgaben und Berechnungsmethoden ohne Weiteres möglich ist, 100 Millionen Euro jährlich in non-lineare Angebote umzuschichten - ich empfinde es gar nicht als so wenig -, während bei der Frage, ob man möglicherweise noch in irgendeiner Form Einsparung vornehmen könnte, immer der Verweis kommt, dass es dafür keinerlei Möglichkeiten gebe und dafür der Auftrag verändert werden müsste. Ich habe bisher keine überzeugende Antwort auf diese Frage bekommen.

Susanne Flügel (ZDF): Dann versuche ich, eine zu geben. Wir beobachten immer, wie sich unsere Zuschauergruppen bewegen, und versuchen, ein passgenaues Angebot zu machen. Wir stellen fest, dass wir eine abnehmende Zahl an Zuschauerinnen und Zuschauer haben, die das lineare Angebot nutzen, während die Nutzung des non-linearen Angebots zunimmt. Das betrifft nicht nur die jungen Menschen, sondern auch andere Altersgruppen. Diese Bewegung gibt es, und wir versuchen, das Angebot dort, wo die Menschen hingehen, zu stärken.

Insofern empfinde ich es als einen ganz normalen Prozess, dass wir in unserem Haushalt, in dem wir die Budgets für die unterschiedlichen Sachverhalte und Programmbereiche festlegen, entsprechende Veränderungen vornehmen. Das haben wir mit Blick auf die Genres auch vorher schon gemacht. Jetzt nehmen wir Verschiebungen zwischen den Ausspielwegen vor. Dort einzusparen, würde unseren Qualitätsanspruch und unsere Bemühungen, alle Gesellschaftsgruppen anzusprechen, konterkarieren. Das ist die Antwort auf diese Frage. Ich finde, das ist tatsächlich ein ganz normaler Prozess der Budgetierung.

Abg. **Karola Margraf** (SPD): Sie sprachen von 15 % sonstigen Erträgen. Welche Rolle spielt da die Werbung? - Sie haben ferner berichtet, sie seien jetzt in noch direkterem Kontakt mit den Zuschauerinnen und Zuschauern. In welcher Form findet dieser statt?

Susanne Flügel (ZDF): Die 15 % beziehen sich auf Werbung, Sponsoring und sonstige Erträge. Wir haben zum Beispiel sonstige Erträge über Kabelverbreitung, über Vermietung usw. Der Werbeertrag bewegt sich jährlich zwischen 150 Millionen und 165 Millionen Euro, je nachdem, ob es ein Jahr mit einem Sportgroßereignis ist oder nicht.

Unsere Bemühungen, direkt mit den Zuschauerinnen und Zuschauern in Kontakt zu treten, stehen auf mehreren Säulen. Es sind nicht die Formate, mit denen wir die Zuschauergruppen besser ansprechen möchten, sondern es sind Initiativen wie ZDFmitreden, über die wir direkt interaktiv in Kontakt treten und gern Rückmeldung über unseren Content und über alle unsere Aktivitäten bekommen. Dieser Kanal ist neu eingerichtet worden. Auf ZDF.de ist auch sehr gut beschrieben, wie das funktioniert.

Zudem haben wir das Programm „ZDF goes Schule“ gestartet. Wir gehen aktiv in die Schulen, stellen unser Programm vor und nehmen natürlich auch die Rückmeldungen von dort mit. Das ist wichtig für die Weiterentwicklung unserer Formate, damit wir auch die Zielgruppen im Schulalter wieder besser ansprechen können.

Drittens sind wir mit unseren Sendungen häufiger vor Ort. Sendungen wie das ZDF-Morgenmagazin und der ZDF-Fernsehgarten finden aus Effizienzgründen natürlich meistens in unseren eigenen Studios bzw. auf dem ZDF-Gelände in Mainz statt, wo wir die technische Infrastruktur schon vor Ort haben. Aber zu ausgewählten Zeitpunkten gehen wir auch woanders hin und produzieren von dort. Ich muss gestehen, dass es natürlich ein höherer Aufwand ist, wenn wir mit den Produktionsressourcen reisen müssen. Aber das Publikum vor Ort gibt uns entsprechend Rückmeldungen, und es wird sehr gewürdigt, wenn das ZDF auf Reisen geht. Wir bekommen sehr positives Feedback, wenn wir das machen.

*

Der **Unterausschuss** nimmt den Bericht in der Drucksache 19/4804 zur Kenntnis und schließt damit die vorbereitende Beratung ab.

Tagesordnungspunkt 3:

Reisen

Der **Unterausschuss** bespricht Organisatorisches zu seiner parlamentarischen Informationsreise nach Großbritannien und England vom 17. bis 21. März 2025 sowie das bisher vorgesehene Programm.

Ferner sieht er vor, die Planung seines Besuchs der IFA 2025 in Berlin in seiner für den 2. April 2025 geplanten Sitzung fortzusetzen.

Tagesordnungspunkt 4:

Terminangelegenheiten

Auf Vorschlag der Vors. Abg. **Colette Thiemann** (CDU) beschließt der **Unterausschuss**, seine für den 26. November 2025 vorgesehene Sitzung zugunsten eines konkurrierenden Termins des Ausschusses für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung abzusagen, sofern die Beratungen zum Haushalt 2026 zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen sind.

* * *

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 Film¹

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 Führungskräften 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*inem 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 Verhaltensweisen²

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 verletzen. 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, Vertrauenspersonen, 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 Drehteam), 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 entgegenzutreten 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, Führungskräfte trainings etc.
- Einbindung von Personen mit Sonderzuständigkeiten und/oder besondere Sicherungsmaßnahmen in die Projekte (z.B. Intimacy Coordinator, Verantwortliche für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vertrauenspersonen, zusätzliche Sicherheitsfachkräfte 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 Beschwerdeverfahrens 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 Beschuldigten, 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 of“) 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 Drehteam 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 Informationsveranstaltung 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 beigelegt. 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 Einschätzungsprerogative. Beim Dreh anspruchsvoller/sensibler körpernaher Szenen, intimer Szenen und Sexszenen betreut ein*e Intimitätskoordinator*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 Jugendschutzbeauftragter

Für die gestaltende Mitwirkung Minderjähriger bei Film-, Foto-, Rundfunk- und Fernsehaufnahmen müssen die besonderen Anforderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (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 – Vereinigte 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.