

| D | i a g o | n a l e |

PRÄVENTIONSKONZEPT GEGEN MACHTMISSBRAUCH, BELÄSTIGUNG, GEWALT UND COMPLIANCE-VERSTÖSSE

Inhalt

1. Präambel
2. Diagonale Code of Conduct
3. Anerkennung und Einhaltung des Code of Conduct
4. Meldewege und Vorgehen im Verdachts- und Konfliktfall
 - 4.1. Meldung an Vorgesetzte und Arbeitgeber:innen
 - 4.2. Meldung an den Hinweisgeber:innen-Kanal
 - 4.3. Vorgehen **während** des Festivals
5. Kommunikation
6. Weitere externe Anlaufstellen für Fragen und Anliegen rund um Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch und bei akuten Krisen oder Gewalt

1. Präambel

Die Diagonale ist das Festival des österreichischen Films und versteht sich als Forum für die Präsentation und Diskussion österreichischer Filmproduktionen. Ziel und Aufgabe der Diagonale sind die differenzierte, vielschichtige und kritische Auseinandersetzung mit dem heimischen Kino sowie dieses Filmschaffen stärker in die mediale Aufmerksamkeit und damit in den öffentlichen Diskurs zu rücken. Die Diagonale bekennt sich hiermit zu folgenden Prinzipien im Umgang miteinander und in allen von ihr bespielten Räumen:

- Wertschätzende Kommunikation
- Respektvolle, professionelle Zusammenarbeit
- Geteilte Verantwortung
- Transparenz und Fairness in der Kommunikation
- Einbindung vielfältiger Perspektiven
- Nachhaltigkeit

Im gleichen Zuge tritt sie gegen jede Art der Belästigung, Mobbing, Gewalt und Diskriminierung auf. Mehr dazu im Diagonale Code of Conduct, dem Leitbild für das berufliche Miteinander bei der Diagonale.

Ziele dieses Präventionskonzeptes sind:

- Schutz aller Mitarbeiter:innen, Filmemacher:innen und Künstler:innen sowie der Kooperationspartner:innen und Besucher:innen
- Schaffung transparenter Strukturen und klarer Zuständigkeiten
- Prävention von Grenzverletzungen, Missbrauch und Gewalt
- Verhinderung von Korruption und Missbrauch von Fördermitteln (Compliance)
- Kommunikation professioneller Meldewege und Unterstützungsangebote

2. Diagonale Code of Conduct

Der Diagonale Code of Conduct ist das Leitbild für das Miteinander bei der Diagonale. Filmfestivals sind Arbeitsbereiche, in denen es aufgrund zeitlicher, organisatorischer oder auch emotionaler Verdichtung zu besonderen Herausforderungen, Stress und außergewöhnlichen Situationen kommen kann. Umso wichtiger ist ein wertschätzender, feinfühlig und von gegenseitigem Respekt getragener Umgang miteinander.

Ziel dieses allgemeinen Leitbilds (Code of Conduct) ist neben den Bereichen Diversität und Geschlechter-Gleichstellung die im Grunde selbstverständliche, aber nunmehr auch in dieser Form unmissverständliche Festschreibung von Prinzipien, Werten und Grundsätzen, die sich die Diagonale in Bezug auf die eigene Organisation nach innen zum Ziel setzt, und die nach außen, also während des Festivals wie auch im Rahmen von Kooperationen oder bei Gastauftritten Dritter, bei der Diagonale erwartet werden.

Bei diesem Verhaltenskodex handelt es sich um ein lebendiges Dokument, das sich regelmäßig weiterentwickelt und an gesellschaftspolitische Veränderungen anpasst. Unser Ziel ist es, ein Höchstmaß an Inklusivität und Sensibilität zu erreichen. Wir sind uns bewusst, dass wir nicht davor gefeit sind, Fehler zu machen, aber wir sind entschlossen, zu lernen und als Organisation zu wachsen.

Umfang

Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, bezieht sich der unten angeführte Verhaltenskodex auf alle, die bei der Diagonale arbeiten, als permanente und/oder zeitlich begrenzt angestellte Mitarbeiter:innen (einschließlich der Direktion und leitender Teammitglieder), wie auch auf unabhängige Auftragnehmer:innen, Freiwillige, Praktikant:innen, Partner:innen und Besucher:innen.

