



Vertrauensstelle
gegen sexuelle Belästigung
und Gewalt e.V.

GRENZEN DER GRENZENLOSIGKEIT

Machtstrukturen, sexuelle Belästigung und Gewalt
in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche

Qualitative Interviewstudie
Februar 2020

INHALT

	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	4
1	Hintergrund der Untersuchung	5
2	Methode	7
2.1	Stichprobenszusammensetzung	7
2.2	Datenerhebung: Leitfadengestützte Expert*inneninterviews	8
2.3	Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse	8
3	Ergebnisse	9
3.1	Ergebnisse nach Fragestellungen	9
3.1.1	Branchenspezifische Besonderheiten	9
3.1.2	Umgang mit Grenzen und Grenzüberschreitungen in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche	15
3.1.3	Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche	22
3.1.3.1	Erkennen von und Reagieren auf sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt	23
3.1.3.2	Gefährdungs- und Schutzfaktoren	32
3.2	Wünsche und Empfehlungen der Expert*innen	36
3.3	Zusammenfassung	42
4	Vorzüge und Limitationen der Untersuchung	44
5	Fazit und Ausblick	45
	Literaturverzeichnis	48
	Danksagung	50

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobenzusammensetzung	7
Abbildung 1: Themenwolke branchenspezifische Besonderheiten	9
Abbildung 2: Themenwolke Grenzen und Grenzüberschreitungen	15
Abbildung 3: Themenwolke Umgang mit sexueller Belästigung	22
Abbildung 4: Themenwolke Wünsche und Empfehlungen	36

1 HINTERGRUND DER UNTERSUCHUNG

*„Für mich beginnt das eigentlich da, wo eine Partei, egal welches Geschlecht, dem anderen etwas Sexuelles zumutet was die andere Partei nicht möchte. Und jetzt gibt's da diese Einschränkung und Relativierung, dass in unserem Bereich es den Leuten wahnsinnig schwer fällt Nein zu sagen, Stopp zu sagen, es selber zu erkennen und zu wissen, wo ist jetzt Spiel und wo wird's ernst.“
(Schauspieler)*

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt betreffen verschiedenste gesellschaftliche Kontexte und Lebensrealitäten. Gemäß einer EU-weiten Untersuchung der Europäischen Agentur für Grundrechte hat jede zweite Frau (55% der Teilnehmerinnen) seit ihrem 15. Lebensjahr mindestens einmal sexuelle Belästigung verbaler, physischer oder anderer, z. B. digitaler Form erfahren. 32% der Betroffenen gaben an, dass die Belästigung von einer Person aus dem beruflichen Kontext ausgegangen war (European Union Agency for Fundamental Rights, 2014). Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verdeutlicht das Ausmaß sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland: Etwa jede elfte erwerbstätige Person gibt an, innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Befragungszeitpunkt entsprechende Erfahrungen im Arbeitskontext gemacht zu haben. Frauen sind wesentlich häufiger betroffen als Männer (Schröttle, Meshkova, & Lehmann, 2019).

Insbesondere im beruflichen Kontext können sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung einen maßgeblichen negativen Einfluss auf Lebensqualität und psychische Gesundheit der Betroffenen hervorrufen, da hier existenzielle Abhängigkeiten bestehen und es zusätzlich häufig nicht möglich ist, die belästigenden Personen zu meiden (Chan, Chow, Lam, & Cheung, 2008). In einigen Branchen wie im Gesundheitswesen, an Hochschulen oder im Journalismus liegen außerdem häufig Settings vor, die sexualisierte Gewalt begünstigen können (Chen et al., 2018; Jenner et al., 2018; Kocher & Porsche, 2015).

Auch die Kulturbranche bringt herausfordernde Arbeitsbedingungen mit sich. Durch die mediale Präsenz von #metoo seit Ende 2017 fanden zunehmend unterschiedliche Stimmen und Perspektiven Eingang in den internationalen Diskurs zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (European Parliament, 2018; Graf, 2018). Die #metoo-Bewegung erhielt im Kontext der Vorwürfe gegen u.a. Filmproduzent Harvey Weinstein in den USA und Regisseur Dieter Wedel in Deutschland Unterstützung und Verbreitung. Massive Missstände innerhalb der Branche zeigten sich. Bisher gibt es trotz der Deutlichkeit dieser Problematik vergleichsweise wenig internationale Forschung zu den Themen Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt speziell in der Film-, Fernseh- und Bühnenindustrie (Gürkan, 2019; Hennekam & Bennett, 2017; Kleppe & Røyseng, 2016; Schultz, 2018). Auch in Deutschland gibt es bisher sehr wenig repräsentative Untersuchungen zu dieser Branche, die von häufig prekären Arbeitsverhältnissen und starken interpersonellen Abhängigkeiten (Norz, 2016; Schmidt, 2016) sowie Geschlechterungleichheit (FFA, 2017; Kassa et al., 2019) geprägt ist. In einer Studie zu Machtverhältnissen und Machtmissbrauch an Theatern gaben 66,6% der befragten künstlerischen Mitarbeiter*innen und Darsteller*innen an, schon einmal unmittelbar Machtmissbrauch am Arbeitsort erlebt zu haben; 33% der Teilnehmenden berichteten, Anzüglichkeiten verschiedener Ausprägungen aus dem Theaterkontext zu kennen; 9,4% berichteten von sexuellen Übergriffen (Schmidt, 2019). Aktuell liegen weder für die Film-, Fernseh- oder

Musikbranche, noch für den Kulturbereich allgemein ähnlich umfassende Untersuchungen vor. Wie gehen Kulturschaffende mit Grenzen und Grenzverletzungen um? Kennen sie ihre Rechte? Welche Herausforderungen bringen Berufe der genannten Branchen in Hinblick auf Abgrenzung und Schutz vor Übergriffen mit sich? Wie können konkret Film-, Fernseh- und Bühnenmitarbeitende besser geschützt werden?

Die 2018 gegründete Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt möchte als externe und überbetriebliche Einrichtung neben Beratung und Unterstützung bei der Beschwerdeführung auch einen Kulturwandel in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche anstoßen. Hierfür bildet Forschung neben Öffentlichkeitsarbeit und Prävention einen wichtigen Grundpfeiler. Die vorliegende qualitative Studie basiert auf umfassenden Interviews mit Expert*innen aus verschiedenen Gewerken. Sie lenkt den Fokus auf eigene Erfahrungen der Befragten mit Grenzen und Grenzverletzungen, sowie auf existierende Hürden und Unterstützungsstrukturen im Umgang mit Grenzverletzungen, sexueller Belästigung und Gewalt. Mit Perspektiven aus nächster Nähe ermöglicht sie einen vertieften Einblick und explorativen Einstieg in weitere Forschung auf diesem Gebiet. Außerdem ermöglicht sie durch gezieltes Erkunden von Unterstützungswünschen und -lücken einen noch passgenaueren Ausbau der Beratungs- und Schutzstrukturen für die Film-, Fernseh- und Bühnenbranche.

2 METHODE

Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurden Expert*inneninterviews mit 16 in der deutschen Film-, Fernseh- und Bühnenbranche tätigen Personen (14 Frauen, zwei Männer) durchgeführt. Die Daten wurden leitfadengestützt erhoben und qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet.

2.1 STICHPROBENZUSAMMENSETZUNG

Um ein aussagekräftiges Bild zu erhalten, wurden Teilnehmende aus möglichst vielen verschiedenen Gewerken, Verantwortungsebenen und mit unterschiedlich großem beruflichen Erfahrungsschatz rekrutiert (siehe Tabelle 1). Für die Analyse wurden vier Gewerkcluster gebildet.

Drei Teilnehmende zogen ihre Zitate vor Veröffentlichung der Studie zurück.

Geschlecht	Alter	Derzeitiger Beruf/Position	Branche	Gewerkcluster
w	24	Schauspielerin	Film	Schauspiel
w	57	Schauspielerin	Theater, TV, Film	Schauspiel
w	28	Schauspielerin	Theater	Schauspiel
w	35	Schauspielerin	Film	Schauspiel
m	45	Schauspieler	Theater, TV, Film	Schauspiel
w	41	Regisseurin	Theater	Regie/Assistenz
w	29	Regieassistentin	Film	Regie/Assistenz
w	54	Produzentin	Film	Produktion
w	52	Produzentin	Film	Produktion
m	63	Produzent	Film	Produktion
w	47	Tonmeisterin	Film	Gemischt
w	37	Szenenbildnerin	Film	Gemischt
w	48	Editorin	Film	Gemischt

Tabelle 1: Stichprobenzusammensetzung

2.2 DATENERHEBUNG: LEITFADENGESTÜTZTE EXPERT*INNENINTERVIEWS

Die Erhebung fand von April bis Anfang Juli 2019 statt. Der Aufruf zur unentgeltlichen Teilnahme an der Studie wurde über Branchenverbände verbreitet. Um möglichst viele Perspektiven zu erfassen wurden Personen verschiedener Gewerke innerhalb der Branche interviewt. Zwei Interviews fanden telefonisch, alle anderen im persönlichen Setting statt. Die Interviewpartner*innen wurden im Vorfeld der Interviews über Vertraulichkeit und Datenschutz aufgeklärt. Die 16 Interviews (gesamtes Datenvolumen der Audioaufnahmen: 23:59 Stunden, durchschnittliche Interviewdauer 57 Minuten) wurden aufgenommen und standardisiert wortgetreu transkribiert, wobei Füllwörter („ähm“) zur besseren Lesbarkeit der Zitate entfernt wurden. Personenbezogene Informationen (Namen, Werk- und Produktionstitel, Firmen, Orte, Zeitangaben) wurden anonymisiert.

Für die Interviews wurde ein Leitfaden konstruiert. Der erste Teil des Leitfadens beinhaltet einleitende Fragen und narrative Stimuli zu Besonderheiten und persönlichen Erfahrungen mit Grenzen und Grenzüberschreitungen in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche. Im zweiten Teil finden sich differenzierende Fragen zur Definition von sexueller Belästigung sowie Handlungsoptionen, Hürden und Unterstützungsstrukturen im Umgang mit sexueller Belästigung. Zuletzt wurden Wünsche bezüglich des Angebots der Themis Vertrauensstelle sowie notwendige Veränderungen in der Branche im Umgang mit Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung erfragt.

2.3 AUSWERTUNG: QUALITATIVE INHALTSANALYSE

Die Inhaltsanalyse ist eine in der qualitativen Sozialforschung verbreitete Methode, um sich komplexen Fragestellungen explorativ zu nähern (Mayring, 2010). Um große Datenmengen fundiert zu analysieren werden durch systematische Paraphrase und Reduktion thematische Kategorien und Subkategorien aus dem vorhandenen Material gebildet. Auf diese Weise ist es möglich, für die Forschungsfrage relevante wiederkehrende Themen aus den Antworten der interviewten Personen zu generieren und Hinweise für weitere (auch quantitative) Forschungsprojekte herauszuarbeiten (Hsieh & Shannon, 2005).

Ergebnisse qualitativer Inhaltsanalyse postulieren keine Repräsentativität für Gesamtstichproben, bieten jedoch durch das Erhebungssetting die Möglichkeit tiefer Einblicke in komplexe Zusammenhänge (Flick, 2014). Die individuelle Sichtweise von Expert*innen wird in diesem Forschungsparadigma nicht als Makel, sondern als Chance zur tiefgreifenden Auseinandersetzung mit Fragestellungen betrachtet.

Die Auswertung des vorliegenden Datenmaterials wurde von zwei unabhängigen, in der qualitativen Sozialforschung erfahrenen Personen durchgeführt, um den für eine hohe Qualität der Inhaltsanalyse notwendigen kollegialen Austausch zu gewährleisten. Vier Interviews wurden parallel ausgewertet, um Intercoder-Reliabilität zu gewährleisten und das Kategoriensystem entsprechend Mayring (2010) kritisch zu schärfen. Für die Auswertung wurde das Analyseprogramm MAXQDA 2018 genutzt.

Im vorliegenden Bericht werden zur anschaulichen Darstellung anonymisierte Originalzitate aus den Interviews herangezogen. Aufgrund der begrenzten Kapazitäten des Berichts werden nur die besonders häufig thematisierten Problembereiche zu den einzelnen Fragestellungen präsentiert, wenn auch alle Expert*inneninterviews spannende und wertvolle Einblicke zu den Leitfragen liefern konnten. Die Zitate wurden beispielhaft für die vorgefundenen Antwortkategorien ausgewählt.

3 Ergebnisse

Die Antworten der interviewten Expert*innen beleuchten Besonderheiten der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche in Bezug auf Arbeitsbedingungen und den Umgang mit (zwischenmenschlichen) Grenzen. Speziell der Problemkomplex sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt wurde in Hinblick auf Definition, individuellen Umgang sowie branchenimmanente Gefährdungs- und Schutzaspekte intensiv betrachtet.

Zur Entwicklung eines Empfehlungskatalogs wurden die Interviewpartner*innen außerdem zu ihren Vorstellungen und Wünschen hinsichtlich verbesserter Schutzbedingungen befragt.

3.1 ERGEBNISSE NACH FRAGESTELLUNGEN

Die inhaltliche Ausgestaltung des Interviews leitet von allgemein zu spezifisch. Die Interviewpartner*innen wurden eingeladen, ihre Erfahrungen beginnend bei branchenspezifischen Besonderheiten der Zusammenarbeit, über alltäglich erlebte Grenzüberschreitungen bis hin zu konkreten Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt zu schildern.

3.1.1 BRANCHENSPEZIFISCHE BESONDERHEITEN



Abbildung 1: Themenwolke branchenspezifische Besonderheiten (Schriftgröße spiegelt Häufigkeit der Nennung wider)

Zunächst einmal richtete sich der Fokus des Interviews auf Besonderheiten der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche. Was unterscheidet diese von anderen Branchen hinsichtlich der Art der Zusammenarbeit, des Miteinanders und gegebenenfalls spezieller Herausforderungen? Einen Überblick zu dieser Fragestellung gibt Abbildung 1. In den Antworten nahmen die Themen Machtverteilung und Abhängigkeit sowie Vermischung privater und professioneller Räume eine zentrale Rolle ein. Auch wurde die Branche als besonders körperlich beschrieben, was eigene Herausforderungen bezüglich Nähe und Distanz mit sich bringe. Nicht zuletzt wurde das Thema Gender sehr häufig als relevant für interne Branchenstrukturen benannt.

a) Arbeitsbedingungen

Sehr oft äußerten sich die befragten Personen zu den speziellen Arbeitsbedingungen der Branche. Auf Produktionsebene wurde der starke **Zeit- und Erfolgsdruck** und häufig enge finanzielle Kalkulation sowie meist stressige Arbeitsumgebung erwähnt. Ein daraus resultierender Aspekt ist eine als **emotionaler Ausnahmezustand** oder „Klassenfahrt-Effekt“ beschriebene Dynamik in der Zusammenarbeit.

„Und dann mit dem Team ist es schon so. Da ist einfach viel Stress am Filmset. Da muss viel geschafft werden und man hat immer zu wenig Zeit für alles. Dadurch entstehen natürlich Stresssituationen, wo Leute auch manchmal im Stress eben auf so einer persönlichen Ebene eben übergreifig werden, finde ich. Ja, das ist manchmal ganz schön schwierig, wenn dann blöde Sprüche kommen.“

„Und dazu kommt, dass es ja oft Reiseproduktionen sind, das ist ja auch nochmal, ist ja ein bisschen so wie auf Klassenfahrt gehen (...) Aber klar, das ist auch nochmal, auch nochmal ne andere Situation, da arbeiten Kollegen nochmal viel enger zusammen, als in anderen Branchen, wo man dann nach Hause geht, da ist man halt viel unterwegs und viel in Hotels, was es dann manchmal vielleicht komplizierter macht, aber das ist, das ist so ein bisschen Anarchie.“

Auf individueller Ebene thematisierten die Expert*innen insbesondere **berufsimmanente Grenzgänge und -überschreitungen**. Mehrfach wurde der gewünschte und als notwendig erachtete emotional vulnerable Zustand von Schauspieler*innen erwähnt.

