WIR SIND EIN STARKES TEAM

WIR TOLERIEREN KEINE ART VON ÜBERGRIFFEN!

NEIN HEISST NEIN!

WENN WAS IST, TRAUEN WIR UNS, DAZWISCHEN ZU GEHEN!

WIR STEHEN FÜREINANDER EIN!

UFA
A Fremantle Company



ANTIDISKRIMINIERUNG@UFA

Infopapier: Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

02/2026

Bei der UFA hat jede:r Mitarbeitende ein Recht auf ein sicheres, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und auf Schutz vor sexueller Belästigung. Unangemessenes Verhalten im Arbeitskontext - egal von wem - hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Deshalb werden wir jeder Form von Diskriminierung nachgehen und entgegentreten. Wer diskriminiert, muss mit rechtlichen Konsequenzen rechnen und diese tragen.

Um ein verantwortungsvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für alle sicherzustellen, ist jede:r Einzelne von uns gefragt. Deshalb gelten für alle die folgenden Grundsätze:

- Schätze jeden Beitrag zum Unternehmenserfolg/zu einer Produktion. Wir unterscheiden uns nicht nur durch beispielsweise Geschlecht und Herkunft voneinander, sondern auch dadurch, wie wir Aufgabenstellungen angehen und wie wir zu Lösungen gelangen. Diversität ist gelebte und respektierte Individualität auf allen Ebenen.
- *Wie* du kommunizierst, öffnet oder verschließt die Perspektiven und Potentiale deines Gegenübers. Deshalb: Handle und kommuniziere wertschätzend, respektvoll, gewaltfrei und höre zu.
- Nimm deine Rolle und Verantwortlichkeiten wahr und gib auch anderen die Chance, ebenfalls eigenverantwortlich zu handeln.
- Handle und kommuniziere transparent. Mache Rollen, Aufgaben, Entscheidungen transparent.
- Nutze deinen Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum zur Erfüllung deiner Aufgaben und Ziele und tue dies immer im Sinne des Projektes/der Produktion.
- Handle stets in dem Bewusstsein, dass wir in einem *Miteinander* arbeiten und gemeinsam den Erfolg der UFA und ihrer Produktionen wollen.

Was ist Diskriminierung?

- Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen/Einstellungen oder Vorurteile gegenüber z. B. sexueller Identität, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht, Alter etc.
- Diskriminierung kann direkt, indirekt oder auch unterschwellig erfolgen – ebenso verbal, physisch und psychisch
- Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch sind Formen der Diskriminierung
- Diskriminierung wird rechtlich definiert im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Was ist Machtmissbrauch?

Wir wollen einen weiteren Schritt hin zu mehr gemeinsamer Verantwortung und Wertschätzung füreinander gehen. Wir möchten sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden bei der UFA in einem Arbeitsumfeld arbeiten können, das frei von Machtmissbrauch ist.

Was verstehe ich unter Machtmissbrauch?

- Systemische Einordnung: Machtmissbrauch ist der Missbrauch einer (ggf. nur gefühlten) Machtposition, um anderen Personen - über welche man Macht ausüben kann - zu schaden, sie zu schikanieren oder zu benachteiligen oder um sich selbst oder Günstlingen persönliche Vorteile zu verschaffen.

- Juristische Einordnung: Es gibt im deutschen Recht keine juristische Definition von Machtmissbrauch. Verhaltensweisen, welche im Rahmen einer missbräuchlichen Machtausübung am Arbeitsplatz zu Beeinträchtigungen anderer führen, sind jedoch insb. an den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und des Strafrechts zu messen (Beispiele für rechtlich sanktioniertes machtmissbräuchliches Verhalten können u.a. sein: Benachteiligung im Sinne des AGG, Nötigung, Bedrohung, Beleidigung, üble Nachrede, falsche Verdächtigung, Vortäuschen einer Straftat eines anderen usw.). Nicht jede Form von Machtmissbrauch stellt zugleich eine strafbare Handlung oder einen Verstoß gegen das AGG dar, oftmals ist dies jedoch der Fall, da missbräuchliches Verhalten regelmäßig eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt.

Was zählt nicht zu Machtmissbrauch?