Gegen Belästigung, Gewalt und Diskriminierung

Die aktive und kontinuierliche Auseinandersetzung mit Formen von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und ausgrenzendem Verhalten, unabhängig von

Vorkommnissen wird vorausgesetzt. Dem konkreten Vorkommen ist aktiv entgegenzuwirken.

Die Meinungen anderer sind zu respektieren und dürfen nicht zum Ziel von persönlichen Angriffen werden. Jede Form von Belästigung und ausgrenzendem Verhalten ist inakzeptabel. Das Ausüben von Schikanierung bis hin zu psychischer oder physischer Gewalt gegenüber anderen wird nicht geduldet.

Niemand darf aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Genderidentität, Herkunft, Aussehen, ethnischer, kultureller, religiöser oder sozialer Zugehörigkeit, Behinderung, Bildungsniveau, Hautfarbe, Alter, Größe, Familienstand, Sprache, Vorstrafen, Bezug von öffentlicher Unterstützung, sozioökonomischem Status oder politischer Überzeugung (im rechtsstaatlichen Rahmen) benachteiligt, ausgegrenzt, beleidigt, herablassend behandelt werden oder mit Gewalt bedroht werden. Dies inkludiert auch unangebrachte Witze, unabsichtliche Diskriminierung, das Teilen von unangemessenen, sexuellen oder gewalttätigen Inhalten, insbesondere über digitale Medien, und unerwünschte sexuelle Anspielungen, scheinbar zufällige Berührungen, das Zeigen von sexuellen Bildern und das Besprechen von sexuellem Verhalten anderer.

Respektvolles, professionelles Verhalten & die gemeinsame Verantwortung

Ein respektvoller Umgang ist die Grundlage jedes professionellen Verhaltens ebenso ein konstruktives und wertschätzendes Arbeitsklima. Dazu zählt die Reflexion des eigenen Verhaltens, eine bedächtige Wortwahl sowie die Verwendung einer angemessenen und der Situation angepassten Sprache. Die Privatsphäre von Kolleg:innen ist zu respektieren. Die klare Kommunikation eigener Grenzen ist unabdingbar und ebenso wichtig wie der Respekt gegenüber den Grenzen anderer.

Wird Belästigung, Diskriminierung, respektloses oder schikanöses Verhalten gegenüber einer anderen Person beobachtet, ermutigen wir zum Handeln. Es ist durchaus normal, sich im ersten Moment davon auch überfordert zu fühlen. Vor einer gesetzten Handlung sollte mit der betroffenen Person gesprochen werden und keinesfalls über deren Bedürfnisse hinweggegangen werden. Proaktives Verhalten ist wichtig, bei Gefahr sollte jedoch sofort Hilfe geholt werden. Nichtstun wird oft als stille Zustimmung gewertet, selbst bei Situationen, die bereits vorbei sind, sollte den Betroffenen Unterstützung angeboten werden.

Verantwortung der Führungskräfte und Abteilungs- und Teamleiter:innen

Neben der generellen Verpflichtung, geltende arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften einzuhalten, trifft alle Führungskräfte und Abteilungs- wie

Teamleiter:innen eine Fürsorgepflicht, die aktiv wahrzunehmen ist. Dazu gehört auch ein vorbildlicher eigener Umgang, der eine wichtige präventive Wirkung hat. Es empfiehlt sich, eine transparente Kommunikation zu pflegen. Besonders Maßnahmen, die aus einer Notwendigkeit heraus getroffen werden, sollten gut nachvollziehbar dargestellt werden. Emotionales Verhalten ist in Ordnung, sollte aber für andere verständlich und nachvollziehbar bleiben und muss sich im Rahmen eines respektvollen, professionellen Verhaltens bewegen. Hierarchien und Abhängigkeiten müssen in jeder Situation mitbedacht werden, weil sie den Handlungsspielraum von Betroffenen maßgeblich beeinflussen.