„Naja, ich glaube was wir teilen als Regisseure und auch Schauspieler, dass wir immer mit unserem Wesen und unserem Körper, aber auch unserer Seele sehr präsent sein müssen (...) Das bringt quasi der Beruf mit sich, das ist ja klar. Aber dadurch entblößen wir uns auch sehr und befinden uns in dieser Entblößung aber in einem Raum, der definiert ist von ganz kapitalistischen Gesetzmäßigkeiten, von Quote, von Produktionsmitteln.“

„Und wenn ich in diesem besonderen Zustand beim Spielen bin sind meine Grenzen anders als wenn ich jetzt hier auf dem Stuhl sitze. Man ist aufgefordert, man fordert sich ja selber auch auf, in so einem Moment offen zu sein und wach und ist ja auch auf eine Art, ja, manche zelebrieren ja vielleicht auch diese freie Ekstase oder dass man sich intensiv fühlt, oder was auch immer.“

„Dann geht’s natürlich weiter vor der Kamera, wenn 30, 40, 50 Leute einen angucken wie man sich seelisch entblößt und das dann bewerten oder das bewertet wird vom Regisseur, was auch sehr unangenehm sein kann, wenn der unsensibel ist und einen vor versammelter Mannschaft rügt oder bearbeitet. Das sind natürlich alles so Sachen, die der normale Mensch im Alltag so nicht erlebt. Also das sind alles so Sachen, die Menschen, die mit dem Beruf nichts zu tun haben seltsam finden könnten.“

Weiterhin wurde auch die **unsichere Arbeitssituation** aufgrund von großer Konkurrenz, meist befristeter Verträge und häufig geringer Entlohnung thematisiert, was zu schlechter Vereinbarung von Beruf und Familie und existenziellen Sorgen führe.

„Wir hatten in unseren Runden oft das Gespräch, „Ja, das war eine ganz unangenehme Zusammenarbeit, ich musste, auf einmal gab es ne Badewannen-szene, die gab’s vorher nicht“, wo alle gesagt haben, „warum machst du es denn dann?“ - „Naja, ich hab zwei Kinder zuhause, das war mein zehnter Drehtag, es war schon Mai und ich wollte auch nicht so sein“. Aber das sind so Situationen, die die Branche tatsächlich mit sich bringt, und die Leute so in Sorge sind, dass die da nicht weiterdrehen, dass sie schon mehr bereit ist als vielleicht in anderen Branchen oder wenn man fest angestellt ist.“

b) Professionelle Zusammenarbeit

Als weiteres für die Branche spezifisches Themenfeld wurde häufig der sehr **persönliche, fast familiäre Umgang im Arbeitssetting** erwähnt. Die Szene sei klein, man würde sich kennen und sich in einer Art Blase befinden. Einerseits würde durch die intensive Zusammenarbeit die Vermischung von privatem und professionellem Bereich begünstigt:

„Und das Vermischen der Ebenen. Dass man ständig mit seinen Chefs oder Regisseuren, also der Regisseur ist ja eigentlich nicht mein Chef, aber man hat ein sehr persönliches Verhältnis. Man geht was trinken, man unterhält sich, man erfährt viel übereinander. Man hat ja eigentlich gar kein normales Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, wie wenn man im Büro Emails schreibt und sich Hallo sagt. Man ist in einem viel intensiveren Austausch, durch die Arbeit. Die Grenzen vermischen sich die ganze Zeit.“

Andererseits sei die enge Zusammenarbeit auch stark von **interpersonellen Abhängigkeiten** geprägt, insbesondere aufgrund von verbreiteter Praxis persönlicher Empfehlungen und der bereits erwähnten großen Konkurrenzsituation. Dies mache es schwerer als in anderen Branchen, klare Grenzen zwischen sich und anderen zu ziehen.

Diese Abhängigkeiten wurden in Wechselwirkung mit Machtstrukturen beschrieben, basierend auf Hierarchien zwischen (z. B. Schauspiel – Maskenbild), aber auch innerhalb (frühe Karrierephase – etablierte Position) der Gewerke. Der scheinbar familiäre Umgang miteinander befindet sich häufig in einem **Spannungsverhältnis zum teilweise großen Machtgefälle und der hierarchisch verteilten Entscheidungsgewalt**. Dabei würden die hierarchischen Strukturen nicht offen thematisiert, sondern in Form **ungeschriebener Gesetze** tradiert:

„Premierenfeiern, private Geburtstage, auf denen über die Arbeit gesprochen wird und wo auch der Intendant ist oder ein Regisseur. Da merke ich, jetzt ist hier vielleicht mein privater Raum, aber solche Gegenüber haben die Macht. Vor allem eben diese künstlerische Macht, dass der entscheidet, was mein Arbeitsinhalt ist. Ob ich in der Produktion banal gesagt der Baum XY bin oder die Hauptrolle und auch wie der über mich mit meinen Vorgesetzten spricht und mich rankt. Und deshalb, wenn der sich mit mir unterhalten will, dann unterhalte ich mich mit dem. Und wenn nicht und ich früher gehe, dann frage ich mich, ob das jetzt okay war.“

„Das hat auch sehr viel mit Macht zu tun, also, die Medienbranche ist geprägt durch, durch das Bewusstsein, durch das Machtbewusstsein der Menschen, die darin agieren. Das wird verpackt in eine freundliche, oberflächliche Kultur, aber man merkt das in dem Moment wo man Grenzen überschreitet, bewusst oder unbewusst, manchmal ist man auch unbedarft, wenn man noch jung in die Branche reinkommt, man weiß das nicht wo die Grenzen sind, und wenn man sie überschritten hat dann wird man das spüren, man wird getadelt oder wie auch immer.“

Auch das Thema **Gender und ungleiche Geschlechterverhältnisse** wurde als zentral in der Zusammenarbeit, bei wesentlichen Entscheidungsprozessen und insbesondere bei der Besetzung von Positionen in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche genannt:

„Also ich habe es in der Redaktion auch erlebt, da ging es auch in die Richtung, dass der Produzent (...) auch einen ganz schwierigen Umgang hat mit seinen Kolleginnen und Mitarbeiterinnen. Und zwar auffällig, dass die ganzen Positionen die schlechter bezahlt waren weiblich besetzt waren, also ganze Produktionssparte war männlich, dann gab's eine Assistentin, und alle die so den filmischen Auftrag gemacht haben waren wieder weiblich, also so die ganze Narration, das ist ganz gendertypisch. Und Schnitt war nur männlich, Kamera war nur männlich. Es war krass, und ich hab auch immer wieder wenn es darum ging neue Positionen zu besetzen, und die hatten da ihre Aktenordner wo wie irgendwelche Leute durchgegangen sind und es war halt so: Alle Kamerapositionen waren männliche Menschen und dann bei Schnitt genauso, und ich meinte so, „Ich kenne übrigens eine Frau die die Kamera machen könnte bei der Reportage“ und da ging echt so ein Lachen durch die Redaktion, „Ooh, unsere Genderbeauftragte.“

„Es gibt natürlich auch männliche Schauspieler, die das dann, die dann so ein bisschen chauvinistisch sind, so „hier komm her, ich mach schon mal meine Hose auf, kannst du mir dann die Hose zumachen“ und so. Den schick

ich dann erstmal woanders hin, da kann der dann noch ein bisschen Text lernen, das muss ich mir jetzt nicht antun, ne? Dass der das jetzt so toll findet, dass er von einer Frau verkabelt wird. Das ist dann grenzwertig, manchmal.“

„Grenzen zwischen Männern und Frauen werden offiziell geleugnet, sind aber auf jeden Fall da. Also, in allen Bereichen. Es gibt Bereiche, die sind hauptsächlich weiblich und hauptsächlich männlich. Meistens sind die Männer da zu finden wo das Geld ist.“

c) Herausforderung Körperlichkeit und physische Nähe

Die besondere Rolle physischer Präsenz und großer Körperlichkeit wurde ebenfalls von vielen der befragten Expert*innen als Herausforderung der Branche erlebt. Anders als in anderen Branchen sei es selbstverständlich, sich physisch sehr schnell sehr nahe zu kommen und den eigenen **Körper stärker als Instrument, denn als seinen intimen Raum** zu betrachten.

Ein weiteres Beispiel ist die **tätigkeitsbedingte körperliche Nähe** von z. B. Kostüm- und Maskenbildner*innen oder Tonmeister*innen zu Schauspieler*innen.

„Da denke ich einmal an meinen persönlichen Berufskontakt mit den Schauspielerinnen. Ich komme denen ja sehr nah, wegen der Verkabelung, die muss ja alles sehr versteckt sein, unter der Kleidung und so, da komme ich den Leuten sehr nahe. Da bin ich sehr bemüht drum, den Leuten ihre Privatsphäre zu lassen und damit achtsam umzugehen. Also, es ist halt leider nicht immer so möglich, aber ich versuch schon, das nicht am Set vor allen, unter die Kleidung zu gehen und so, aber manchmal ist es unvermeidbar.“

„Wir sind in einem Nahfeldberufsbereich, wo 50% unserer Mitarbeiter darauf angewiesen sind auf einen Millimeter-, Zentimeterabstand zu gehen und dann sind wir natürlich auch noch in der Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, in dem es auch noch Spaß macht die Filme herzustellen.“

Auch bedingt durch begrenzte räumliche Kapazitäten am Set, hinter der Bühne oder auf Reisen entstehe häufig eine große körperliche Nähe. Diese würde unter anderen Umständen als unangenehm empfunden werden, im besonderen Arbeitssetting der Kulturschaffenden gehöre sie jedoch einfach dazu:

„Aber dass da, das kann ganz schnell, man ist auf so ner Reise, das ist natürlich ein Verhältnis, das mal schnell auch Nähe hervorbringt. Aber das kann total positiv sein, oder je nachdem wie beide Seiten es finden kann es auch total unangenehm werden. Da gibt es ja auch prominente Beispiele.“

„Innerhalb kürzester Zeit wächst man so eng zusammen, das ist wirklich dein Familienersatz, wenn man wirklich wochenlang durch Deutschland tingelt, ich mein, Kollegen sind das erste und das letzte was ich am Tag sehe, und das ist auch wie bei ner Klassenfahrt, das ist einfach ungewohnt, so schnell so eng, und dann irgendwann wieder weg.“

Diese speziellen Bedingungen intensiver physischer Nähe fördern ein Verständnis von professioneller Nähe und Distanz, welches sich genuin intimer gestaltet als in anderen Branchen. Es herrsche eine gewisse Grenzenlosigkeit zwischen eigenem und fremdem Raum. Damit erfährt die Film-, Fernseh- und Bühnenbranche eine **Sonderstellung in Bezug auf den Umgang mit physischen und psychischen Grenzen:**

„Also bei Kollegen ist das einfach so, wir haben da vermute ich mal ein Gros einen entspannteren Umgang und körperlicheren Umgang als in irgendnem Anwaltsbüro, ne. Man nimmt sich mehr in den Arm, oder streichelt sich über den Arm, oder irgendeine körperliche zugewandte Geste, die aber meistens aber doch auf gegenseitigem Einverständnis besteht. Und man geht mal Arm in Arm über irgendwelche Flure, ohne dass irgendwie jemand anfängt zu tuscheln. Das ist einfach berufsbedingt ein anderer Umgang, den man miteinander betreibt.“

„Und natürlich ist das in diesen Zuständen eben (...) auch körperliche Nähe. Also da ist bestimmt ein anderes Bedürfnis. Und da wird schon, also das wird schon auch immer von vielen so als ne besondere biotopartige Situation wahrgenommen, und oft auch so kommuniziert, Betrügen in diesen Phasen ist eh glaub ich das meiste. Eine Kollegin von mir die wurde von einem Beleuchter (...), der hat sie wirklich konsequent angemacht, und irgendwann meinte sie dann entnervt zu ihm, „Boah, du bist verheiratet und hast Kinder, lass mich doch endlich in Ruhe“, und der meinte so, „Ja, aber ich bin doch auch beim Film.“

„Es ist zwar Teil meines Jobs, aber trotzdem nicht alltäglich und auch nicht einfach, in so Grenzbereiche und auch grenzüberschreitende Bereiche sogar zu gehen. Dadurch auch seelisch. Und dass ich da manchmal das Gefühl hab, dass die verschiedenen Gewerke gar nicht die Erfahrung mitbringen, sensibel damit umzugehen. Also, „Das ist doch selbstverständlich, stell dich nicht so an, das muss doch klappen.“

ZENTRALE ASPEKTE: BRANCHENSPEZIFISCHE BESONDERHEITEN

- **Arbeitsbedingungen:** Arbeiten unter (emotionalem, finanziellem, zeitlichem) Druck, Grenzgänge bezüglich Nähe und Distanz
 - **Professionelle Zusammenarbeit:** Scheinbare Familiarität vs. Machtgefälle, interpersonelle Abhängigkeiten, Genderungleichheit
 - **Rolle von Körperlichkeit:** Körper = Werkzeug, große physische Nähe, massiver Unterschied zu anderen Branchen
-

3.1.2 Umgang mit Grenzen und Grenzüberschreitungen in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche

Aufbauend auf der allgemeinen Beschreibung der Branchenspezifika folgt der Themenblock zu Grenzen und deren Verletzung. Die Interviewpartner*innen wurden gebeten, ihre Erfahrungen mit interpersonellen Grenzen im beruflichen Umfeld zu schildern. Welche alltäglichen Grenzüberschreitungen werden erlebt, mit welchen Grenzfällen sehen die Befragten sich und/oder andere immer wieder konfrontiert? Wie gestaltet sich der Umgang mit eigenen Grenzen im Berufsalltag?

In den Antworten der Interviewpartner*innen wird einerseits ein breites Spektrum bereits erlebter, teils gewaltvoller körperlicher, verbaler, psychischer und beruflicher Grenzverletzungen deutlich. Andererseits zeigen sich große Unterschiede im persönlichen Umgang mit diesen Grenzüberschreitungen: Vom konsequenten Verlassen des betreffenden Projekts über verbale Wehrhaftigkeit bis zum resignierten Ignorieren der eigenen Grenzen, wobei letzteres sich in den Antworten besonders häufig präsentierte (siehe Abbildung 2).

Alle befragten Personen konnten aus eigener Erfahrung oder der Erfahrung Dritter von verschiedenen Formen grenzüberschreitenden Verhaltens berichten.



