

Respect Code Film: Ein Gespräch mit Leslie Malton (BFFS)



© Michael S. R.

Im November wurde der umfassende Respect Code Film (RCF) veröffentlicht, der darauf abzielt, ein respektvolles Arbeitsumfeld in der Film- und Fernsehproduktion zu fördern. Dieser Kodex entstand durch eine branchenweite Zusammenarbeit zwischen Verbänden, Fernsehsendern, Streamingdiensten, Filmschaffenden, Förderern und Gewerkschaften, einschließlich der Themis-Vertrauensstelle und der BG ETEM.

Der RCF definiert Standards für kollegiales Verhalten am Set, legt fest, wer für die Einhaltung dieser Grundsätze verantwortlich ist, und bietet Anlaufstellen für Betroffene von Fehl- und respektlosem Verhalten. Er kann in jeder Produktionsphase angewendet werden, von vorbereitenden Maßnahmen wie Castings bis hin zu begleitenden Schritten wie Presseterminen, Premierenfeste und Dienstreisen.

In unserem Gespräch mit Leslie Malton, 1. Vorsitzende im Bundesverband Schauspiel (BFFS), erörtern wir die Entstehung und die tiefgreifende Bedeutung dieses Kodex für die Film- und Fernsehindustrie. Leslie bietet Einblicke in die Herausforderungen bei der Erstellung des Codes und erörtert die erwarteten positiven Veränderungen für die Arbeitskultur in der Branche. Dabei betont sie, dass ein respektvoller Umgang keine Option, sondern eine Notwendigkeit ist.

Was war die ursprüngliche Motivation, den Respect Code Film zu entwickeln?

Gab es bestimmte Vorfälle oder Entwicklungen, die diesen Prozess angestoßen haben?

Das Thema war ja schon lange präsent – dass man sich selbst und die Kolleg*innen vor und hinter der Kamera schützen muss. Aber der letzte Anstoß war tatsächlich die Produktion von „Manta, Manta“. Das hat die gesamte Branche alarmiert. Da wir wissen, dass wir etwas unternehmen müssen, das nicht so weitergehen kann. Über die Jahre hat man immer wieder von Vorfällen gehört. Diese Produktion war ein so großes Signal, dass wir gesagt haben: Jetzt müssen wir an den Tisch und eine Lösung finden.

Wer hat federführend an dem Respect Code mitgearbeitet?

Die Initiative ging federführend von ver.di, der Produzentenallianz und von uns, dem BFFS, aus. Besonders hervorzuheben sind Wiebke Wiesner und Björn Böhning von der Produzentenallianz, Matthias von Fintel von ver.di und Bernhard Störckmüller vom BFFS. Obwohl es oft unterschiedliche Meinungen gibt, war die Erarbeitung des Respect Code Film von einem gemeinsamen Geist getragen. Es ist äußerst wertvoll, auf eine solche starke und verlässliche Basis zählen zu können. Dabei haben wir weitere wichtige Akteur*innen und Sozialpartner*innen wie Vereine, Verbände und Arbeitspartner*innen von der Film- bis zu den Fernsehsendern bis hin zu Streaming-Diensten eingeladen, die sehr bereit waren, unser Einladungs-Angebot anzunehmen.

Welche Herausforderungen sind bei der Ausarbeitung des Codes mit so vielen aufgetreten, und wie konnten sie überwunden werden?

Eine der größten Herausforderungen war mal wieder die Frage: „Wer zahlt das?“ Besonders die Sender meinten, dass sie das hätten bereits eigene Stellen für solche Fälle. Doch schnell wurde deutlich, dass es einen branchenübergreifenden Anlaufbedarf – einen einheitlichen Code, an dem sich alle orientieren können. Und das haben wir geschafft. Anschließend stand die Herausforderung, zu definieren, wie genau Übergriffe charakterisiert werden können: Wo beginnt ein Übergriff, wo können wir präventiv eingreifen, bevor es überhaupt zu Problemen kommt? Hier haben uns internationale Vorbilder und Best Practices sehr geholfen.

Welche Vorbilder gab es für den Respect Code?