Des Weiteren sind Führungskräfte und Abteilungs- wie Teamleiter:innen nach dem Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, Abhilfe bei Vorfällen von Diskriminierung zu schaffen, sobald sie davon erfahren und die Geschäftsführung darüber zu informieren. Von Anfang an sollte klargemacht werden, was im Falle einer Meldung passieren wird und wer mit welchen Konsequenzen zu rechnen hat. Das eigene Bekenntnis, gegen Diskriminierung, Belästigung, Ausbeutung und Übergriffe vorzugehen, gilt es wiederholt zu kommunizieren und vorzuleben.

3. Anerkennung und Einhaltung des Diagonale I Code of Conduct

Die von diesem Verhaltenskodex betroffenen Personen müssen die Richtlinien und Verfahren der Diagonale, die Betriebsgrundsätze und andere betriebliche Grundsatzdokumente in der jeweils geltenden Fassung gelesen haben und sich verpflichten, diese einzuhalten. Der Kodex ist Vertragsbestandteil und wird von allen Mitarbeiter:innen unterzeichnet. Der **Diagonale Code of Conduct** wird allen Besucher:innen, eingeladenen Filmemacher:innen, Kooperationspartner:innen und Geschäftspartner:innen empfohlen. Die Nichteinhaltung kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder anderer Beziehungen zur Diagonale reichen können.

4. Meldewege und Vorgehen im Verdachts- oder Konfliktfall

Insbesondere geht es um Verdachts- oder Konfliktfälle von:

- Machtmissbrauch
- (Sexuelle) Belästigung, Mobbing, Gewalt
- Einschüchterung, Entwürdigung, Beleidigung
- Diskriminierung und andere Formen von Ungleichbehandlung
- Verstöße gegen vereinsinterne Verhaltenskodizes oder gravierende Rechtsverstöße

Jede Person kann Beobachtungen oder einen Verdacht formlos mitteilen. Erste Ansprechperson ist in der Regel die Team- oder Abteilungsleitung, die Führungskräfte des Festivals oder eine Vertrauensperson.

Folgende Meldewege sind also möglich:

- 4.1. **Meldung an Vorgesetzte oder Arbeitgeber:innen:** In diesem Fall erfolgt die Meldung innerhalb eines internen Prozesses, der über die direkten Vorgesetzten oder die Arbeitgeber:innen abgewickelt wird. Dieser Prozess ermöglicht eine Klärung von Anliegen im direkten Arbeitsumfeld.

Konkretes Vorgehen

1. Meldung
2. Eventuell sofortige Schutzmaßnahmen
3. Erstgespräch und Informationssammlung
4. Information interner Stellen
5. Externe Beratung (Fachstelle bzw. externe Expert:innen) hinzuziehen
6. Dokumentation
7. Interne oder externe Klärung, ob ein Verstoß vorliegt
8. Schutzmaßnahmen für die Person, deren Grenzen verletzt wurden:
Trennung, Entbindung, ggf. Vertragsauflösung
9. Konsequenzen für die Person, die die Grenzen verletzt hat: Abmahnung, Vertragsauflösung, Behördenmeldung
10. Nachsorge: Unterstützung der Betroffenen/Psychologische und rechtliche Hilfe; Teamgespräche; Überarbeitung von Abläufen

- 4.2. **Meldung an einen Hinweisgeber:innen-Kanal eingerichtet nach österr. HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG):** für Mitarbeiter:innen, um vertraulich (und möglichst auch anonym) auf Missstände hinzuweisen. Dieser Kanal gilt für alle oben genannten Verstöße, aber **im Besonderen für:**

Verstöße gegen potenzielle oder tatsächliche [Compliance-Richtlinien](#) (Datenschutz, Umwelt, Finanzen, Informationssicherheit).

Dieser Hinweisgeber:innen-Kanal wird von einer externen Person bedient, die dem Vorstand des Vereins Forum österreichischer Film angehört und keine operative Tätigkeit bei der Diagonale ausführt.

Zu erreichen über die E-Mailadresse: meldung@diagonale.at

Dieser Kanal garantiert den Schutz der Identität der meldenden Person und stellt sicher, dass jede Meldung mit Sensibilität und Verhältnismäßigkeit behandelt wird.

Konkretes Vorgehen

Meldung an die genannte E-Mailadresse; spätestens **5 Tage nach Einreichung** Ihrer Meldung erhalten Sie von uns eine Empfangsbestätigung. Spätestens **3 Monate nach Einreichung** Ihrer Meldung werden wir Sie über den Stand der Ermittlungen (Nachforschungen und Untersuchungen) und die Ergebnisse der Ermittlungen benachrichtigen oder Ihnen die Gründe, aufgrund welcher wir Ihren Hinweis nicht weiterverfolgen werden, mitteilen.