Abbildung 2: Themenwolke Grenzen und Grenzüberschreitungen (Schriftgröße spiegelt Häufigkeit der Nennung wider)

a) Formen von Grenzüberschreitungen

Ein Problemfeld bilden laut Interviewpartner*innen Grenzüberschreitungen beruflicher Art. Häufig erwähnt wurde selbstverständliches Überschreiten der geplanten und zumutbaren Arbeitszeit, aber auch **Nichteinhalten finanzieller Vereinbarungen:**

„Also mein Thema ist vor allem meine Kraftgrenze. Dass nicht von mir erwartet wird, dass ich nach der Generalprobe noch bis nachts um halb zwei mit dem Chefdramaturgen Nachänderungen besprochen werden – aber es wird erwartet. Ich war die Einzige, die gehen wollte. Aber ich bin nicht gegangen,

weil ich muss es ja hören. Ich bin quasi gezwungen. Wir saßen bis halb zwei Uhr nachts da, mit der Begründung, morgen früh ist ja keine Probe. Das ist eben die Grenze, wie werden Probenzeiten eingehalten.“

„Dann gab’s halt einen großen Glauben daran, dass das Projekt während der Schnittzeit finanziert werden kann. Und da gab’s viele Versprechen an ihn auch, aber er hat mich nicht darüber informiert, dass die nach und nach alle weggebrochen sind. Sondern er hat mich einfach weiterarbeiten lassen und zwar mit den Worten, ist wichtiger jetzt erstmal den Film zu Ende zu bringen (...). Und das sind die Sachen, wo ich denke, das ist eine ganz klare Grenz-überschreitung, die er nicht gesehen hat.“

Auch das (versuchte) Anbahnen **romantischer Beziehungen im Arbeitssetting** oder über private Kanäle, meist aus einer Machtposition heraus, wurde im Zusammenhang mit beruflichen Grenzüberschreitungen thematisiert:

„Das sind so Regisseure, die da so ein bisschen die Abhängigkeit der Schauspielerin ausnutzen, das ist schon ein klares Verhältnis, das gibt’s ja auch nicht selten, dass es daraus ne Beziehung entsteht, und daraus Pärchen entstehen, und es gibt ja viele Regisseure, die mit ehemaligen Hauptdarstellern dann auch liiert sind, das gibt schon. Das ist schon, das ist einfach ein sexy Verhältnis zusammen.“

„Und na ja, mir fällt jetzt noch ein, dass es ja auch immer mal passiert, dass Dozierende was mit Studentinnen anfangen. Das passiert ja dann irgendwie im gegenseitigen Einverständnis. Also, die sind dann zusammen – aber klar, man fragt sich sofort, darf er das? Ist das legitim? Nutzt der nicht seine Macht irgendwie doch aus? Warum macht der das? Was ist das für’n Mädchen, warum macht sie das? Warum sind das oft Dozenten und Studentinnen und nicht andersrum?“

„Und natürlich, und deswegen passiert es ja manchmal auch, dass man irgendwie, dass, man hört so „Ah ja diese Kollegen haben irgendwas miteinander“ oder sind dann zusammenkommen oder keine Ahnung was, weil das halt so auf so einer Ebene stattfindet. Und das ist eben dieser schwierige Punkt so der mich auch beschäftigt, wo ist es noch Arbeit und wo ist es ... Inspiration, wo wird man missbraucht in Führungsstrichen oder auch nicht in Führungsstrichen unter dem Deckmantel des künstlerischen Anspruchs.“

Psychische Gewalt wurde in Form von bewusstem Übertreten gesetzter Grenzen, z. B. **Ignorieren eines „Nein“** berichtet, insbesondere bezüglich intimer Szenen. Auch das v.a. im Schauspielbereich verbreitete Narrativ **„Gebrochen werden“** spielte eine Rolle:

„Und da hört man ja auch immer wieder, dass es da Regisseure gibt, vor allem aus dem Theaterbereich, die einen erstmal brechen wollen, damit die Zugang zu den Emotionen haben. Das ist ja auch eine Sache die oft mit-schwingt in unserem Beruf.“

„Also man geht davon aus, dass jeder darstellende Mensch erst mal in Form gebracht werden soll, damit er checkt, dass er eigentlich nichts wert ist, um dann formbarer zu sein. Also denk jetzt bloß nicht, nur weil du das und das mal gemacht hast, dass du irgendwas kannst, fühl dich nicht besonders, du bist Teil dieser Gruppe, man kann dich nicht einsetzen in einem Ensemble, wenn du zu individuell bist.“

Weiterhin wurden gezieltes **Unterdrucksetzen, Herabwürdigen bis hin zu Mobbing** thematisiert. Diese grenzüberschreitenden Umgangsformen wurden mit der bereits erwähnten stressigen Arbeitsatmosphäre erklärt. Als weiterer Faktor wurden die scheinbar aufgehobenen, zumindest aber aufgeweichten zwischenmenschlichen Grenzen genannt.

„Und dass eben auch Druck ausgeübt wird. Also wenn du dich krank meldest, bei einer Vorstellung, dass Intendanten anrufen und fragen, ob man sich's nicht doch vorstellen kann, bei wie vielen Ärzten man schon war, ob man nicht nochmal zu einem anderen gehen möchte, der sagt, dass es vielleicht doch okay. Gerade bei Stimme, wenn die Stimme weg geht kann es ja auch wirklich schädlich sein. Aber je nachdem, es hängt natürlich auch vom Haus ab, aber dass man wirklich massiv unter Druck gesetzt wird.“

„Psychische Gewalt hab ich ja schon geschildert, oft, dass irgendjemand seine Macht, ich denke gerade an nen Produktionsleiter mit dem ich zu tun gehabt hab, der immer ans Set kommt und zynische Sprüche bringt und entwertende Sachen sagt und total menschenverachtende Geschichten bringt und ich hab mich lange gefragt wie ich mich dem gegenüber verhalten soll und auch da wurde immer gesagt, „Nein, der ist eigentlich ganz nett, man muss den nur in dem Sinne kennenlernen“, muss man dann zweimal richtig reagieren und dann ist in Ordnung. Aber ich will nicht mit solchen Sachen konfrontiert werden.“

Einen weiteren wesentlichen Themenkomplex in den Darstellungen der Interviewpartner*innen stellen **verbale Grenzüberschreitungen und persönliche Angriffe** dar. Es wurde von aggressivem Ton, Schreien bis hin zu **gezielter Diskriminierung und Beleidigungen** am Set oder während des Probenprozesses berichtet. Deutlich zeigte sich, wie negativ sich verbale Aggression auf die Zusammenarbeit des gesamten Teams auswirken kann und wie hoch der resultierende Leidensdruck der Betroffenen ist. Andererseits wurde die Grenze zwischen noch tolerierbarem und grenzüberschreitendem Verhalten als schwer greifbar und fließend beschrieben.

„Und ich glaube, dass da auch oft der gute Ton vergessen wird. Also der freundliche Umgangston. (...) Ich weiß, dass es Firmen gibt, wo man ganz furchtbar miteinander umgeht, die Kultur des Umgangs miteinander nicht freundlich ist.“

„Ansonsten, ich hab's selbst natürlich auch im Probenprozess erlebt, dass da beleidigt wird, aber das trifft dann jetzt nicht nur mich, sondern das trifft dann alle. Also, es ist jetzt nicht so, dass ich diejenige bin, die richtig scheiße ist, und wo man sagt, „Sag mal, wo hast du denn jetzt den Job

gelernt“, nicht so, sondern ich war dann scheiße, der war scheiße, die war auch kacke, und also, das war ein Problem des Regisseurs.“

„Damals war ich dann total fertig, wenn dann so herumgeschrien wird. Also der hatte einen Jungen angeschrien, der auch das erste Mal vor der Kamera stand und da habe ich mich damals eingeschaltet. Ich habe einfach diesen Gerechtigkeitssinn. Und hab gesagt „Du kannst ihn jetzt nicht einfach anschreien, weißt du, nur weil der das gerade nicht versteht“. Und dann hat er mich auch total zur Sau gemacht und gesagt, „Du hast dich jetzt überhaupt hier nicht einzumischen“. Und dann kam er aber später und hat sich entschuldigt.“

„Verbale Gewalt, ist mir mit Sicherheit begegnet, mit Sicherheit, auch über die Jahrzehnte, Ausraster im Sinne von „Wenn nicht, dann das“ (...) Sexistische Sprüche ist so ein Grenzgebiet, wo beginnt es und wo ist es ein Lacher, gehören immer mindestens zwei dazu wenn nicht mehr, aber ja, ist wahrscheinlich an der Tagesordnung.“

„Verbale Grenze ist finde ich eine sehr schwammige Grenze. Also „Du bist sowieso ne Niete“, also mit solchem Inhalt. Oder, ich hab einen Regisseur erlebt, der sich wirklich Sündenböcke rauspickt und die dann vor versammelter Mannschaft runtermacht. Und er sagt nicht, du Arschloch, aber es ist eine Grenzüberschreitung. Wie Mobbing.“

Oft wurden **sexualisierte Kommentare, grenzüberschreitende Bewertungen von Körpermerkmalen und sexuelle Belästigung** als Problemfeld erwähnt. Schriftliche **Annäherungsversuche über digitale Kanäle** bilden ein weiteres zunehmend häufiger erlebtes Problemfeld.

„Dass, einfach im Probenprozess, dass man an den Fähigkeiten der Kollegen rummeckert, manchmal aber auch an ihren körperlichen Umständen, zum Beispiel „Beweg mal deinen fetten Arsch hierher“

„Das sind immer so Sachen die sich wiederholen. Dieses bloßgestellt werden, dieses, ja, anzügliche Bemerkungen machen, Dinge aus den Leuten rausziehen, die sie gar nicht machen wollen. Die rund machen ohne Grund oder auf eine Art und Weise die auf keinen Fall vor Ort nötig ist.“

„Und da er dann gebeten, dass wir den Kanal wechseln, damit nicht alle auf diesem Kanal sind und hatte wohl auch angesagt, dass nur er auf diesem Kanal sein darf und ich. Und dann fing er an, so komische Kommentare los zu werden, sowas wie „Du siehst ja super sexy aus“. Und das war wahnsinnig unangenehm. Weil man dann denkt, was soll das? Man fühlt sich auf der einen Seite natürlich, ich war glaube ich 17, fast 18, da ist man ja immer noch sehr naiv und denkt, ach, das ist doch vielleicht einfach ein netter Kommentar oder, der hat das vielleicht falsch ausgedrückt, das war doch sicher nett gemeint. Und dann wurde das aber immer komischer.“

„Ich hatte damals mein erstes Handy und er hat mir dann immer so Liebes-SMS geschickt und so und mich angerufen und alles, und es war halt sehr anzüglich.“

Am häufigsten wurde schließlich von **körperlichen Grenzüberschreitungen** berichtet: **Sexualisierte Berührungen** und **Küssen** ohne Konsens der Betroffenen, aber auch schroffes **Anpacken bis hin zu Körperverletzung**. Mehrfach wurde in den Schilderungen ein Zusammenhang mit Machtdemonstration oder -festigung postuliert.

„Und bei dem Projekt habe ich auch ein, das erste Mal mit meinem Oberbeleuchter zusammengearbeitet, oder das zweite Mal, und der ist halt wirklich, das ist ein Chauvi vorm Herrn, und der ist immer am Anfassen und immer auf den Arsch hauen und so, davor und danach haben wir zusammengearbeitet, und das ist wirklich, und ständig, der kommt an und haut mit erstmal auf den Hintern. Und auch wenn ich in dieser Situation was sage, „Mann, lass endlich deine Griffel von meinem Hintern“, und andere Männer stehen halt dann drumrum und kichern. Und dann, ach ja, das war auch dasselbe Projekt, das war wirklich ne Ansammlung von Idioten, ein Produzent, der mich auf der Abschlussfeier gezwungen hat, ihn auf den Mund zu küssen.“

„Dann gibt dieses ewige Betatschen, die Hand, die so, das hat ihm glaub ich nie jemand übel genommen in den 50 Jahren, aber der Leiter von (Name Firma) hat einen immer in den Arm genommen und die Hand kam immer zu weit nach vorne, das war bei allen, ja, das ist... und da, immer auf den Mund geküsst, aber irgendwie gehörte das da dazu, das war einfach so. Aber eindeutig übergriffig.“

„Mit einem langjährigen Tonmeister war ich essen, Ewigkeiten her, haben wir gesagt, ja, ich hab irgendwann mal, gab so einen alten Superstar, die hat dann noch ein paar Fernsehfilme gemacht und dann gesagt, nein, ich drehe nicht, wenn ich nicht mein Küsschen kriege. Da musste der (Name Tonmeister) aufstehen, sie in Arm nehmen, ihr ein Küsschen geben, also. Ist das jetzt Blödsinn, ist das übergriffig? Die conditio sine qua non vor allen Menschen auszurufen, was ist das?“

„Und er hat nie gefragt ob er die Frauen umarmen darf. Also es war einfach immer so klar, ok, das mach ich. Und er hat mich so umarmt und hat dann seine Hände unter mein T-Shirt geschoben und hat dann so zugegrabscht. Und ich war so geschockt, und ich dachte mir so ok, irgendwas muss ich jetzt verbal körperlich physisch, irgendwas zurückmachen (...) Und ich hab ihn dann so weggeschoben und er hat mich noch gefragt wie es mir geht und es war ganz klar, es ging halt einfach nur um mir irgendwie eins auszuwischen und zu demonstrieren vor diesen zwei Männern was für'n Verhältnis oder was für ne Macht er halt hier im Projekt hat als Regisseur.“

„Rumgeschrien, und dann mich im Streit angefasst, ich hab den mehrfach dann aus meinem Büro rausgeschmissen (...), ne andere Praktikantin, der hat ihr mit ner Pinnadel in den Arm gestochen. Also aus Spaß irgendwie.“

„Weil es ist schon eigentlich schon, es erwartet, an der Tagesordnung das dich jemand nimmt und reißt oder mit dem Fuß gegen deinen Fuß wenn du trainierst oder, so Schmerzen sind eigentlich gewollt, also wenn's nicht weh tut dann kann's nicht gut sein“

b) Umgang mit eigenen Grenzen

Im Umgang mit individuellen Grenzen und Grenzverletzungen zeigten sich sehr unterschiedliche Herangehensweisen, auch abhängig vom Schweregrad des Erlebten, der Position sowie von strukturellen Bedingungen. Einige der befragten Personen entschieden sich bei Grenzüberschreitungen für **(räumliche) Distanzierung** von der grenzverletzenden Person, Verlassen des Projekts und im Folgenden bewusste Auswahl der Projekte (was allerdings mit der erwähnten prekären Jobsituation kollidieren kann). Andere **wechseln die Tätigkeit oder gar die Branche**, um sich künftig vor wiederholten Grenzüberschreitungen zu schützen.

„Und deshalb höre ich auf. Weil ich keinen anderen Weg gefunden habe, damit umzugehen. Weil ich das Gefühl habe, es ist ja mein Job. Es sind ja meine Arbeitszeiten. Wenn ich sage, ich will jetzt nicht mehr proben, dann ist das Arbeitsverweigerung. Und wenn in der Endprobenwoche über die Arbeitszeiten hinaus geprobt wird ist das auch erlaubt. Obwohl wir eigentlich einen sehr starken Betriebsrat haben.“

„Und weiß auch jetzt, dass ich wirklich extrem selektiv sein muss. Und mich am sichersten erstmal so, von vornherein fühlen würde, wenn ich weiß es ist ein Frauenteam. Und privat arbeite ich halt im Kollektiv nur mit Frauen zusammen, und das hat einen Grund. Und ich finde, wenn ich merke, da gibt's Männer in hohen Positionen, da schlackern bei mir meistens die Ohren. Da bin ich sehr vorsichtig.“

„Ich bin ja jetzt in ner Position wo ich da nicht mehr mit umgehen muss. Was sehr schön ist. Ganz privat, ich persönlich geh da sehr schlecht mit um. Ich nehm das mit nach Hause, ich hab Bauchschmerzen, mir ist schlecht, von der Stimmung ist es unerträglich. Hab ich erlebt, möchte ich nicht mehr. In solchen Verhältnissen möchte ich gar nicht mehr arbeiten.“

Eine Form die eigenen Grenzen zu wahren ohne das Umfeld zu verlassen stellt präventiver Selbstschutz durch **professionelles Auftreten** dar. Als Reaktion auf bereits stattgefundene Grenzüberschreitung benannten viele **klare verbale Grenzziehung** als Strategie.

„Ich hab das auf Grund von Unsicherheit und Unwissen, hab ich das sehr lange über meine äußerliche Erscheinung versucht zu regeln, quasi durch Jacketts, Haare hoch, Lippenstift, oder die Brille, wann die hohen Schuhe, so, das hab ich ne Zeit versucht auszuprobieren. Was hilft mir da um ein sicheres Auftreten für mich in einer Situation zu haben wo ich weiß die könnte gefährlich werden?“

„In dem Moment bin ich total ausgerastet. Ich hab gesagt ich, also da war schon vorausgegangen, dass er mir schon zweimal den Mund verboten hat, und in dem Moment war es schon so, dass ich mit der Hand auf den Tisch gehauen habe.“

Die mit Abstand am häufigsten genannte Reaktion auf Grenzüberschreitung im Arbeitssetting war **resignierte Akzeptanz und bewusstes Übergehen eigener Grenzen**. Als Gründe wurden berufsbezogener Idealismus und Überzeugung von der eigenen Arbeit und/oder dem Projekt genannt. Eigene Bedürfnisse und Grenzen würden in diesem Fall dem gemeinsamen Projektziel untergeordnet. Auch die Akzeptanz von Grenzüberschreitungen als gleichsam unvermeidbare Kehrseite von Kreativität und intensivem Schaffensprozess spiele hier eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt führe wahrgenommene strukturelle Abhängigkeit zu Resignation.