Vorbilder kamen vor allem aus Großbritannien. Initiativen wie Best Practice Film oder die Arbeit mit Intimacy Coordinators

für uns eine wichtige Inspiration. Barbara Rohm, die mit Pro Quote Film und später mit ihrem Culture Change Hub auf Missgewalt hingewiesen hat, hat ebenfalls wertvolle Impulse gegeben. Sie hat uns immer wieder auf internationale Beispiele aufmerksam gemacht, die zeigen, wie solche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können. Diese Ansätze wollen wir auch hier verankern, z. B. im Schauspieler-Tarifvertrag.

Welche konkreten Veränderungen erhofft Ihr Euch durch die Einführung des Respect Code Film in der Filmbranche?

Der Code soll vor allem präventiv wirken. Jede Produktion verpflichtet sich, den Respect Code Film allen Beteiligten zugänglich zu machen – sei es durch ein Video, schriftliche Informationen oder bei Beginn einer Produktion. Es soll klar sein, welche Verhaltensweisen akzeptabel sind und welche nicht. Die Maßnahmen sind bereits im Katalog des Codes definiert und werden durch das begleitende Video und weitere Informationsmaterialien vermittelt. Es wird allen Beschäftigten einer Produktion klar und deutlich erklärt, welche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind – sei es rassistische oder sexistische Bemerkungen, unangemessene Berührungen oder andere Grenzüberschreitungen.

Jede*r sollte wissen, wie weit sie oder er gehen darf, und vor allem: Wenn jemand sagt, „Das geht mir zu weit“, sollte er respektiert werden. Besonders wichtig ist mir, dass Betroffene umfassend geschützt werden. Aber genauso entscheidend ist, dass diejenigen, die Grenzen überschreiten, verstehen, dass ihr Verhalten Konsequenzen hat – und dass das in der Branche toleriert wird. Ein zentraler Punkt ist, dass diejenigen, die sich über den Code hinwegsetzen, mit Konsequenzen rechnen müssen. Nicht die Betroffenen. Die müssen geschützt werden und keine Angst vor negativen Konsequenzen haben, wenn sie Vorfälle melden.

Wie wird die Umsetzung der Maßnahmen des Respect Codes kontrolliert, und welche Rolle spielen Institutionen wie Themis dabei?

Themis ist von unschätzbarem Wert und spielt eine zentrale Rolle. Die Vertrauensstelle bietet Betroffenen einen sicheren Raum, um sich anonym zu äußern und Unterstützung zu erhalten. Ihre Arbeit ermöglicht uns einen Einblick in die Vorgänge am Set, bevor größere Vorfälle, wie bei „Manta, Manta“, öffentlich bekannt werden. Die meisten Meldungen, die bei Themis eingehen, enden nicht vor Gericht – das wollen viele Betroffene auch gar nicht. Oft geht es darum, sich Unterstützung und erste Orientierung zu bekommen. Und genau hier leistet Themis eine enorm wichtige Arbeit.

Für die praktische Umsetzung des Respect Codes sind die Produktionen selbst verantwortlich. Jede Produktion muss die Verantwortung aktiv kommunizieren. Das heißt: Alle Beteiligten, von der Vorproduktion bis zur Postproduktion, müssen informiert werden. Ich wünsche mir sogar, dass jede*r den Code – ob schriftlich oder in Form eines Videos – nicht nur zur Kenntnis nimmt, sondern auch durch eine Unterschrift bestätigt. Die Herstellungsleitung hat eine Schlüsselrolle. Sie muss dafür sorgen, dass der Code bekannt ist und bei Vorfällen ein vertrauensvolles Umfeld geschaffen wird. Wenn es Probleme gibt, sollten sich Betroffene ohne Angst an die Herstellungsleitung oder andere Ansprechpersonen wenden können.

Welche Verantwortung tragen Produktionsleiter*innen, Regisseur*innen und andere Führungskräfte in Bezug auf den Respect Code?

Die Herstellungsleitung spielt unzweifelhaft eine Schlüsselrolle, da sie die entscheidende Schnittstelle zwischen Sender und Produktion bildet. Es ist ihre Aufgabe, präsent und ansprechbar zu sein, um die aktive Umsetzung des Codes zu gewährleisten. Sie verbindet die Produktion, die Ausführung des Films und das tatsächliche Drehen. Als die Person, die zwischen diesen Bereichen wechselt, liegt es in ihrer Verantwortung, sich sichtbar und ansprechbar zu zeigen und zu signalisieren: „Ich bin hier, um den Prozess zu schützen und zu überwachen.“ Diese Verantwortung muss gemeinsam getragen werden und darf natürlich nicht allein auf die Herstellungsleitung abgewälzt werden.