Nicht jedes Verhalten ist per se eine Form von Machtmissbrauch:

- Vorgesetzte müssen ihre Führungsverantwortung wahrnehmen. Hierzu gehört es auch, Weisungen zu erteilen und bei Bedarf auf die Einhaltung von Regeln, wie Pünktlichkeit, hinzuweisen.
- Entscheidend ist hierbei die Art und Weise, bzw. der Umgangston, wie diese Botschaft vermittelt wird: Empathie und gewaltfreie Kommunikation sind notwendig.

Wie gehe ich mit erlebtem Machtmissbrauch um?

Wer unter Machtmissbrauch leidet, sollte zügig handeln, damit ernstzunehmende Konsequenzen vermieden werden können:

- Direktes Gespräch suchen. Nicht jeder Person ist bewusst, wie das eigene Handeln und die Entscheidungen bei den Kolleg:innen ankommen. Ein Feedback kann dem Gegenüber an dieser Stelle helfen, die Situation beurteilen zu können. Dabei sollte allerdings auf Schuldzuweisungen verzichtet werden. Hilfreich ist es, das Erlebte aus der eigenen Perspektive zu schildern. Mache beispielsweise darauf aufmerksam, dass und warum du dich ungerecht behandelt fühlst.
- Sofort handeln. Wenn sich Mitarbeitende sofort gegen Machtmissbrauch zur Wehr setzen, kann dies helfen, dass sich im Unternehmen keine automatisierten Mechanismen etablieren (= Vermeidung von "Schattenwirtschaft").
- Respektvolles, aber selbstsicheres Auftreten. Die Botschaften an das Gegenüber sollten mit allem Respekt und sachlich vorgetragen werden. Vergiss dabei aber nicht, stets selbstsicher aufzutreten.
- Hilfe holen. In schwerwiegenden Fällen ist es nicht immer (mehr) möglich, direkt miteinander zu sprechen. Dann ist es wichtig, sich Hilfe zu holen. Dabei kann es sich um Kolleg:innen handeln, den Betriebsrat oder um eine andere Vertrauensperson im Unternehmen. Auch die externe Vertrauensstelle Themis kann bemüht werden. Eine unbeteiligte dritte Person sieht die Dinge mit Abstand und unbefangen aus einer anderen Perspektive und kann dadurch dazu beitragen, die Situation zu entschärfen.

Machtmissbrauch ist nicht ausschließlich ein Thema von Führungskultur. Nicht nur im vertikalen Aufbau des Unternehmens kann Macht missbräuchlich eingesetzt werden, sondern in allen, auch „flachen" Konstellationen. Immer wenn eine oder mehrere Personen Verantwortungs- und Entscheidungsgewalt haben, kann Machtmissbrauch stattfinden.

Was ist sexuelle Belästigung?

1. Beispiele für verbale sexuelle Belästigung

- Sexuell anzügliche Bemerkungen, Witze, zweideutige Kommentare u. ä. über z. B. Kleidung, Aussehen oder Privatleben
- Fragen mit sexuellem Inhalt außerhalb des beruflichen Kontextes
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen

2. Beispiele für non-verbale sexuelle Belästigung

- Aufdringliches Starren, anzügliche Blicke, unsittliches Entblößen
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene und aufdringliche Annährungsversuche, z. B. in sozialen Netzwerken
- Zeigen oder Verbreiten pornografischen Materials

3. Beispiele für physisch sexuelle Belästigung

- Unerwünschte Berührung, auch wenn scheinbar zufällig/unerwünschte körperliche Nähe
- Körperliche Übergriffe
- Jede Form sexualisierter Übergriffe

Prozess gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz – Null Toleranz!

Die UFA hat null Toleranz für etwaige Übergriffe und setzt daher folgende Erwartungen und Forderungen in die Zusammenarbeit:

- Jede Art der Diskriminierung ist verboten – hierzu zählen auch Machtmissbrauch, Mobbing und sexuelle Belästigung.
- Jedes diskriminierende Fehlverhalten hat Konsequenzen.

Was kannst du tun?

Was kannst du tun, solltest du dich belästigt/diskriminiert fühlen oder den Verdacht haben, dass in deinem Arbeitsumfeld etwas nicht stimmt bzw. wenn du etwas Derartiges wahrnimmst?