„Also ich pass nicht gut auf mich auf. Das ist auch Dauerthema in meinem Leben, und ich hass meinen Job deswegen auch, also, oder, ich, es ist wirklich ne Hassliebe. Ich liebe den schon sehr und es ist ja die große Liebe meines Lebens, sonst würde ich es definitiv nicht machen. Also man macht diesen Job nicht, weil's okay ist, weil man's ganz interessant findet, sondern man macht es nur aus 100%iger Überzeugung, weil auch soviel drunter, ich mein alles in meinem Leben ordnet sich dem Job unter.“

„Es sind immer quasi die Spieler selber, die sich warum auch immer, dann dafür entscheiden, zu spielen. Wegen dem Verantwortlichkeitsgefühl. Und um nicht als Schwächling da stehen zu wollen. Es ist wie ein Ehrenkodex. Es gibt ältere Kollegen, die wie Kriegsveteranen, ich nenne das immer so, ihre Kriegsgeschichten erzählen. Also, „Da bin ich auf der Bühne umgekippt und bewusstlos geworden und da hat mir der Kollege ins Gesicht geschlagen und ich hab weiter gespielt. Oder ich hatte einen offenen Bruch.“ Oder so (lacht). Ja, oder ich hatte einen Kollegen, der hat mir erzählt, dass er auf Fieber immer die tollsten Vorstellungen hatte, weil er dann ist so anderen Sphären unterwegs war. Also so Heldengeschichten, Veteranengeschichten...“

„Du hättest die Macht aufzustehen und zu sagen „Stopp, so nicht, ich gehe jetzt“. Aber du denkst, „Oh Gott, ich habe den Vertrag unterschrieben, ich habe hier zugesagt“, du sagst dir selbst „stell dich nicht so an“. Da knickt man ganz oft ein.“

ZENTRALE ASPEKTE: GRENZEN UND GRENZÜBERSCHREITUNGEN IN DER FILM-, FERNSEH- UND BÜHNENBRANCHE

- Breites Spektrum: Von unzumutbaren Arbeitszeitüberschreitungen über verbale Gewalt bis hin zu sexualisierten Übergriffen, Belästigung und Körperverletzung
 - Umgang mit individuellen Grenzen: Vorwiegend Resignation und bewusstes Zulassen von Grenzüberschreitungen, seltener verbale Grenzziehung, teilweise Verlassen der Branche
-

3.1.3 UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND SEXUALISierter GEWALT IN DER FILM-, FERNSEH- UND BÜHNENBRANCHE

Sexuelle Belästigung wurde von den Teilnehmenden als verbreitete Form der interindividuellen Grenzüberschreitung in der Branche thematisiert. Alle befragten Personen sind zumindest aus Berichten Dritter oder als Zeug*innen schon einmal mit sexueller Belästigung im Arbeitskontext in Berührung gekommen. Zehn der 16 befragten Teilnehmenden gaben an, sexuelle Belästigung selbst erlebt zu haben. Es wurde deutlich, dass auf individueller, aber auch auf Branchenebene oft eine große Unsicherheit im Erkennen von und Umgang mit sexueller Belästigung aufgrund von so bezeichneten „Grauzonen“ vorliegt.

Auch das Phänomen jahrelang intern bekannter, jedoch aus verschiedenen Gründen tolerierter Täter*innen wurde thematisiert.

Wie reagieren auf sexuelle Belästigung? Wer oder was kann helfen? Was hält davor zurück, sich zu wehren oder offizielle Beschwerden einzulegen? Als hilfreiche Reaktionsstrategie bei sexueller Belästigung und sexualisierten Grenzüberschreitungen wurde neben verbaler Grenzziehung das Einholen sozialer Unterstützung – vonseiten des Teams, der Leitungsebene oder beratender Einrichtungen – genannt. Von zentraler Bedeutung für das Einholen interner Unterstützung sei eine respektvolle Kultur kollegialer Solidarität. Es gäbe auch einige teils existenzielle Hürden und Befürchtungen, die einer Beschwerde oder auch nur einem Hilfesuch im Wege stünden. Besonders gefährdet seien aus Sicht der befragten Expert*innen Personen, die sich in einem frühen Karrierestadium oder noch in Ausbildung befinden (siehe Abbildung 3).



Abbildung 3: Themenwolke Umgang mit sexueller Belästigung (Schriftgröße spiegelt Häufigkeit der Nennung wider)

3.1.3.1 ERKENNEN VON UND REAGIEREN AUF SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXUALISIERTE GEWALT

a) Unklarheit der Einschätzung, Orientierung an Hinweismarkern

Das Erkennen und korrekte Einschätzen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt wurde von den meisten Befragten als schwierig beschrieben. Viele berichteten **mangelnde (auch juristische) Klarheit** darüber, was sexuelle Belästigung genau darstelle und wo sie anfangen. Dies erschwere den Umgang mit sexualisierten Grenzüberschreitungen bei sich selbst und auch das Einschreiten gegenüber anderen.

„Jeder hat seine eigenen Sachen. Bei mir wird irgendwas angetriggert, was mit den Personen überhaupt nichts zu tun hat und die untereinander, für die ist das total okay – aber für mich ist es nicht okay. Oder umgekehrt. Ich finde es total okay, aber für eine der beiden Personen ist es nicht okay. Und das ist schwierig. Vor allem in der Situation selber ist es meistens am schwierigsten. Im besten Falle kann man danach darüber sprechen und findet das dann raus. Weil wenn ich eine Person nicht so gut kenne, dann kenne ich deren Grenze ja auch gar nicht.“

„Es kann alleine schon ein Nebensatz sein, der nicht angemessen ist. Es kann Berührung sein, das macht man nicht. Es gibt auch Leute, die umarmen dich ganz lange, wo du denkst „Alter, jetzt reicht’s“ und es ist zu nah. Sowas auch, man sollte halt nicht übergriffig sein. Das kann für jeden anders sein. Für jeden ist es ja was ganz Persönliches. Wie weit geht die Person mir gegenüber und wo geht es zu weit. Also ich finde halt so Nebensätze können schon teilweise sehr verletzend und übergriffig sein und damit auch auf jeden Fall sexuelle Belästigung sein. Und Berührung, das ist auch so eine ganz komische Sache.“

„Wenn da ne Hand auf den Popo rutschen würde, oder, ja Po und Brüste, Hals, alles was halt außerhalb von Handschütteln oder so normale kurze Umarmung darüber hinaus geht. (...) Ich hätte das Gefühl, dass es mir zu weit geht. Ich wüsste nicht, ob es jetzt sexuelle Belästigung ist. Das ist eine gute Frage. Ich weiß nicht, ab wann es sexuelle Belästigung ist.“

Einige nutzten für sich bestimmte **Hinweismarker** oder setzten sich individuelle **„Limits“**, die ein Einschreiten bei Dritten oder Wehren als selbst Betroffene*r notwendig machen würden, beispielsweise augenscheinlich fehlenden Konsens oder eindeutige Gewalt:

„Nur wenn es bleibende schwere Schäden hervorrufen kann und jemand komplett hilflos ist und sich nicht wehren kann. Und auch eindeutig so schwach ist, dass man sagt „dann mach ich das jetzt für dich.“

„Also wenn ich Not spüre, und das ist ja unterschiedlich, sind ja Blicke, je nachdem wie gut man jemanden kennt spürt man das schneller oder nicht so schnell. Also, auf der Straße anhalten wenn ich das Gefühl habe, da sollte jemand besser nicht alleine sein, das kann so und so sein, das weiß man ja

nicht, ob das so das richtige Gespür ist. Aber wenn man jemanden kennt, der hat jetzt viel zu viel getrunken, da sollte man mal eben gucken, dass er jetzt nicht in falsche Hände gerät, im wahrsten Sinne des Wortes, da kann man ja auch einschreiten. Und das Taxi bestellen oder so. Also das ist ja ne weite Range.“

„Vielleicht wenn ich spüre, dass sich der Angegriffene oder die Angegriffene nicht wehren kann. Und wenn ich vielleicht auch sehe oder spüre, klar wenn einer in Tränen ausbricht, dann muss man nicht viel spüren, dann sieht man, dass bei ihr zumindest ne Grenze überschritten worden ist. Also wenn ich sehe, ne körperliche Reaktion. Das sag ich jetzt aber heute hier in diesem Raum. Ich weiß nicht, wer the boss at the set ist. Es hat wirklich was mit der Hierarchie zu tun.“

Besonders in dieser speziellen Branche, mit der bereits thematisierten großen körperlichen Nähe und niedrigschwelliger Anbahnung persönlicher Beziehungen, sei eine **Grenzziehung zwischen „noch hinnehmbar“ und „schon belästigend“ schwierig.**

„Also ja, ich finde es geht so um diese, wo man manchmal nicht die Antennen hat wo die richtige Distanz ist. Und da kann's auch schnell mal verrücken.“

„Für mich beginnt das eigentlich da, wo eine Partei, egal welches Geschlecht, dem anderen etwas Sexuelles zumutet was die andere Partei nicht möchte. Und jetzt gibt's da diese Einschränkung und Relativierung, dass in unserem Bereich es den Leuten wahnsinnig schwer fällt Nein zu sagen, Stopp zu sagen, es selber zu erkennen und zu wissen, wo ist jetzt Spiel und wo wird's ernst.“

„Und bei verbalen ist natürlich ein weites Feld. Da ist glaub ich die Schmerzgrenze bei jedem unterschiedlich, weil es gibt natürlich einen lockereren Umgang, auch sexualisierten Umgang miteinander, also, sprachlich sexualisierten Umgang, also so ne, „du geiles Stück“, das hat man dann, also da würde ich mich in keiner Weise beleidigt fühlen. Wenn ich mit nem Kollegen ansonsten einen entspannten freundschaftlichen Umgang habe, dann darf der mich geiles Stück nennen, ohne dass ich gleich die Krise kriege. Ich glaube das hat wirklich damit zu tun, was für ein Verhältnis untereinander besteht und es hat ganz definitiv was damit zu tun in welcher Position sich gerade wer befindet.“

b) Ambivalenz im brancheninternen Diskurs

Nicht nur auf individueller, sondern auch auf Branchenebene herrsche Unklarheit und Ambivalenz im Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Einerseits habe seit zunehmender Thematisierung von problematischen Verhaltensweisen und Verbreitung der #metoo-Bewegung ein **Sensibilisierungsprozess** eingesetzt, was positiv bewertet wurde.

„Da gab es noch nicht diese ganzen Begriffe von Machtmissbrauch und so, man hatte ja einen ganz anderen Blick. Wenn ich jetzt auch denke und zurückgucke und so, was für'n Arsch! Aber das hat man damals überhaupt nicht so gesehen.“

Andererseits gäbe es auch **kritisch zu betrachtende Entwicklungen** – Verunsicherung im Umgang miteinander und auch beobachtete Tendenzen, die Sensibilisierung ins Lächerliche zu ziehen.

„Schwieriger, es wird einfach schwieriger. Auch wie mit dem Nein, die die das akzeptieren, leiden jetzt unter den Paaren, die das nicht akzeptiert haben. Weil ich bin sicher 85% der Produzenten weltweit haben sich korrekt benommen, oder Regisseure. Wir werden jetzt mitgebasht.“

„Und der hat mich so gefragt, ob ich neben ihm sitzen würde, oder würde das jetzt bei metoo nicht mehr gehen. Der wird pensioniert 2020, und ich hab ihn völlig entsetzt angeguckt und hab gesagt, danach reden wir darüber. Aber den hat's überhaupt nicht berührt, der wusste irgendwie, das wird ihn nicht mehr gefährden.“

„Ich meine es ist jetzt nicht übertrieben dramatisch, aber es ist schon immer Thema, es gibt immer irgendwelche metoo Sprüche, es hat irgend so ne komische Unruhe reingebracht, um jetzt davon, von der Akutbetreuung abgesehen, dass man es irgendwie wieder schafft, dass es sich wieder entspannt und produktiv damit umgegangen wird.“

Insgesamt sei der Diskurs aktuell häufig noch implizit, finde durch Andeutungen und Gerüchte oder vertrauliche Gespräche statt, weniger durch offenes Thematisieren von problematischem Verhalten. Dies fördere eine Unsicherheit im Umgang mit dem Thema und miteinander.

„Also einmal kriege ich das mit, in Situationen so vom Dreh, dass man das den Leuten ansieht. Andererseits hab ich dann ja auch die Schauspieler in ihren Kostümen oder in ihrer Maske, wenn ich hingeh und sie in ihrem geschützten Rahmen sind, wo sie das erzählen. Oder ich krieg was mit über den Anstecker.“

„Dass da solche Label mitschwingen, also so „Ja der ist ja auch so“, so Gerüchte, die dann in die Welt gesetzt werden. Ich habe das nicht konkret mitbekommen, aber mitbekommen, dass inzwischen sehr frei über diese Täter hergezogen wird und ich mir manchmal nicht denken kann, dass das alles wirklich stimmen kann. Aber da bleibt dann immer etwas hängen von so einer Ungewissheit.“

„Es wird ganz viel getuschelt und gemunkelt und drum herum gegrübelt und gemutmaßt.“

Tatsächliche **Belästiger*innen seien zudem oft intern bekannt**, das Verhalten würde jedoch u. a. aus finanziellen und/oder hierarchischen Gründen geduldet und bagatellisiert, die übergriffig gewordenen Personen blieben weiter in ihrer Position.

„Und ich meine, das was er da mit mir im geschützten Raum des Autos veranstaltet hat, das war noch harmlos gegenüber den Dingen die passieren mit dem Team. Das ist eine Pottsau vor dem Herren. Und der ist nur leider mal ein Star und die Produzentin liebt ihn heiß und innig und es ist wohl so, dass der die Dinge verkauft, die man dreht. Jeder weiß das, jeder, und der dreht aber trotzdem. Der dreht leider trotzdem.“

„Ich meine, das Castingcouch-Thema ist nicht von ungefähr, ja, dass das passiert, oder diese Weinstein-Sachen, die da rausgekommen sind, natürlich, das sind Leute die in ihrer Macht so mächtig sind, dass die natürlich alles kriegen was sie wollen. Und manchmal nicht verstehen, wenn sie es dann nicht kriegen und dann Gewalt anwenden, oder alle Mittel einsetzen, um es dann doch zu kriegen von den Leuten die sich wehren. So, und das ist jetzt natürlich im großen Rahmen, aber das gibt's im Kleinen dann auch täglich beim Set mit bestimmten Leuten, und immer wieder die gleichen natürlich.“

„Ja also, (Name Schauspieler), mit dem ich nie gedreht habe, mit dem ich aber diverse Castingsituationen hatte die auch grenzwertig waren, der ist auch bekannt dafür und auch in der Agentur und auch, also der war in der selben Agentur wie ich damals und leider leider muss ich sagen wurde das auch in der Agentur so abgewunken, weil der so Teil der Agenturfamilie war oder so.“

„Mir fällt jetzt als erstes eine Kollegin ein, die auf der Schauspielschule Übergriffe erlebt hat und darüber gesprochen hat und das ist wie ein offenkundiges Geheimnis, dass das passiert und dass es da einen bestimmten Prof gibt, der dafür bekannt ist, sozusagen. Und sogar auch andere Kollegen, die Generationen früher, drei vier Generationen da studiert haben und für die war das genauso ein offenkundiges Geheimnis. Also es scheint da halt Leute zu geben, die da irgendwie keine Konsequenzen für erfahren.“

„Weil es verjährt ja in einem selbst nicht. Man trägt es immer weiter mit sich rum. Aber es verjährt dann aber eben doch, für ihn, weil er kann weiter schön seine Filmchen machen und wer weiß wie viele Leute er noch klein gehalten und angegrabscht und geküsst hat. Und das ärgert mich am meisten, dass ich nichts gesagt habe und der arbeitet froh und munter weiter und macht vielleicht immer weiter kleine Mädels an.“

c) Reaktion: Einholen sozialer Unterstützung

Im Umgang mit sexueller Belästigung als betroffene Person oder Zeug*in sei vor allem soziale Unterstützung ein zentraler Faktor. **Ab- und Rücksprachen mit Kolleg*innen** seien bestärkend, um Klarheit zu schaffen, weitere gefährdende Situationen zu vermeiden und Mut zur Beschwerde zu entwickeln.