Gibt es spezifische Schulungen oder Fortbildungen für Führungskräfte, um die Prinzipien des Codes umzusetzen?

Das ist in der Tat mal wieder eine Frage des Budgets... Derzeit setzen wir stark auf das Selbstverständnis und die Eigenverantwortung der Herstellungsleitung. Diese Führungskräfte bringen oft schon eine umfassende Erfahrung und ein gewisses psychologisches Verständnis mit, das durch ihre Arbeit am Set weiter geschärft wurde. Ideal wäre natürlich eine spezifische Schulung zur Umsetzung der Code-Prinzipien. Doch die Frage bleibt: „Wer soll diese Schulungen finanzieren und durchführen, besonders wenn sie ehrenamtlich erfolgen müssten?“ Es gibt leider keinen speziellen Verband der Herstellungsleiter*innen, was sehr bedauerlich ist. Daher hoffen wir, dass die vorhandenen Kompetenzen und das Engagement dieser Schlüsselpositionen effektiv genutzt werden, um den notwendigen Schutz und die Förderung am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Was ist mit nicht Beteiligten, die Zeuge*innen von Vorfällen sind? Welche Verantwortung tragen sie?

Wir alle sind auch als Zeuge*innen Verantwortliche und spielen eine entscheidende Rolle in der Schaffung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfeldes. Wer etwas sieht, sollte diese Vorfälle melden, sei es an die Herstellungsleitung oder an eine andere Vertrauensperson. Es ist wichtig, dass alle sich sicher fühlen, dies zu tun, ohne negative Konsequenzen für sich zu befürchten. Dabei spielt es keine Rolle, wie lange jemand im Beruf ist oder wie kurz seine Einsatzzeit ist – jeder sollte sich ermutigt fühlen, seine Beobachtungen zu melden. Das Ziel ist, Unsicherheit zu nehmen und zu gewährleisten, dass die Stimme der Beteiligten gehört und ernst genommen werden.

Wie wichtig ist es, dass Angstfreiheit als zentraler Punkt bei der Umsetzung des Verhaltenskodex gewährleistet wird?
Absolut wichtig! Es wird immer wieder betont: „Hier wird nicht mit Angst gearbeitet.“ Angst ist keine Basis für gute Arbeit, man sollte fürchten müssen, seinen Job oder seinen Ruf zu verlieren, nur weil er oder sie eine Grenzüberschreitung macht. Der Verhaltenskodex schafft ein Klima, in dem sich jeder sicher fühlen kann – sowohl Betroffene als auch Zeug*innen, die beobachten. Themis spielt dabei eine wichtige Rolle als Bindeglied zwischen den Betroffenen und den Verantwortlichen. Die Arbeit zeigt, dass es Wege gibt, Probleme anzusprechen und zu lösen, ohne dass die Betroffenen dabei ihre Sicherheit oder berufliche Zukunft riskieren. Unser wichtigstes langfristiges Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Fairness, Sicherheit und Fairness die Grundlage bilden. Wir sind überzeugt, dass kreative Energie und künstlerische Exzellenz nur in einem angstfreien Umfeld wirklich gedeihen können. Das bedeutet, dass wir uns dafür einsetzen, diskriminierungsfreie, wertschätzende und sichere Bedingungen für alle am Set zu schaffen – sei es vor oder hinter der Kamera. Fairness und Sicherheit sind nicht isolierten Themen, sondern tief in der DNA des BFFS verankert. Wir sehen es als unsere Verantwortung, auf Strukturen hinzuwirken, die Diskriminierung, Mobbing, Machtmissbrauch und Angst keinen Raum lassen. Kreativität braucht Vertrauen. Vertrauen entsteht nur, wenn Menschen sich sicher und respektiert fühlen.

Wie können insbesondere Nachwuchsschauspieler*innen von diesem Verhaltenskodex profitieren und sich besser geschützt fühlen?