4.3. Vorgehen im Verdachts- oder Konfliktfall WÄHREND des Festivals

Während des Festivals des österreichischen Films stehen die gleichen Meldewege zur Verfügung. Zusätzlich ist für die Zeitdauer des Festivals ebenfalls ein Awareness-Team von awaGraz anwesend, an das sich jede Person, die am Festival als Besucher:in oder Mitarbeiter:in anwesend ist und einen Verdachtsfall hat oder selbst von einem Verstoß gegen den Code of Conduct betroffen ist, formlos wenden kann. Dieses kann die oben genannte Vorgehenskette sofort einleiten. Ist das Team nicht persönlich anwesend, kann es unter awareness@diagonale.at erreicht werden, weiters wird eine Telefonnummer zeitnah vor dem Festival bekannt gegeben, unter der das Team erreichbar ist.

Allgemein ermutigen wir Sie, sich bei Bedenken oder Unsicherheiten den für Sie passenden Weg auszusuchen und nicht zu zögern, Unterstützung zu suchen. Zusätzlich zur konkreten Problemlösung wird auch dazu ermutigt, sich an der jeweils passenden Anlaufstelle (siehe Pkt. 6) beraten zu lassen, um Unterstützung darin zu erhalten, wie mit einer bestimmten Situation am besten umgegangen werden kann. Jede Wahrnehmung wird ernst genommen und gemeinsam reflektiert, um eine angemessene und faire Einschätzung der Situation zu ermöglichen. Anliegen können auch anonym vorgebracht werden.

5. Kommunikation

- Veröffentlichung des Präventionskonzeptes auf der Diagonale-Website
- Laufende Anpassung und Weiterentwicklung des Diagonale Code of Conduct
- Aktive Kommunikation des Konzeptes an alle für die Diagonale tätigen Personen und Besucher:innen (siehe Pkt. 3)
- Schulung der Mitarbeiter:innen zu Awareness und Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Veröffentlichung weiterer Beratungs- und Anlaufstellen (s. u.)

6. Weitere externe Anlaufstellen für Fragen und Anliegen rund um Diskriminierung, Belästigung und Machtmissbrauch und bei akuten Krisen oder Gewalt:

#we_do! Anlauf- und Beratungsstelle

Für alle, die in der österreichischen Film- und Fernsehbranche tätig sind. Informationen und Beratung bei Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuellen Übergriffen und Verletzungen im Arbeitsrecht, Prävention und Intervention:

→ ombudsstellefilm.com

→ beratung@ombudsstelle.com

vera* – Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport

Unterstützt Betroffene bei Belästigungs- und Gewalterfahrung, zeigt ihnen Handlungsmöglichkeiten auf und begleitet sie bei den nächsten Schritten:

→ vera-vertrauensstelle.at

→ kontakt@vertrauensstelle.at

+43 1 39 39 900

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Beratung und Unterstützung für Menschen, die Diskriminierung erlebt oder beobachtet haben, für Angehörige und Unternehmen, Organisationen und Verantwortungsträger:innen:

→ gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

+43 800 206 119

ZARA. Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit

Beratungsstelle gegen Hass im Netz und gegen Rassismus:

→ zara.or.at

→ office@zara.or.at

+43 1 929 13 99

Frauenhelpline gegen Gewalt

Täglich, 24 Stunden, in vielen Sprachen und anonym:

→ frauenhelpline.at

→ frauenhelpline@aoef.at

+43 800 222 55

Männergesundheitsberatung

Beratung für Männer und Burschen:

→ men-center.at

→ kfn.men@gesundheitsverbund.at

+43 1 60191 5454

Anlaufstellen für arbeitsrechtliche Fragen und Anliegen:

Arbeiterkammer

Für alle arbeitsrechtlichen Belange im Falle eines Anstellungsverhältnisses:

→ arbeiterkammer.at

+43 1 501 65

Gewerkschaft Yunion

→ yunionfilm.at

→ office@yunionfilm.at

+43 1 31316 8300

Graz/Wien, September 2026