„Hm. Naja, ich würde versuchen, mich zu wehren, so schnell wie möglich, in der Situation selbst. Und wenn ich das nicht geschafft hätte, dann würde ich versuchen, mit anderen darüber zu sprechen. Einfach auch um mich zu versichern, ist das okay oder ist das nicht okay.“

„Ich würde mich wahrscheinlich auch hilfesuchend nach meinen Kollegen umgucken.“

Auch das **Einschalten von Leitungsebenen und verantwortlichen Personen in Produktionen** sei ein Versuch, sexuelle Belästigung beenden zu lassen. Hier sei ein vertrauensvolles Verhältnis ebenfalls von wesentlicher Bedeutung.

„In erster Linie an die Producerin. Weil mit der habe ich am meisten zu tun. Ich würde in letzter Instanz an die Produzentin, aber ich weiß auch, dass die beiden gut in Kontakt sind. Aber generell würde ich bei allen Projekten erstmal die Producer ansprechen, so. Weil die auch da sind und vor Ort und das wäre für mich diejenige oder derjenige, die das ganze Projekt betreut.“

„Also auch ansprechen auf höherer Ebene. Auf Produktionsebene. Es kommt halt immer darauf an, wer die Person ist und wie die Abhängigkeit ist. Und was ich da tun kann, damit die Person, die das getan hat, möglichst von mir ferngehalten wird. Aber das ist eben die Frage, wer war das und in welchem Kontext arbeiten wir zusammen.“

Wichtig seien außerdem **gut erreichbare Vertrauensinstanzen**, intern oder extern, die im Falle einer Belästigung zur Verfügung stehen. Das können teilweise auch inoffizielle, persönliche Anlaufstellen des Vertrauens sein.

„Also ich würde einfach, ja, dass jemand Kompetentes, dem man vertrauen kann, sich der Sache annimmt. Und ohne in die eine oder andere Richtung massiv über zu reagieren, sondern erstmal beide Seiten sich anhört, vermittelt, das versucht zu klären. So. Und behutsam, weil es für beide Seiten so ein heikles Thema ist wenn damit falsch umgegangen wird. Dass das Leben zerstören kann, beide. Der falsche Vorwurf wie auch der falsche Umgang mit einem gerechtfertigten Problem. Und dass dann wirklich Schritte mit dem richtigen Maß eingeleitet werden.“

„Ich würde mich informieren, welche Instrumente es gibt und würde irgendwann auf euch stoßen und auf vielleicht noch andere die ich noch nicht kenne.“

„Also ich glaube, ganz ehrlich gesagt, ganz viele Schauspielerkollege bereden das in erster Instanz mit der Maskenbildnerin. Das ist ja die Person, die einem wahnsinnig nah ist. Das ist wie beim Frisör. Du sitzt beim Frisör und erzählst, was bei dir ist. Das ist fast wie ein Therapiegespräch. Und das ist bei der Maskenbildnerin oder beim Maskenbildner extrem so, man hat ein sehr enges Verhältnis.“

d) Reaktion: Verbale, physische, räumliche Grenzziehung

Eine weitere wichtige Strategie in der Reaktion auf sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sei verbales und physisches Wehren, aber auch das Beenden grenzüberschreitender Situationen durch räumliche Distanzierung. **Deutliche Grenzziehung mit Worten** sowie **Unterbreiten von Gesprächsangeboten und schlagfertiges, humorvolles Reagieren** seien am häufigsten angewandte Strategien:

„Na, wenn’s möglich wäre, das weiß ich halt nicht ob man das hinbekommt, das halt total klar anzusprechen. Aber ich glaub das kriegt man in so ner Situation nicht hin, weil man eher schockiert ist (...) Weil es so ein Frontalangriff ist, mit dem man einfach nicht rechnet. Und es wäre schön, da zu sagen „Hast du nen Vogel, nimm die Hand da weg“, aber ich weiß nicht, ob man’s dann schafft.“

„Also ich würd auf jeden Fall das Gespräch suchen. Es käme aber auch ein bisschen drauf an. Wenn man stark genug ist in der Situation, konfrontiert man jemanden damit, nimmt am besten Zeugen mit, also ich würd’s auf jeden Fall erst mal offiziell machen. Das finde ich sehr wichtig, dass man das nicht unter den Teppich kehrt, sondern dass man laut wird, sagt was man möchte.“

„Wenn es sich nicht so akut anfühlt, wenn es eine Grenzüberschreitung war, dann würde ich gerne eine Entschuldigung haben, von der Person, dass es der Person bewusst ist und es ihr Leid tut, dass sie meine Grenzen überschritten hat und eine Versicherung, dass sowas nicht mehr vorkommt. Im leichtesten Falle unter vier Augen und im besseren Falle lieber unter sechs Augen, wo eine dritte Person dabei ist.“

„Also ich würde erst mal versuchen, würde es versuchen erst mal über, mit Humor es zu lösen. So, „Ist das jetzt hier ernst gemeint oder was? Oder, „Versteh ich hier grade was falsch“? So dass man die Möglichkeit gibt, nochmal abzubiegen in die gerade Richtung. Und da nicht gleich mit dem Hammer auf den Tisch zu hauen.“

Seltener wurde **körperliches Wehren** bei sexualisierter Gewalt als Strategie erwähnt:

„Und das war so, wo man sich dann wirklich schämt, weil man sich fragt, habe ich ihm jetzt solche Signale zukommen lassen? Liegt es jetzt an mir? Ich habe ihm dann auch eine Backpfeife dafür gegeben.“

„Ich würd jetzt nicht darauf wetten, dass ich nicht auch physisch reagiere. Also, bin ich eigentlich nicht davor gefeit, ist natürlich schlecht wenn man so reagiert, aber (...) wenn das passiert, dann würde ich sofort meine Kollegen holen und die würden neben mir stehen und dann würde der eins auf die Zwölf kriegen.“

Schließlich benannten die befragten Personen das Beenden von bedrohlichen Situationen durch **räumliche Distanzierung** von dem*der Belästiger*in oder durch **gänzlich Verlassen von Projekten** als Selbstschutz-Strategien.

„Dann würde ich versuchen schnell, dann würde ich quasi charmant signalisieren, dass ich das nicht möchte. Wenn das dann wieder passiert nochmal deutlicher und wenn es wieder passiert, dann würde ich versuchen, schleunigst aus der Situation raus zu kommen und nicht mehr mit dem alleine zu sein, also den Raum zu verlassen.“

„Ich würde sagen, ich könnte auf keinem Fall mehr allein mit der Person in einem Raum sein wollen oder Umständen gar nicht mehr mit der Person in einem Raum sein und unter Umständen die Produktion verlassen. Oder die andere Person verlässt die Produktion.“

„Aber seit dem letzten Jahr habe ich mir wirklich gesagt, „so nicht mehr“ und wenn wirklich meine Grenze überschritten ist, dann darf ich was sagen. Und dann sag ich auch was. Und dann werde ich auch in Zukunft sagen, wenn so etwas nochmal passiert, „So, jetzt bin ich dann mal weg“. Weil sonst verfolgt es dich die ganze Zeit.“

e) Hürden und Befürchtungen auf dem Weg zu einer Beschwerde

Die befragten Expert*innen benannten auch eine Reihe an Sorgen und Befürchtungen, die sie zögern lassen würden, sich gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt zur Wehr zu setzen. Die Erfahrung, sich **Verharmlosung und Normalisierung** grenzüberschreitenden Verhaltens stellen zu müssen zeigte sich in den Interviews häufig:

„Ich hab ihr dann einen Ratschlag gegeben und gesagt „wende dich an Leute“ und sie „Ja, hab ich schon, aber dann wird mir gesagt, nimm das nicht so ernst, was willst du machen?“

„Ja, die Befürchtung erst mal, dass man mir nicht glaubt, so „Nee, der doch nicht“. Oder dass man es nicht ernst nimmt: „Aah, nicht so schlimm“. Also je nachdem was es ist, ne? Kann mir vorstellen, dass einer jetzt, wenn ich das hier mit dem grabschenden Kollegen mitgeteilt hätte, „Ach komm, jetzt stell dich nicht so an“. Dass das zwar von mir als unangenehm und als nicht nötig, nicht okay empfunden wird, aber dass die andere Seite da denkt, „Was stellt die sich denn so an?“

„Ich hätte die Befürchtung, dass mir nicht geglaubt wird, wenn ich das hinterher erzähle. Dass es quasi, dass ich die hysterische Feministin bin.“

Manche Aspekte wie die mehrfach geschilderte **Sorge vor negativen beruflichen und karrierebezogenen Konsequenzen** stellen sogar massive existenzielle Hürden dar und würden davon abhalten, sich über sexuelle Belästigung zu beschweren und zur Wehr zu setzen.

„Was das für Konsequenzen für mich hat, also, darf ich dann die Rolle nicht mehr spielen? Wird ich dann aus der Produktion genommen? Wirft das ein schlechtes Licht auf mich? Na, dass die anderen denken, sie ist so ein bisschen empfindlich. Immer die Frage also nach Besetzung, wo ich ja keine Gewalt drüber hab. Ich hätte Angst, dass der Regisseur sich rächt. Also dass ich in den Produktionen bleibe und der mir auf andere Weise das Leben schwer macht.“

„Ja, das sind Abhängigkeiten, ich glaub da setzt dann das Zögern ein. Ich kann es immer gut verstehen, wenn Frauen sagen, ich hab das nicht gemeldet, weil sonst wär ich da rausgeflogen. Das muss man sich gut überlegen. Das ist nicht so leicht.“

„Also, das ist natürlich das Grauen überhaupt, weil ja klar ist, wenn ich eine Person diffamiere in ner Position die relativ einflussreich ist, diffamiere ich mich damit selbst, oder was löse ich dann aus? Also kann ich ja auch einen ganz popligen Einfall nur beschreiben, wo ganz klar ist, das hat so ne Höhe, da muss ich mir schon ne andere Wohnung suchen. Wurde mir geraten, wenn ich das publik mache. Da denkt man natürlich, das ist jetzt irgendwie ein bisschen doof. Ich würde lieber da wohnen bleiben und meine Telefonnummer behalten. Und nicht mir Sorgen um mich machen müssen.“

Einige berichteten von dem **Verantwortungsgefühl** gegenüber dem Team/dem Projekt: Die Zusammenarbeit sollte nicht durch eine Beschwerde gestört werden.

„Naja, man weiß ja durch die Situation, wie ich am Anfang gesagt habe, dadurch, dass es so ein eng gestrickter Zeitplan ist, man weiß, man muss eh durch. Man muss jetzt eh mit dem bis zum Ende durch. Es hilft nichts, daraus ein großes Drama zu machen, weil die Branche ist so, gerade was Personal anbelangt in Deutschland, gutes Personal ist extrem teuer.“

Unter anderem bestehe eine massive Sorge vor **Verantwortungsumkehr**: Mit dem Label die „Zicke“, der*die „Schwierige“, der*die „Querulant*in“ bedacht zu werden oder Schuld für die entstandene Situation zugesprochen zu kriegen (victim blaming) und wiederum deswegen existenzielle Probleme zu erfahren.

„Ich hätte die Befürchtung, dass ich nicht ernst genommen werde, dass es abgetan wird, dass ICH am Ende quasi als Täterin dastehe und danach keine Jobs mehr kriege.“

„Und bei ihm ist das so, dass Leute durchaus ihren Job verlieren, vom Team zumindest, wenn das nicht so ist wie er das möchte. Dann heißt es, mit der jetzt nicht. Da wird die Kostümbildnerin ausgetauscht. Da wird der Tonmann ausgetauscht. Da wird die Maskenbildnerin ausgetauscht.“

„Man wird aussortiert aus dem Betrieb, man ist kompliziert, es waren Dinge über einen erzählt, die nicht stimmen.“

„Also sich das zu trauen und etabliert genug zu sein, um nicht befürchten zu müssen, sofort Repressalien zu haben, keine Jobs mehr zu kriegen, dass es sich rumspricht, dass man kompliziert ist, schwierig ist und so weiter.“

„Ja, ich kann schon stark sein. Aber es war trotzdem so, dass man denkt, man hätte noch viel klarer sein können oder es vorher bemerken müssen, oder sowas. Und man hätte sich ja auch nicht selber in die Situation bringen sollen. Man fühlt sich dann als Opfer und denkt aber, nee, man ist aber selber schuld. Und das ist das, was mich am meisten stört. Das ist auch das, was ich bei Kolleginnen mitbekomme.“

Nicht zuletzt bestehe in der bereits thematisierten **Unsicherheit der Einordnung** („Grauzonen“, „War das Belästigung oder bin ich zu empfindlich?“) eine Hürde, die Wehrhaftigkeit oder auch das Einschreiten als Beobachter*in erschwere.

„Man muss eine Situation aber richtig einschätzen. Ich meine, es gibt natürlich auch Fehleinschätzungen, und die sind natürlich dann schrecklich. Ne, wenn man so ne Situation fehl einschätzt. Muss man eh schon gut überlegen. Man kann ja auch was sehen, ne, wie ich vorhin sagte, die Hand ist auf dem Rücken und ziemlich tief, die beiden sind aber ein heimliches Paar, das ist dann doof.“

„Aber das Schlimme ist eben an diesen Zwischenräumen sowas wie, nach der Hauptprobe noch was trinken gehen, in der Kneipe versacken, alle anderen Kollegen gehen schon, man sitzt noch dort – was passiert, wenn ich betrunken mit dem in der Kneipe sitze? Ist das dann privat oder noch beruflich? Bin ich dann selber schuld, wenn ich da noch mit dem sitze und trinke? Diese Räume sind gefährlich finde ich. Und ja, diese Grauzonen, über die man sich nicht traut, zu sprechen. Alles, was nicht eindeutig ist.“

„Und das ist auch irgendwie das Harte daran, dass du denkst, ok, das sind nur so kleine Dinge, die in Führungsstrichen passiert sind, also klein vom Visuellen her, aber die eine richtige Mordskraft haben, emotional und seelisch. Und ich glaube einfach, das ist so unglaublich schwer das zu realisieren, was es mit einem macht.“

3.1.3.2 GEFÄHRDUNGS- UND SCHUTZFAKTOREN

a) Gefährdungsfaktoren

Als vulnerabel für sexuelle Belästigung wurden besonders häufig Personen in einem **frühen Ausbildungsstadium und junge Kulturschaffende** eingestuft. Aufgrund hierarchisch unterlegener Machtpositionen, aber auch mangelnder Erfahrung und daraus resultierender Unsicherheit würden Berufseinsteiger*innen davor zurückschrecken, sich Belästigungen zu widersetzen oder sich Unterstützung zu holen.

„Inzwischen bin ich weit genug, etabliert genug und alt genug, um mich da auch anders zu positionieren, aber als ich vor zwanzig Jahren noch ein junger Mann war, da war das wirklich nicht so einfach.“

„Wenn ich mir hier am Set die jungen Mädels anschau, die alle so süß sind und so herzlich und die werden hier auch ganz herzlich aufgenommen, aber da denke ich auch manchmal „Was wäre wenn“, das wäre echt heftig. Dass man eben leider wenn man so jung ist und gerade erst anfängt, dass man dann naiv ist und denkt, „ach, das war bestimmt mein Fehler“.

„Nein, ich konnte ihm das einfach so sagen, ich glaube auch, das ist jetzt vielleicht zehn Jahre her, so, in meinen Mittvierzigern, vielleicht noch länger her, also schon einiges an Zeit her, aber, ich war da eben keine Ende Zwanzig oder Mitte Zwanzig. Das war schon noch mal ein Unterschied. Das war wieder ein Kollege, also das war jetzt nicht irgendwie ein Vorgesetzter von dem ich abhängig gewesen wäre. Also, der aufgrund von seiner Machtsituation in irgendeiner Form meine Karriere hätte beeinflussen können.“

Weibliche* Personen in Schlüsselpositionen und Personen in traditionell **weiblich* konnotierten Berufen** (Maskenbild, Kostümbild, Garderobe) seien ebenfalls besonders häufig sexualisierten Übergriffen ausgesetzt. Hier spielen die meist hierarchisch unterlegene Position, aber auch die spezifischen Arbeitsbedingungen (große körperliche Nähe, lange Arbeitszeiten) eine Rolle.