Für Nachwuchsschauspieler*innen stellt der Respect Code eine wesentliche Orientierungshilfe und einen Schutzmechanismus dar. Dies ist besonders wichtig bei sensiblen Szenen, wie zum Beispiel Liebeszenen, wo der Einsatz von Intimacy Coordinators verlangt werden kann. Es ist entscheidend, dass ihnen diese Rechte und Mechanismen bereits früh vermittelt werden, sowohl von Schauspielschulen als auch von ihren Agenturen. Schauspielschulen müssen in ihrer Ausbildung den Respect Code integrieren, um den Studierenden bewusst zu machen, dass sie eine solche Unterstützung einfordern können. Agenturen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, indem sie ihre Klient*innen darüber aufklären, wie sie ihre Rechte am Set geltend machen können, durch die Anforderung eines Intimacy Coordinators oder andere im Kodex verankerte Schutzmaßnahmen.

Wie könnten die Filmhochschulen den Respect Code implementieren?

Ich halte es für sehr wichtig, dass Studierende gleich zu Beginn ihres Studiums umfassend über den Respect Code informiert werden. Dieser sollte ihnen wieder und wieder mitgeteilt werden, damit sie verstehen, dass es einen Branchenstandard gibt, den sie sich berufen können. Diese Informationen sollten nicht nur als ein einmaliges Thema behandelt werden, sondern als wiederkehrender Bestandteil des Curriculums, um ihre Bedeutung zu unterstreichen. Zusätzlich ist es wichtig, dass Studierende lernen, wie sie Rechte wie die Anforderung von Intimacy Coordinators bei Bedarf geltend machen können. Frühzeitige und gründliche Aufklärung über ihre Rechte und Schutzmechanismen bereitet sie darauf vor, von Anfang an ihre Sicherheit und Würde in der Arbeitsumgebung einzustehen.

Welche langfristigen Ziele verfolgt der BFFS in Bezug auf Fairness und Sicherheit am Set?

Unser Ziel ist es, eine Kultur der Offenheit und des Dialogs zu fördern. Das bedeutet, dass wir nicht nur technische Sicherheit, sondern auch emotionale und psychische Sicherheit thematisieren. Dazu gehört, dass wir Sensibilität für die Dynamiken am Set schaffen, Verantwortlichkeiten klären und ein Bewusstsein dafür fördern, wie respektvolles Miteinander die Arbeitsqualität positiv beeinflusst.

Respektvoller Umgang ist keine Option, sondern eine Notwendigkeit. Wir wollen langfristig Standards etablieren, die Leitlinien für ein wertschätzendes Miteinander bieten, und gleichzeitig die Fähigkeit aller Beteiligten stärken, Konflikte konstruktiv zu lösen. Respekt beginnt für uns, bei der Bereitschaft zuzuhören, Missstände zu erkennen und darauf zu reagieren – nicht mit dem dritten Ohr und dem dritten Auge, wie George Tabori es so treffend formuliert hat. So schaffen wir gemeinsam den Raum, in dem Kunst und Kreativität frei fließen können – nicht trotz, sondern dank einer Atmosphäre der Sicherheit und Fairness.

Plant der BFFS, den Code weiterzuentwickeln und wenn wie?

Ja, der Respect Code ist bewusst als lebendiges Instrument konzipiert. Er ist eine wichtige Basis, aber keineswegs statisch. Wir treffen uns regelmäßig, um Erfahrungen auszuwerten und zu prüfen, ob und welche Anpassungen notwendig sind. Dabei geht es darum, den Code stetig den aktuellen Herausforderungen der Branche anzupassen und ihn noch wirksamer zu gestalten. Das Ziel ist klar: eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der ein respektvoller Umgang, Sicherheit und Fairness selbstverständlich sind. Natürlich wissen wir, dass es schwierig ist, Missstände vollständig auszuschließen, aber der Code bietet eine klare Orientierung und Ausrichtung. Wenn wir merken, dass bestimmte Bereiche geschärft oder präzisiert werden müssen, werden diese Veränderungen integriert. Der Code bleibt also ein flexibles und anpassungsfähiges Werkzeug, das mit den Bedürfnissen der Branche weiterentwickelt. So können wir sicherstellen, dass er langfristig seine Relevanz und Wirkung behält.