- Mache unverzüglich klar, dass du das Verhalten nicht tolerierst und dich belästigt oder diskriminiert fühlst. Dulde das Verhalten nicht.
- Zeige deutlich Grenzen auf. Kommuniziere klar. Nein heißt nein!
- Dokumentiere Übergriffe.
- Suche die Schuld nicht bei dir; schäme dich nicht.
- Suche dir vertrauensvoll Hilfe bei den Ansprechpersonen.
- Nicht ignorieren oder wegschauen: Melde Beobachtungen und Verdachtsfälle den benannten Ansprechpersonen, um gemeinsam einzuordnen und zu überlegen, was der beste nächste Schritt ist.
- Traue dich und hilf Betroffenen.
- Steht füreinander ein.
- Kommuniziere gewaltfrei. Über die Botschaft einer Kommunikation entscheidet der Empfänger, egal, wie der Absender es meint. Jeder hat eine eigene Wirklichkeit.
- Sei ein Vorbild.

Vertrauenspersonen und Betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind deine erste Anlaufstelle, wenn du eine Meldung zu einem diskriminierenden Erlebnis aufgeben möchtest. Du erhältst einen vertraulichen Raum, um dein Anliegen offen ansprechen zu können. Die Vertrauensperson wird dir zuhören, dich ernst nehmen und dir unterstützend zur Seite stehen. Gemeinsam werdet ihr einordnen, was du erlebt hast, was du mit deiner Meldung erreichen möchtest und abstimmen, welche Schritte als nächstes möglich sind.

Natürlich kannst du dich zunächst auch an die dir vorgesetzte Person wenden und dort Unterstützung suchen. Achtung: Die dir vorgesetzte Person ist zur Handlung verpflichtet, sobald sie über ein Ereignis Kenntnis erhält - egal ob du das möchtest oder nicht. Die Vertrauenspersonen beraten dich zunächst nur vertraulich, ohne dass deine Meldung weitergegeben wird, solange du das nicht wünschst.

Wenn die von dir gewählten Vertrauensperson einmal nicht direkt erreichbar ist, hinterlasse bitte eine Nachricht auf der Mailbox, schreibe eine kurze E-Mail mit einer Rückrufbitte oder kontaktiere eine andere Vertrauensperson, damit sichergestellt ist, dass sich schnellstmöglich um dein Anliegen gekümmert werden kann.

Betriebliche Beschwerdestelle

Wenn du einverstanden bist, gibt die Vertrauensperson deine Meldung an die betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG weiter. Diese Stelle übernimmt die konkrete Fallbearbeitung, setzt die Gespräche mit dir als meldende Person fort, führt aber auch Gespräche mit der beschuldigten Person und etwaigen Zeug:innen. Die Beschwerdestelle leitet Schutzmaßnahmen ein und setzt disziplinarische Maßnahmen um, die dem Ereignis angemessen sind, wenn sich die Vorwürfe bestätigt haben.

Innerhalb der UFA-Gruppe bezieht die betriebliche Beschwerdestelle ggf. Geschäftsführer:innen der Unit, in der sich der Vorfall ereignet hat, und Rechts- bzw. Personalabteilung ein.