„Und das Problem bei den Maskenbildnern, das war mir überhaupt nicht klar, das Problem bei denen ist natürlich, dass die die letzten sind, die am ganzen Set noch rumturnen. Wenn der Schauspieler weg ist, müssen die noch aufräumen. Die Lichtleute, Kamera, die sind alle weg. Sind nur noch sehr wenige Menschen überhaupt da, deswegen, ich hätte jetzt gedacht, dass da überhaupt diesbezüglich ein paar aufgetaucht wären, weil das scheint wirklich sehr sehr oft vorzukommen. Von mehreren habe ich das gehört. Maskenbildnerin und Garderobierin.“

„Weil die Maskenbildnerin, die Garderobiere, die muss, die wäscht meine Wäsche, ja, die weiß wie ich aus den Poren rieche. Wir reden von einer beruflichen Nähe, und dann müssen wir wissen, was heißt das, wenn mich jemand, das gab's, der Schauspieler an den Po fasst, „Na Schätzchen, sind wir heute gut drauf?“ – Uah. Sie muss da hin. Sie kann nur sagen, [unv.], ich muss da rein, ich muss in diesen Bereich rein, ich muss in seine Garderobe. Ich muss ihn anziehen“

„Dass tatsächlich das Verhältnis Schauspiel-Maske, dass die natürlich sehr viel Zeit sehr körperlich sind, morgens allein am Set, sehr viel Zeit in ihrem geschützten Mobil miteinander, da kann ich mir schon vorstellen, dass es da sehr unangenehme Momente gibt für Frauen, es gibt einfach da wie überall sehr unangenehme...Mit denen man drei Stunden verbringt, ja. Das kann ich mir schon vorstellen, das kann sich aber eine Produktion auch nicht aussuchen, wen man da jetzt bestellt, das ist glaub ich schon nochmal so ne Achillesferse in so ner Produktion, weil es da ja so ne gezwungene Nähe gibt.“

Schließlich sei nach Ansicht einiger Interviewpartner*innen auch die **Selbstverständlichkeit von Rauschmittelkonsum** im Umfeld von Produktionen ein gefährdender Faktor.

„Ich denke, dass per se Anfänger gefährdet sind. Und abgelegene Prodebühnen, die ja oft in irgendeinem Industriegebiet im Nirgendwo sind. Wo man vielleicht bei einer Leseprobe abends, wo auch keine Souffleuse oder irgendwas dabei sein muss. Oder nach der Probe, wenn man fragt, ob man noch was trinken gehen will. Das ist ja eh ein ungeschriebenes Gesetz, dass man nach der Probe noch was trinken geht. Also wenn man das nicht tut, dann lehnt man das quasi ab oder ist die, die damit nichts zu tun haben will oder die Uninteressierte, das wird einem dann schnell unterstellt. Also das wird erwartet.“

b) Soziale und institutionelle Schutzfaktoren

Wie bereits thematisiert wurde die Möglichkeit, sich **soziale Unterstützung** zu holen als wichtiger Aspekt im Umgang mit sexueller Belästigung benannt. Basal hierfür sei ein allgemein **respektvolles Klima** im Team.

„Und generell versuche ich einfach sehr, achtsam mit Menschen umzugehen. Und das hilft natürlich, weil ich komme und sage „du hast Grenzen, wo sind sie? Ich sag dir vorher genau, was ich mach, ist das okay?“. Es gibt gewisse Leute, die davon ein bisschen irritiert sind, weil die das nicht gewohnt sind, aber im Nachhinein schätzen die das glaube ich auch.“

„Jaja, ich hab also wirklich tolle Kollegen und ganz tolle Kolleginnen, und die wollen auch alle wissen was wir heute hier machen und ich muss das erzählen, und (Name) will das auch wissen, also. Ich bin hier in einem sicheren, absolut sicheren Raum. Das, deswegen ist es für mich leicht. Es ist leicht für mich zu erzählen, ich hab diesen Druck nicht, es ist auch egal ob hier jemand mithört, es resultiert nichts. Es ist natürlich ne luxuriöse Position insgesamt. Und ich glaube, dass andere Leute in anderen Zusammenhängen arbeiten müssen und dass das schwieriger ist.“

„Also das glaube ich, das hängt ganz viel von der Atmosphäre ab und wie man miteinander arbeitet und so, und da das immer sehr familiär war, und uns auch die Leute mit denen wir gearbeitet haben immer sehr nahe waren, haben wir auch mit solchen Charakteren einfach nicht gearbeitet, die sowas

zulassen. Ich glaube schon, dass sowas auch vom Kopf aus stinkt, ob so ne Produktion dafür Raum lässt oder es zulässt. Mit was für Charakteren umgibt man sich.“

Eine zentrale Schutzfunktion und -verantwortung wurde bei **Leitungspersonen und Agent*innen** verortet:

„Und wenn’s dann noch mal auftritt dann wird’s schon schwieriger glaub ich, dann muss man manchmal mit der Produktion sprechen, wenn’s mit dem Regisseur ist, wenn’s mit dem Produzenten ist muss man mit der Agentur reden. Also für den Schauspieler gibt es Möglichkeiten sich da zu verhalten.“

„Aber klar, da liegt ne ganz große Verantwortung beim Produzenten. Und je mehr Produktionen man natürlich parallel hat und je mehr man auch anderen abgibt, man hat dann Herstellungsleiter, die kümmern sich um fünf Projekte, man hat Produktionsleiter, die kümmern sich um zwei Projekte und so, und umso weniger hast du natürlich Einfluss auf Ton, auf Umgang, auf Zusammensetzung der Teams und so. Bei der (Produktionsfirma) wird es schwierig, dass man das so durchziehen kann. Aber bei so einzelnen Firmen, da hat man den Einfluss wenn man ihn haben will, wie es in der Branche oder bei der speziellen Produktion zumindest läuft.“

„Und ich erhoffe mir dann davon, dass die [Dramaturgin, Anm. der Verfasserin] mir den Rücken stärkt und mich begleitet, wenn ich zu meiner Abteilungsleitung gehe, also dem Chefdramaturg oder der Schauspielleitung und das melde. Dass sie mich begleitet. Und dann würde ich hoffen, dass die den zur Rede stellen. Dass sie sich verantwortlich fühlen, weil sie den ja auch engagiert haben.“

Schließlich sei auch das Vorhandensein und die Präsenz von internen und externen **spezialisierten Schutzinstanzen** zur Beratung, Begleitung und Beschwerde ein wichtiger unterstützender Aspekt. Im Falle von Intimacy Coordination können diese auch präventiv schützen.

„Nee, innerhalb der Produktion gibt es keine zuständige Person. Also heute würde ich mich an euch wenden und erstmal bei euch anrufen und mal nachfragen, wie soll ich mich verhalten, an wen soll ich mich wenden, was muss ich tun. Und das finde ich super, dass es das gibt, weil ich bisher sonst nicht wüsste, an wen wende ich mich. Was ich vielleicht im Extremfall noch getan hätte, wäre mich an die Gewerkschaft zu wenden, bei Verdi, weil ich da gute Erfahrungen hatte und die mir schon mal geholfen haben, was so Arbeitsrecht angeht als ich noch in der Ausbildung war. Und weil ich darüber auch eine Rechtsschutzversicherung habe, da haben die mir schon mal total geholfen und auch einen Anwalt gestellt.“

„Weil es nicht das Vertrauen gibt und weil es wiederum schwieriger ist, wenn du zu ner anderen Institution gehst, die sich meinetwegen sexuelle Übergriffe, Belästigung, Gewaltmissbrauch, das halt freie Stellen sind, die nichts mit der Kultur zu tun haben. Da gibt's dann auch irgendeine Barriere, weil du nicht genau weißt, können die das richtig einordnen, verstehen die überhaupt dieses ganze Gefüge und diese ganze Politik dahinter?“

„Aber wenn es jetzt so einen Coach gibt, dann trifft man sich halt vorher, beredet das und kann das auch proben und wenn man dann ans Set kommt weiß man ganz genau, was passieren wird und dann macht man das genau so. Also man weiß, okay, den Arm habe ich frei und dann küsst er mich hier im Nacken und das ist okay, weil ich weiß, wo die Kamera ist und das ist vorher so besprochen worden. Dann funktioniert das und man weiß, das ist für mich alles erträglich. Und man muss nicht direkt am Set vor allen sagen, nee, das geht für mich nicht, da kriege ich gleich Atemnot oder keine Ahnung was. Weil ich glaube, dass ganz viele Frauen und Männer in dieser Situation sind und das über sich ergehen lassen und dann nach Hause kommen und dann traurig sind, dass das so gelaufen ist.“

ZENTRALE ASPEKTE: SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT IN DER FILM-, FERNSEH- UND BÜHNENBRANCHE

- Erkennen von sexueller Belästigung: Große Unsicherheit in der Einordnung, fließende Grenzen
 - Umgang innerhalb Branche: Ambivalenz, häufig interne Bekanntheit und Duldung von Belästiger*innen, einsetzender Sensibilisierungsprozess
 - Reagieren auf sexuelle Belästigung: Verbale Abwehrstrategien, Rückzug, teilweise Einholen sozialer Unterstützung. Befürchtung bei Beschwerde: Berufliche Nachteile, Verharmlosung, victim blaming
 - Gefährdungsfaktoren: Junges Alter, frühe Karrierephase, weiblich* konnotierte Berufe, Rauschmittelkonsum
 - Schutzfaktoren: Kollegiale Solidarität, respektvolle Umgangskultur, Leitungsebene, interne/externe Schutzinstanzen
-

3.2 WÜNSCHE UND EMPFEHLUNGEN DER EXPERT*INNEN

Im Rahmen der Expert*inneninterviews wurden abschließend Wünsche in Bezug auf Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene sowie Visionen für einen Kulturwandel in der Branche erfragt. Der resultierende Empfehlungskatalog lässt sich in die Bereiche Prävention sowie Interventionen/Verbesserungen auf institutioneller Ebene unterteilen (Überblick siehe Abbildung 4). Im Fokus stand insbesondere die Notwendigkeit der Vermittlung von Informationen und Entwicklung klarer Verhaltensrichtlinien im Umgang mit Grenzüberschreitungen jeglicher Art.



Abbildung 4: Themenwolke Wunsche und Empfehlungen (Schriftgröße spiegelt Häufigkeit der Nennung wider)

a) Prävention

Einen wichtigen Baustein für tiefgreifenden Kulturwandel stellen aus Sicht der Expert*innen Präventionsangebote dar. Sie böten Chancen zur Sensibilisierung, Haltungsfindung und kritischer Auseinandersetzung mit brancheninternen Besonderheiten. Vorgeschlagen wurden **Workshops, Sensibilisierungstrainings und (verpflichtende!) Schulungen auf allen Hierarchieebenen.**

„Wir haben immer noch 60–70-jährige Produzenten. Das heißt wir müssen uns damit auseinandersetzen, „was kann man bei denen noch tun“ im Sinne von da gibt’s auf die Finger, aber was können wir an Filmhochschulen tun bei den 23jährigen, die überhaupt erst anfangen, oder 19jährigen, die anfangen Film zu studieren? Was machen wir mit der mittleren Generation, mit denen die heute den Zeitgeist bestimmen, die knapp 50jährigen, die die zentralen Positionen haben heute bei Sendern, Verleihfirmen, was machen wir mit denen? Also das muss man getrennt angucken.“

In den Vorschlägen und Wünschen zeigte sich die Bedeutung der **Vermittlung klarer Verhaltensrichtlinien und -kodizes** für das tägliche Miteinander und im Falle bereits eingetretenen grenzüberschreitenden Verhaltens.

„Aber in dem Moment, das weiß ich, würde ich nicht auf solche Worte kommen. Wie so ein Notfallkoffer mit Sätzen. Einfach so drei Sätze. Wenn ich über meine Grenzen gehen muss, dann sag ich das, wenn mich jemand anschreit und verbale Gewalt ausübt, dann das und wenn mir jemand physisch, sexuell zu nahe rückt, dann sag ich das. Drei Sätze. So. Das wär toll. Ich glaub, dann hätte man schon ein ganz anderes Grundgefühl.“

„Wie so ein Leitfaden, wenn ich sie das und das frage und sie so und so reagiert, dass ich dann auch nicht mehr verantwortlich bin. Also, man kann sie ja zur Seite nehmen und fragen „Möchtest du das gerade? Soll ich was tun? Geht dir das zu weit? Brauchst du Hilfe?“ und wenn sie nein sagt, dass ich dann auch das Gefühl haben kann, okay, dann bin ich entlastet und muss mich nicht weiter damit beschäftigen oder mich nicht mehr fragen, muss ich jetzt die ganze Zeit ein Auge darauf haben.“

„Und ich glaube, es würde allen helfen, so eine Richtlinie zu haben, an der man sich festhalten kann, wie so eine Sicherheitseinweisung von euch. Ich kenne auch viele Männer, die sich unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen und das dann ein bisschen im Spaß ins Lächerliche ziehen, aber da liegt eine durchaus berechtigte Angst darunter und ich finde, die sollte man ernst nehmen. Nicht nur aus der Opfer-Perspektive, sondern für alle. Man sagt immer, man soll respektvoll miteinander umgehen, aber keiner sagt einem, wie das geht.“

„Und ich denk dann ganz oft, dass es eigentlich Pflicht sein sollte für die Menschen, die in der Hierarchie oben stehen das zu lernen, dass das strukturierter sein muss, dass Grenzen an sich schon festgelegt sein sollten, um dann die eventuell mal zu verschieben, aber halt sozusagen man nen Fahrplan hat und sagt „So, das sind Grenzen.“

„Da könnte man sich hinsetzen, dass (...) man sich hinsetzt und sagt, was muss ich können und erdulden – Nähe. Was muss ich nicht erdulden – falsche Nähe. Das könnte man ja anfangen mit so, aufzudröseln, lets make a catalogue.“

„Weil, wie gesagt, ich habe es, ich habe von der Diskussion gehört, mir ist das passiert, und ich hätte nicht gedacht, dass ich so handlungsunfähig bin. Es ist einfach nur erstmal ein Schock, und das hat auch eigentlich, also, es gibt ja unterschiedliche Dimensionen davon, dass es dann super es erstmal zu wissen, dass es zwei Punkte gibt, an die ich mich halten kann, wie ich damit umgehen soll, was mach ich wenn juristisch und so und tralala. Weil, wenn's einem zum ersten Mal passiert, dann passiert's zum ersten Mal. Dann hat man keine Erfahrung damit. Dann ist es neu und individuell.“

Einige thematisierten in diesem Kontext das Spannungsfeld **„Schaffensprozess vs. klare Richtlinien“**. Befürchtet wurde, dass zu viele Vorgaben auf Kosten authentischer menschlicher und künstlerischer Zusammenarbeit gehen könnten. Hier wurden Formate wie Intimacy Coordination als hilfreiche Instrumente zur Etablierung klarer Kommunikation bei gleichzeitigem Bewusstsein für kreative Prozesse empfohlen.