Was bedeutet Dir persönlich dieser Code, und inwiefern siehst Du Deine eigene Rolle als Schauspieler*in und Vorstandsmitglied im BFFS bei der Umsetzung und Förderung dieser Prinzipien?

Für mich persönlich ist der Respect Code weit mehr als nur ein Dokument – er ist ein Versprechen an jeden in unserer Branche, dass wir uns gegenseitig respektieren und schützen werden. Als Schauspieler*in und Vorstandsmitglied im BFFS sehe ich

meine Aufgabe, sicherzustellen, dass dieser Kodex nicht nur eine formale Richtlinie bleibt, sondern aktiv in jeder Produktion umgesetzt wird. Es ist wichtig, dass jeder Beteiligte den Kodex kennt und versteht – von der Vorproduktion bis zum Abschluss eines Projekts. Die Verantwortung geht dabei über die bloße Information hinaus. Es muss klar sein, dass ein unangemessenes Verhalten nicht nur beobachtet und gemeldet, sondern auch entsprechend geahndet wird. Ich hoffe besonders die Präventivwirkung des Kodex. Wer denkt, er könnte sich respektloses Verhalten erlauben, muss verstehen, dass dies ernste Konsequenzen nach sich ziehen kann, bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes und öffentlicher Kritik. Diese Durchsetzung hilft, das Bewusstsein für den Respekt und Schutz aller Beteiligten zu schärfen, was letztlich eine Klugheit und des Respekts fördert.

Wie wurde der Code bisher in der Branche aufgenommen? Gab es besonders positive oder negative Rückmeldungen?
Bis jetzt durchweg positiv. Es herrscht Dankbarkeit, weil der Code eine klare Richtung vorgibt, an der sich alle orientieren können.

Erst-Unterzeichnende des Respect Code Film waren:

Björn Böhning (Produktionsallianz – Allianz Deutscher Produzenten – Film und Fernsehen e.V.)
Bernhard Störkmann (Bundesverband Schauspiel e.V. | BFFS)
Matthias von Fintel (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)

Der Respect Code Film (RCF) wurde weiterhin unterzeichnet von:

Ralf Ludwig, ARD (vertreten durch den Mitteldeutschen Rundfunk)
Thomas Schreiber (ARD Degeto Film GmbH)
Florian Gärtner/Henning Beckhoff (Bundesverband Regie e.V. | BVR)
Anne Leppin (Deutsche Filmakademie e.V.)
Marcus Lee/Wolf Osthaus (Netflix Services Germany GmbH)
Daniela Beaujean/Tim Steinhauer (VAUNET – Verband Privater Medien e.V.)
Donald Jenichen (Zweites Deutsches Fernsehen | ZDF)

Anwesend waren die folgenden Beratende und Unterstützende des Respect Code Film:

Jan Ole Püschel (Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien)
Sarah Duve-Schmid (Filmförderungsanstalt | FFA)
Kirsten Niehuus (Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH)
Just Miels (Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse | BG ETEM)
Lea Breuer (Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.)

Der Respect Code Film steht hier zum Download zur Verfügung.

Respect Code Film: https://produktionsallianz.de/wp-content/uploads/2024/11/2024-11-08_RCF_unterzeichnet.pdf
RCF – Auf einen Blick: https://produktionsallianz.de/wp-content/uploads/2024/11/2024-11-21-RCF_Auf-Einen-Blick.pdf



Die Unterzeichnenden des Respect Code Film © Juliane Werlitz

In unserer Reihe TALK & CONNECT werden wir das Thema weiter vertiefen.

SAVE THE DATE: 15. Januar 2025 | 17:00 bis 18:15 Uhr

Impuls: Christine von Fragstein (Fairplay)

Weitere Gäst*innen: Leslie Malton (1. Vorsitzende beim BFFS und Mitinitiatorin Respect Code Film) und Maren Lansink (Geschäftsführerin von Themis). Es moderiert Joëlle Banse.

Das vorliegende Interview (Audiodatei) wurde mit Transkriptor im genauen Wortlaut erzeugt und manuell überarbeitet.

Tina Thiele, Ausarbeitung Carla Schmitt