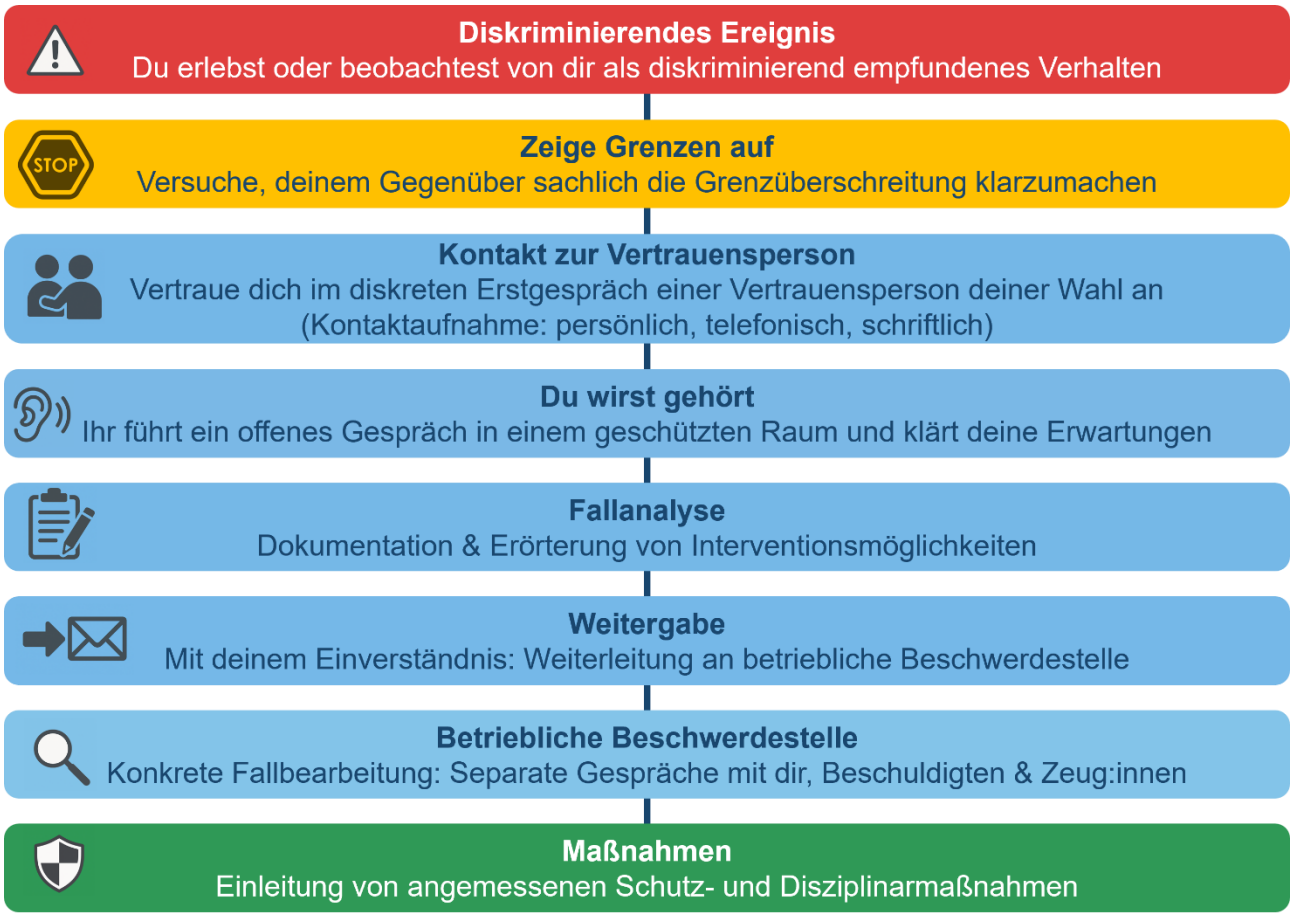
Natürlich kannst du dich auch direkt an die betriebliche Beschwerdestelle wenden, ohne zuvor eine Vertrauensperson einzubinden. Sobald die betriebliche Beschwerdestelle Kenntnis über ein Ereignis erhält, ist diese zur Sachverhaltsaufklärung verpflichtet.

Hier findest du eine stets aktuelle **Übersicht und Kontaktdaten** der **Vertrauenspersonen**, der Mitglieder der **betrieblichen Beschwerdestelle** sowie weiterer **externer Anlaufstellen**:

Intranet: Interne Vertrauenspersonen/ betriebl. Beschwerdestelle/ externe Anlaufstellen
Internet: www.ufa.de/anti-discrimination

Prozessablauf: Vorgehen im Falle eines Vor- oder Verdachtsfalls

Im Falle eines Erlebnisses oder eines Verdachts stellt sich der Prozess vom (subjektiv empfundenen) Ereignis bis zur Einleitung von Maßnahmen wie folgt dar:



Weitere Informationen

Tiefergehende Informationen wie z. B. Videos, Schulungsunterlagen, Informationen zum Dreh intimer Szenen, Muster, Checklisten etc. sind intern im Intranet unter antidiskriminierung.ufa.de und extern unter www.ufa.de/anti-discrimination zu finden, bzw. werden von den Produktionsverantwortlichen zur Verfügung gestellt.

Alle genannten Ansprechpersonen stehen jederzeit für Fragen und Hilfestellungen zu der Thematik zur Verfügung.