„Maßnahmenkataloge. Wie geht, nochmal, das oberste ist, wie geht Arbeit? Die meisten Menschen, die meisten Beziehungen entstehen am Arbeitsplatz. Also ist Arbeit der Ort, wo nicht nur Gewalt sondern auch Liebe entsteht. Also brauchen wir einen Katalog in uns drin, wie weit darf ich gehen. Und wie weit darf ich flirten. Wie intensiv darf ich gucken, bis jemand sagt „can you please stop“. Und dann muss gut sein.“

„Ich kann auch nicht auf der Straße jemand an die Brust greifen. Und genauso beim Drehen auch. Beim Proben, wo alles möglich ist, wenn ich etwas mache und man sagt Stopp, dann hör ich auf. Wenn ich in der Figur bin und du bist meine Frau und wir haben ne Sexszene und ich hab im normalen Bett mit meiner Frau den Impuls ihr an die Brust zu greifen, dann mach ich das auch. Lass uns ne Basis finden und drüber reden. Aber wenn das von vornherein verboten wäre, würde das die Arbeit in dem Bereich verhindern. Schwerer machen, beschneiden.“

„Aber es wäre natürlich schöner, wenn wir uns das nicht ausdenken müssten, wie das ist, sondern wenn da jemand ist, der davon Ahnung hat und sich Gedanken gemacht hat und uns zeigt, wie wir uns bewegen können, ohne dass wir dem anderen zu nahe treten. Oder zusammen eine Choreographie erstellen, wie wir uns bewegen, mit der Regisseurin oder dem Regisseur oder dem Kameramann und der Kamerafrau. Wo man sagt, was kann man erzählen, was sieht heftig aus und ist aber total harmlos. Das fände ich ganz großartig, wenn es das hier geben würde. Der Regisseur muss sich da auch nicht angegriffen fühlen. Es gibt ja viele Regisseure, die stehen total da drauf. Ich habe schon viele Regisseure getroffen, die sagen „ich muss mich ja in meine Schauspielerin verlieben, ich muss das Gefühl haben, ich will Sex mit der haben, sonst kann ich nicht mit der arbeiten“. Das kann ich nicht verstehen, da denk ich mir, ey du hast deinen Beruf verfehlt, das geht gar nicht.“

Außerdem wurde häufig der Wunsch nach größerer **Präsenz von Beschwerde- und Beratungsstellen** an Produktionsorten laut:

„Und was ich halt auch ganz cool fände, wenn – also jetzt einfach mal, wenn ich mir was wünschen kann – würde ich mir wünschen, dass auf den Dispo eure Nummer draufsteht. So wie drauf steht, wo das nächste Krankenhaus ist.“

„Und eigentlich müsste das wie ein Arbeitsschutz, dafür kriegen wir auch ne Einweisung, ein Teil jeder Produktion sein. Die Information „Wenn da in irgendeiner Form Machtmissbrauch oder Belästigung gibt, gibt es eine Möglichkeit damit umzugehen. Hier ist die Telefonnummer.“

„Ja, aber das wäre schön, wenn ihr mehr in diese Räume reintretet und man sich da auch austauschen kann. Das wäre wirklich großartig. Weil, ich glaube, da sind wirklich viele, die nichts davon wissen und die das mit nach Hause nehmen und dann sagen „oh Gott, was ist da passiert, was soll ich machen?“. Das ist glaube ich, bei fast allen so.“

Präventionsangebote sollten, so ein Grundtenor der befragten Personen, zu möglichst **frühen Zeitpunkten in der Ausbildung** Kulturschaffender auftauchen. Neben Empowerment-, Sensibilisierungs- und Schulungsangeboten wurden Mentoringprogramme für Personen in Ausbildung und Berufseinsteiger*innen als hilfreich eingeschätzt.

„Deswegen glaub ich das es interessant wäre, wie so Broschüren oder irgendwie sowas für junge Künstler, Schauspieler, ja was auch immer zu haben, wo so gewisse Schemata, die immer wieder vorkommen, die man dann vielleicht wenn man es einmal gelesen hat erkennen kann. Also wo man dann nicht das hinterfragen muss, „ist das jetzt gerade wirklich sexuelle Belästigung gewesen oder war das jetzt nur Spaß?“

„Kollegen, die man respektiert. Ich glaube auch den jungen Kolleginnen und Kollegen Leute an die Hand zu geben, die einen realistischen Erfahrungsschatz haben und eine realistische Sicht auf die Dinge und dann sagen können „Weißt du was ich da damals gemacht hab als das so war?“. Oder „Erzähl mal was das für ne Situation war, aha, hier musst du was machen“ oder „Okay, das ist da so eingeschliffen, ich glaub der realisiert das gar nicht mehr. Guck doch mal ob du nicht ne Möglichkeit findest dich da anders zu positionieren und zu sagen ‚mir ist das unangenehm‘.“ Wobei das oft so Leute, zu denen man aufschaut und wenn die das sagen dann fühlt man sich gestärkt, weil das nicht von außen kommt, sondern... Also wenn ein Fußballer von einem ehemaligen Topfußballer trainiert wird, der weiß durch was für Leidenszeiten man da durchgehen muss, der nimmt den Rat dann auch anders an als wenn's jetzt einer ist, der sich das alles angelesen hat.“

b) Interventionen

Einen weiteren Verbesserungsbereich stellen aus Expert*innenperspektive institutionelle Interventionsmöglichkeiten im Falle bereits stattgefundenen grenzüberschreitenden Verhaltens dar. Einerseits wurde das neu geschaffene Beratungsangebot der überbetrieblichen Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt als positiv und lange überfällig bewertet. Andererseits wurde aber auch deutlich, dass Betroffene z. T. noch **schnellere Handlungsoptionen im Akutfall** benötigen, damit die Ermittlung von Vorfällen und das Einleiten von Schutzmaßnahmen/Konsequenzen nicht auf die lange Bank gerät. Ergänzend dazu äußerten einige der befragten Personen den Wunsch nach einer **übergeordneten Bewertungs- und Ermittlungsinstanz**, die mit Spezifika der Branche vertraut ist und klare Stellungnahmen zu konkreten Sachverhalten liefern kann.

„Weil wir ja auch oft außerhalb regulärer Bürozeiten arbeiten. Da weiß ich nicht, wie es ist, wenn ich anrufe und es ist keiner da – kann ich dann meine Handynummer hinterlassen und ihr ruft mich zurück? (...) An sich würde ich

mir wünschen, ich würde sofort jemandem am Apparat haben, mit dem ich sprechen kann.“

„Die Frage ist, also für mich entscheidend ist, in welcher zeitlichen Abfolge das ganze. Wenn ich schon höre, dass sie angeschrieben wird, dann ist das ein längerer Vorgang. (...) Ich finde glaub ich den ganz kurzen Dienstweg den richtigen, also anrufen. „Wir haben hier eine Beschwerde, einen Vorfall, ist Ihnen das bekannt?“. Auch vielleicht nachfragen, vielleicht hats ja irgendwer mitgekriegt, man weiß es nicht. Also folgendes Problem, Houston, wir haben ein Problem (lacht). Ich glaube wirklich, dass die schnelle Reaktion das Entscheidende ist.“

„Weil die Produktionsfirma hängt oft ganz ganz eng mit dem Regisseur zusammen und es gibt nie so eine äußere Instanz die da reinguckt, und das muss es auf jeden Fall geben.“

Thematisiert wurde auch die Notwendigkeit von breit angelegter **Öffentlichkeitsarbeit und politischen Forderungen** für verbesserte geschützte Arbeitsbedingungen in der Branche. **Vernetzung und Bündnisbildung** wurde hier als wichtige Maßnahme genannt.

„Naja, für die Stelle wünsche ich mir natürlich noch mehr Öffentlichkeit und dass sie nicht nur Öffentlichkeit hat gegenüber denen, die belästigt werden, sondern dass allein durch die Existenz und dieses Wissen, dass es diese Stelle gibt, es auch ein Umdenken im Miteinander gibt, weil man auch ein bisschen das Gefühl hat, also Abschreckung ist das falsche Wort, aber dass klar ist, dass es einen Ort gibt, und natürlich glaub ich, dass Leute die übergriffig sind sehr wohl wissen, dass das Gegenüber kein Vertrauen findet und dass es „unter uns bleibt“ sozusagen.“

„Ja, ich glaube wenn Themis mehr oder sichtbarer wäre für Setmitglieder, das fände ich auch gut. Nicht in der Vorbereitung, sondern am Dreh. Auftauchen. Es tauchen immer so Leute von ver.di auf, und das ist neuerdings so seit ein paar Jahren, kommen die ans Set einfach. Und wenn Themis Mitarbeiter auch ans Set schicken würde, vielleicht mit so nem Handout, das fände ich auch gut.“

„Was ich glaube was auch gut funktionieren könnte, also ich hab das mitbekommen als #metoo angefangen hatte und in Schweden sich diese Juristinnen zusammengetan haben, auch mit Schauspielerinnen und so. Ich glaube, dass da so eine Kraft zusammenkommt, die diesen juristischen Ablauf auch involviert und auch schützt, und diese Gruppe schützen kann. Plus auch irgendwie, dass man guckt, dass man Kräfte bündelt. (...) und ich denke halt, dass solche Menschen sich zusammentun, gemeinsam, im besten Falle mit der Stadt und dem Senat machen wir eine Aktion, und kämpfen halt gegen -ismen, also Sexismus, Rassismus, Antisemitismus etc. Und ich glaub das ist halt das was uns irgendwie voranbringen kann, was seinen Radius ziehen kann.“

Schließlich wurden auch Verbesserungsvorschläge und Wünsche an interne wie externe Anlauf- und Beschwerdestellen formuliert. Zentral seien **klare Konsequenzen für grenzüberschreitendes Verhalten** – als Signal an Betroffene, Täter*innen und die gesamte Branche. Es müsse deutlicher werden, wo die Grenzen kollegialer Arbeit verlaufen und welche Maßnahmen auf deren Verletzung folgen.

„Naja, die Utopie wäre natürlich ne Situation, in der diese Person sofort Konsequenzen erfährt. Welche auch immer. Dass man geschützt wird. So wie ich es beim Assistieren auch nicht erfahren habe, dass ich in meiner Position geschützt werde, weil ich in dieser Position für diese Menschen arbeite, aber eine andere Person von außen mich wirklich behandeln kann wie den letzten Dreck. Diese Form von Schutzraum auch in einem Kontext zu erhalten, der viel mit Hierarchie zu tun hat, wo sich das ganz schnell rumspricht, sehr schwierig. Sehr schwierig, und wo eben diese Abhängigkeiten bestehen.“

ZENTRALE ASPEKTE: WÜNSCHE UND EMPFEHLUNGEN

- Prävention: Wissensvermittlung, Verhaltensrichtlinien, frühe Sensibilisierung, Präsenz von Hilfsstrukturen
 - Interventionen: Schnelle Handlungsoptionen, Ermittlungsinstanzen, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung
 - Klare Konsequenzen für Täter*innen
-

3.3 ZUSAMMENFASSUNG

Es wird deutlich, dass die Film-, Fernseh- und Bühnenbranche einige Besonderheiten in den Arbeitsbedingungen und Herausforderungen an Kulturschaffende aufweist. Private und professionelle Welt vermischen sich leicht: Häufig projektbasierte Zusammenarbeit unter zeitlichem Druck findet in einem Spannungsfeld zwischen einerseits hierarchischen, andererseits scheinbar familiär-persönlichen Strukturen statt. Berufsbedingte physische Nähe, intensive Prozesse der Zusammenarbeit und eine insgesamt körperbetonte Umgangskultur sorgen für eine Verschiebung von zwischenmenschlichen Grenzen. Zugleich bestehen professionelle Abhängigkeitsverhältnisse und teilweise große Diskrepanzen in der Machtverteilung zwischen Positionen, Gewerken und Geschlechtern. Ungeschriebene Gesetze und implizites Wissen über den Umgang miteinander werden verdeckt weitergegeben.

All das erschwert eine Klarheit von Nähe und Distanz im Arbeitssetting. Die meisten der befragten Studienteilnehmenden beschrieben die Arbeitsbedingungen in der Branche hinsichtlich dieser Aspekte als herausfordernd, vor allem im Vergleich zu anderen Branchen.

Entsprechend problematisch gestaltet sich nach Ansicht der Interviewpartner*innen der Umgang mit individuellen Grenzen und Grenzüberschreitungen durch andere Personen. Es wurde eine ganze Bandbreite an bekannten und selbst erlebten Grenzfällen und Grenzüberschreitungen geschildert – von Arbeitszeitüberschreitung und dem Nichtbeachten körperlicher Kraftgrenzen über verbale Angriffe, Schreien, Anzüglichkeiten und Mobbing bis hin zu sexueller Belästigung, unerwünschten Berührungen und Körperverletzung. Zugleich thematisierten die Expert*innen die Schwierigkeit, aufgrund der intensiven, persönlichen Bedingungen der Zusammenarbeit individuelle Grenzen zu erkennen, deutlich zu machen und zu verteidigen. Sie berichteten, dass die zeitweise Aufhebung individueller Grenzen von Vorgesetzten und Kolleg*innen teilweise als notwendig für kreative Schaffensprozesse betrachtet werde. Eine häufig genannte Reaktion war resigniertes Hinnehmen und Aushalten der Verletzungen eigener Grenzen.

Besonders bei Grenzüberschreitungen in Form von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt wurde die Einordnung als schwierig beschrieben. Bei den Interviewteilnehmenden herrschte große Unklarheit darüber, wie bestimmte Verhaltensweisen juristisch und zwischenmenschlich einzuschätzen sind. Gleichzeitig kannten alle befragten Teilnehmer*innen sexuell grenzüberschreitendes Verhalten aus eigener Erfahrung oder als Zeug*in. Das Ausmaß der Problematik wurde unter anderem auch auf die oben beschriebenen ungewöhnlichen Bedingungen der Branche zurückgeführt.

Die Sorge vor negativen beruflichen Konsequenzen, die Gefahr, nicht ernst genommen, als „schwierig“ stigmatisiert oder als Betroffene*r zur*m Schuldigen erklärt zu werden, sowie ein starkes Verantwortungsgefühl und Identifikation mit dem Projekt wurden als Hürden benannt, die Widerstand gegen Belästigung erschweren können. Als besonders von sexueller Belästigung gefährdet wurden junge Menschen, Berufseinsteiger*innen, Frauen* in Schlüsselpositionen und Personen in weiblich* konnotierten Berufen eingestuft.

Entschließen sich Betroffene oder Zeug*innen dazu, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren, spielt nach Einschätzung der Interviewteilnehmenden neben verbalen Reaktionen und räumlicher Distanzierung die soziale Unterstützung eine zentrale Rolle. In erster Linie wird Austausch mit Kolleg*innen und das Einschalten von Leitungsebenen angestrebt. Maßgeblich für diese Schritte sei jedoch ein solidarisches, respektvolles Klima innerhalb der Produktionsteams. Darüber hinaus seien Agent*innen und externe Vertrauensinstanzen wichtige Anlauf- und Schutzstrukturen.

Allmählich aufkommende Sensibilisierungsprozesse innerhalb der Branche wurden beschrieben, insbesondere seit der #metoo-Debatte. Parallel herrsche eine Ambivalenz und große Verunsicherung im Umgang mit sexueller Belästigung auch auf Branchenebene vor. Belästiger*innen seien oftmals bereits bekannt, das Verhalten würde jedoch aus unterschiedlichen Gründen toleriert, gedeckt oder nur unzureichend sanktioniert.

Wünsche und Empfehlungen der befragten Expert*innen richten sich insbesondere auf den Ausbau früher, flächendeckender und verpflichtender Präventionsmaßnahmen und die Verbesserung vorhandener Interventionsmöglichkeiten im Fall von sexueller Belästigung und Grenzüberschreitungen.

4 Vorzüge und Limitationen der Untersuchung

Aus den dargestellten Expert*inneninterviews ließen sich wertvolle Einblicke in die Film-, Fernseh- und Bühnenbranche gewinnen. Beginnend mit branchenspezifischen Arbeitsbedingungen über den Umgang mit interpersonellen Grenzen bis hin zu konkretem Handlungsrepertoire im Falle sexueller Belästigung und Gewalt boten die Teilnehmenden facetten- und aufschlussreiche Perspektiven auf ein komplexes Themengefüge. Insbesondere durch die intensive Situation des leitfadengestützten Interviews zeigten sich in den Gesprächen neue und teils überraschende Erkenntnisse. Durch die qualitative Erhebungsform war eine vertiefte, differenzierte Annäherung an die Fragestellung möglich, Desiderata bezüglich künftiger Forschung konnten herausgearbeitet werden. Last but not least lieferten die Studienteilnehmenden mit ihren Empfehlungen zu Präventionsangeboten und Interventionen wichtige Hinweise auf noch zu entwickelnde Angebote im Bereich sexueller Belästigung und grenzsensiblen zwischenmenschlichen Umgangs in der Branche.

Wie in jeder wissenschaftlichen Untersuchung gibt es einige Aspekte, die kritisch betrachtet werden können und müssen. Obwohl die Stichprobengröße auch angesichts des Zeitumfangs pro Interview als für qualitative Studien angemessen betrachtet werden kann, wäre es förderlich gewesen, weitere Gewerke, insbesondere Maske und Garderobe, aber auch Vertreter*innen der Musiktheater- und Orchesterbranche in die Stichprobe aufzunehmen. Dies sollte bei künftigen Studien dieser Art berücksichtigt werden. Durch die begrenzte Stichprobengröße war es weiterhin nicht sinnvoll, deskriptive quantitative Verfahren wie Häufigkeitsanalysen vorzunehmen. Es darf bedingt durch das Studiendesign keine Repräsentativität der Ergebnisse angenommen werden.

Eine Randomisierung der Stichprobe war für dieses Forschungsvorhaben nicht umzusetzen, es musste auf ein Schneeballverfahren und anschließende Stichprobenschichtung nach Gewerken zurückgegriffen werden. Ein möglicher Selbstselektionsbias der teilnehmenden Personen lässt sich daher nicht ausschließen und sollte bei der Betrachtung der Ergebnisse kritisch berücksichtigt werden. Darüber hinaus spielt methodenimmanent die Subjektivität der Forschenden eine Rolle bei der Erhebung und Auswertung von qualitativen Daten. Diesem Aspekt wurde durch fortwährende kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle im Interview- und Analyseprozess (entsprechend Flick, 2014), regelmäßige Intervention der Autorinnen und zweifache Auswertung von 25% der Interviews zur Gewährleistung von Intercoder-Reliabilität bei der Entwicklung des inhaltsanalytischen Kategoriensystems Rechnung getragen.

5 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Interviewstudie baut in ihrer Struktur auf einer deduktiven Betrachtungsweise auf und führt von allgemeinen Perspektiven auf Besonderheiten der Branche über das Thema Grenzen und Grenzverletzung schließlich zu spezifischen Grenzüberschreitungen in Form von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Diese Struktur spiegelt eine in den analysierten Interviews häufig geschilderte Dreischritt-Hypothese: Die ungewöhnlichen und oft herausfordernden Arbeitsbedingungen und Strukturen der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche begünstigen die Unklarheit von Rollen und Grenzverläufen im Arbeitsprozess. Dies wiederum kann mangelnden Schutz vor Belästigung und sexualisierter Grenzüberschreitung begünstigen. Eine der zentralen Fragen ist somit: Wie können kreative Schaffensprozesse auf hohem qualitativem Niveau sichergestellt und zugleich zwischenmenschliche Grenzen und individuelle Sicherheit gewährleistet werden?

Deutlich wird, dass bei der Verbesserung und Vermittlung von Schutzmaßnahmen die Besonderheiten der Branche berücksichtigt werden müssen. Wie von allen Teilnehmenden angesprochen, können erprobte Verhaltensrichtlinien anderer, im täglichen Umgang stärker geregelter und distanzierter Branchen in der Praxis nicht ohne Weiteres auf diesen besonderen Bereich übertragen werden. Zugleich darf der Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt jedoch keineswegs individuelle Auslegungssache sein – er unterliegt in Deutschland klaren gesetzlichen Regelungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gemäß §12 AGG sind Arbeitgeber*innen aller Branchen zu (auch präventiven) Schutzmaßnahmen vor Benachteiligung verpflichtet. Die Entwicklung von konkreten, verbindlichen Codes of Conduct (Verhaltenskodizes) – wie von vielen Teilnehmenden explizit gewünscht – muss also auf die spezifischen Umstände der Branche abgestimmt werden.

Der Deutsche Bühnenverein entwickelte bereits einen verpflichtenden „Wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch“ an Theatern und Orchestern (DBV, 2018) mit konkreten Verhaltensregeln und der Selbstverpflichtung, Betroffene sexueller Belästigung zu schützen und Aufklärung zu leisten. Auch strukturelle, Machtstrukturen reflektierende Veränderungen werden gefordert. Schmidt (2019) spricht in diesem Kontext von „Ethischem Management“ und einer notwendigen „Team- und Prozessorientierten Strukturreform“ speziell für den Theaterbereich. Solche Ansätze sind auch für andere Sektoren der Kulturbranche wünschenswert. Hierbei muss notwendige Klarheit in Bezug auf die gesetzlichen Bestimmungen und eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Grenzüberschreitungen vermittelt werden. Die Entwicklung von konkreten Handlungs- und Verhaltensempfehlungen sollte bottom-up stattfinden, in enger Zusammenarbeit mit branchenerfahrenen Betroffenen und Expert*innen, die in ihrer täglichen Arbeit mit Grenzgängen konfrontiert sind und am besten um Stolperfallen und Gefährdungsmomente wissen. Perspektiven vulnerabler Gruppen wie Berufsanfänger*innen oder Vertreter*innen „klassisch weiblich konnotierter“ Berufe sollten insbesondere berücksichtigt werden.

Hier müssen auch künftige Präventionsmaßnahmen ansetzen. Sensibilisierung für zwischenmenschliche Grenzen sowie hilfreiche Handlungsoptionen und Rechte im Falle sexualisierter Übergriffe sollten zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in die Curricula von Ausbildungsstätten integriert werden. In der Interviewstudie berichteten Teilnehmende von „ungeschriebenen Gesetzen“ der Branche, die von Generation zu Generation tradiert würden und für die Vermischung privater und professioneller Rollen sorgten. Dieses implizite Wissen muss von Beginn an explizit gemacht und hinterfragt werden, um Klarheit der Verhaltensformen und eines respektvollen, sicheren Umgangs zu etablieren.

Jedoch sollte die Verantwortung im Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt keineswegs (potentiellen) Betroffenen überlassen werden. Entscheidungsträger*innen auf hierarchisch höhergestellten Positionen und etablierte Player der Branche haben die Möglichkeit und die Pflicht, ihre Handlungsspielräume zum Schutz vulnerabler Personen einzusetzen. Analog zu den jüngsten Befunden einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Schröttle, Meshkova, & Lehmann, 2019) wurde in der vorliegenden Untersuchung die Schlüsselrolle sozialer Unterstützung, insbesondere seitens Führungsverantwortlicher, hervorgehoben. Leitungsebenen tragen auch in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche eine zentrale Verantwortung für die Unterstützung und den Schutz von Betroffenen sexueller Belästigung. Sie sitzen am Hebel, der respektvolle, umsichtige Umgangskultur prägen und befördern kann. Wie von einigen Teilnehmenden empfohlen ist hier flächendeckende Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit in Form von Schulungen und Trainings zum Thema Macht, Grenzen, Nähe und Distanz sowie Mitarbeiter*innenschutz wünschenswert. Es zeigt sich auch, dass Informationsvermittlung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz notwendig ist, um eine klare Einordnung sowie Sanktionierung von Benachteiligung und speziell sexueller Belästigung zu erleichtern.

Auch die Bedeutung von Anlauf- und Beschwerdestellen für Betroffene und deren Kolleg*innen sowie Beratungsangeboten für Unternehmen kam in den Interviews deutlich zum Tragen. Hier ist die Gewährleistung schneller, vertraulicher und kompetenter Unterstützung notwendig. Vorhandene Hilfsangebote sollten mehr Präsenz unmittelbar an den Produktionsorten und größere Bekanntheit unternehmens- und branchenintern erhalten. In den Interviews wurde außerdem deutlich, dass durch die momentan vorhandenen, sehr engen Strukturen der Branche das Vertrauen in interne Anlaufstellen geringer ist. Externe, überbetriebliche Beratungsangebote mit ergebnisoffener und vertraulicher Arbeitsweise bei zugleich hoher branchenspezifischer Kompetenz sind also zentral für Betroffene und benötigen weiteren Ausbau.

Dank der Beteiligung der befragten Expert*innen konnten einige wichtige Aspekte zur branchenimmanenten Problematik von Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt exploriert werden. Die Film, Fernseh- und Bühnenbranche benötigt weiterhin mehr und intensive Forschung zu diesen Themen. Das gesamtgesellschaftliche Phänomen zeigt sich in diesem Bereich, so die Erkenntnisse der Interviewstudie, gebrochen durch das Prisma der speziellen Umstände der Branche – starker Körperlichkeit, großer Konkurrenz, interpersoneller Abhängigkeiten und eines großen Machtgefälles innerhalb und zwischen den Gewerken.

Viele spannende weiterführende Fragestellungen ergeben sich. Grundlegend wäre eine repräsentative Untersuchung von Prävalenzen sexueller Belästigung und Gewalt im Film-, Fernseh- und Bühnenbereich vonnöten, um mit belastbaren und vergleichbaren Zahlen arbeiten zu können und basierend darauf noch passgenauere Interventionen zu entwickeln. Hier wäre es auch sinnvoll, verschiedene kulturschaffende Branchen miteinander zu vergleichen. Zusammenhänge zwischen Machtstrukturen und konkreten Verhaltensweisen bieten sich zu weiterer Erforschung an; insbesondere die Unterschiede und Abhängigkeiten zwischen einzelnen Gewerken und sich daraus ergebende hierarchische Dynamiken und Vulnerabilitäten. Auch eine Untersuchung branchenimmanenter Mehrfachdiskriminierungen aus intersektionaler Perspektive wäre wünschenswert.

2017 war die so genannte #metoo-Debatte ein von der Kultur- und Medienbranche ausgehender Anstoß zur Sichtbarmachung der strukturellen Problematik sexueller Belästigung und Gewalt. Die dargestellte Studie näherte sich dem Themenkomplex in intensiven Expert*inneninterviews mit dem Ziel eines vertieften Einblicks in die aktuelle Situation (potentiell) Betroffener. Es zeigt sich, dass aktuell vereinzelt im Aufbau befindliche Interventionen – Codes of Conduct, Präventionsmaßnahmen und spezialisierte Beratungsangebote – in die richtige Richtung zeigen. Deutlich wird jedoch auch, dass der

Problematik hinter #metoo nur durch langfristige, strukturell tiefgreifende Maßnahmen effektiv Rechnung getragen werden kann. Das Spektrum der Missstände und Grenzüberschreitungen ist breit. Personen aus der Kreativbranche brauchen mehr Aufmerksamkeit durch Forschung, Präventionsmaßnahmen und einen kontinuierlichen Diskurs zu branchenimmanenten Macht- und Gewaltstrukturen, damit ein wirklicher Kulturwandel möglich wird.

LITERATURVERZEICHNIS

- Chan, D., Chow, S., Lam, C. B., Cheung, S. F.** (2008). Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4): 362–376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>.
- Chen, G.M., Pain, P., Chen, V.Y., Mekelburg, M., Springer, N., Troger, F.** (2018). *Women Journalists and Online Harassment*. Center for Media Engagement, University of Texas in Austin. Verfügbar unter <https://mediaengagement.org/wp-content/uploads/2018/04/Report-Women-Journalists-and-Online-Harassment.pdf>
- DBV** (2018). *Wertebasierter Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch. Jahresversammlung in Lübeck*. Köln: Deutscher Bühnenverein. Verfügbar unter <http://www.buehnenverein.de/de/sonderseiten/wertebasierter-verhaltenskodex.html>
- European Parliament** (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU. Study for the FEMM committee. Policy Department for Citizens Rights and Constitutional Affairs. Women's Rights & Gender Equality. Verfügbar unter [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights** (2014). Violence against women: an EU-wide survey – Main results. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Verfügbar unter https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- FFA Filmförderungsanstalt** (2017). *GENDER UND FILM – Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland*. Verfügbar unter <https://www.ffa.de/gender-und-film-rahmenbedingungen-und-ursachen-der-geschlechterverteilung-von-filmschaffenden-in-schluesselpositionen-in-deutschland.html>.
- Flick, U.** (2014). *Qualitative Sozialforschung*. Reinbek: Rowohlt.
- Graf, N.** (2018). *Sexual Harassment at Work in the Era of #MeToo*. Pew Research Center. Verfügbar unter <https://www.pewsocialtrends.org/2018/04/04/sexual-harassment-at-work-in-the-era-of-metoo/>
- Gürkan, H.** (2019). The Experiences of Women Professionals in the Film Industry in Turkey: A Gender-Based Study. *Acta Univ. Sapientiae, Film and Media Studies* (16): 205–219. <https://doi.org/10.2478/ausfm-2019-0011>.
- Hennekam, S., & Bennett, D.** (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work and Organization*: 1–18. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>.
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S.** (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative health research* (15). <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>.
- Jenner, S., & Oertelt-Prigione, S.** (2018). Kein Sexismus am Arbeitsplatz. *Gute Arbeit* (2): 14–17. Verfügbar unter https://frauenbeauftragte.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/beauftragte/frauenbeauftragte/Projekte/WPP_SexuelleBelastigung/gute_arbeit_2018_02_kein_sexismus_am_arbeitsplatz.pdf
- Jenner, S., Djermester, P., Prügl, J., Kurmeyer, C., Oertelt-Prigione, S.** (2018). Prevalence of Sexual Harassment in Academic Medicine. *JAMA Intern Med*. Published online. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.4859>.
- Kassa, B.E., Kolokytha, O., Korbil, I., Rozgonyi, K., Sarikakis, K.** (2019). Medienindustrie und Geschlecht: Ökonomische und machtpolitische Aspekte globaler Medienproduktion. In J. Dorer et al. (Hrsg.), *Handbuch Medien und Geschlecht* [elektronische Version] https://doi.org/10.1007/978-3-658-20712-0_27-1.
- Kleppe, B., & Røyseng, S.** (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(5): 282–296. <http://dx.doi.org/10.1080/10632921.2016.1231645>.

Kocher, E., & Porsche, S. (2015). *Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise*. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile.

Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse*. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S.601–613). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mey, G., & Mruck, K. (2010). *Interviews*. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 423–435). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Norz, M. (2016). *Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik?! Eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen, die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können*. Study der Hans-Böckler- Stiftung (319). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_319.pdf

Schmidt, T. (2016). *Theater, Krise und Reform. Eine Kritik des deutschen Theatersystems*. Wiesbaden: SpringerVS.

Schmidt, T. (2019). *Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht*. Wiesbaden: SpringerVS.

Schrötle, M., Meshkova, K., Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

Schultz, V. (2018). Reconceptualizing Sexual Harrassment, Again. *The Yale Law Journal*. Verfügbar unter <https://www.yalelawjournal.org/forum/reconceptualizing-sexual-harassment-again>

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns bei der Deutschen Filmakademie, Pro Quote Film und dem Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS) für die große Unterstützung bei der Verbreitung der Einladung zur Studienteilnahme.

Die Erkenntnisse dieser Interviewstudie konnten nur durch die unentgeltliche Teilnahmebereitschaft der befragten Expert*innen gewonnen werden. Für ihre Zeit, Offenheit und wertvollen Impulse gilt unser herzlicher Dank und Anerkennung.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

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

Vereinsregister beim Amtsgericht Charlottenburg, eingetragen unter VR 36831 B

Inhaltlich verantwortlich:

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

Hannah Lesser, M.Sc.

Marina Fischer, M.Sc.

Geschäftsführender Vorstand:

Horst Brendel, Eva Hubert und Barbara Rohm

Kontakt:

Schöneberger Ufer 71

10785 Berlin

+49(0) 30 / 23 63 20 210

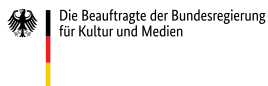
kontakt@themis-vertrauensstelle.de

themis-vertrauensstelle.de

Gestaltung:

Grit Schmiedl / otyp.de

Wichtige finanzielle Unterstützung erhält die Themis Vertrauensstelle durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien



Gründungsmitglieder:

Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (ARD), Allianz Deutscher Produzenten Film & Fernsehen e.V., Bundesverband Casting e.V., Bundesverband Regie e.V., Bundesverband Schauspiel e.V., Bundesvereinigung Maskenbild e.V., Deutsche Akademie für Fernsehen e.V., Deutsche Filmakademie e.V., Deutscher Bühnenverein/Bundesverband der Theater und Orchester, Interessenverband Synchronschauspieler e.V., Pro Quote Film e.V., Verband der Agenturen für Film, Fernsehen und Theater e.V., Verband Deutscher Nachwuchsagenturen e.V., Verband Deutscher Filmproduzenten, Verband privater Medien e.V. (VAUNET), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)

