

Leitfaden Sicherheit am Arbeitsplatz

Ein Überblick erstellt vom Fachverband der Film- und Musikwirtschaft



© Aliaksei stock.adobe.com

Inhalt

Einleitung	2
Arbeitsplatzevaluierung - Übersicht	2
Arbeitsplatzevaluierung und Schutzmaßnahmen	3
Exkurs: Arbeitszeit	4
Unterweisung der Mitarbeiter.....	5
Exkurs: Einsatz von künstlicher Intelligenz	5
Sicherheitstechnische Betreuung.....	6
Arbeitsmedizinische Betreuung	7
Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson.....	7
Erste Hilfe am Arbeitsplatz.....	8
Brandschutz	8
Security	9
Aushangpflichtige Gesetze	10
Branchenspezifische Leitfäden für die Zusammenarbeit in der Film- und Musikwirtschaft. 10	
Österreich: Kindeswohlkonzept für die österreichische Filmbranche (KiwoK)	10
Leitfaden zur Verhinderung von Übergriffen.....	12
EU: Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz	12
Impressum	13

Einleitung

Alle Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, für eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung ihrer Arbeitnehmer:innen zu sorgen.

Der Arbeitnehmerschutz soll die Sicherheit und die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen gewährleisten. Betriebe müssen Arbeitsplätze überprüfen und für die Einhaltung der Vorschriften sorgen. Je nach Größe des Unternehmens sind Betriebe verpflichtet, Verantwortliche für Erste-Hilfe, Brandschutz und Sicherheit zu ernennen. Die Arbeitsinspektion kontrolliert und unterstützt bei der Einhaltung der Vorschriften.

Diese Vorschriften gelten auch für kurzfristige Tätigkeiten an sich ändernden Standorten, wie Filmaufnahmen. Im Fall einer „Arbeitskräfteüberlassung“ ist auch dieser für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlich.

Link

Arbeitnehmerschutz <https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/ueberblick>

Arbeitsplatzevaluierung - Übersicht

Die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen bestehenden Gefahren sind zu ermitteln und zu beurteilen (Arbeitsplatzevaluierung).

Bei der Evaluierung eines Arbeitsplatzes werden folgende Fragen erörtert:

- Ermittlung der Gefahren: Welche Gefahren können grundsätzlich auftreten (Absturzgefahr, Arbeiten mit bestimmten Maschinen, Fahrzeuge, Elektrizität, ...)?
- Welche Personen könnten auf welche Weise gefährdet sein?
- Welche Vorsichtsmaßnahmen müssen getroffen werden?
- Welche personenbezogenen Ausbildungen und Unterweisungen sind für die jeweiligen Akteure (für alle am Arbeitsplatz beteiligten Personen) erforderlich?
- Welche (sicherheitsrelevanten) Unterlagen sind erforderlich?
- Weiters, angepasst an die tatsächlichen Umstände am jeweiligen Einsatzort (zB Drehort), Aspekte wie persönliche Schutzausrüstung, spezielle Arbeitsmittel wie z.B. Kräne, Umgang mit Waffen, etc.
- Aufzeichnung der signifikanten Ergebnisse und Umsetzung der Vorsichtsmaßnahmen
- Bewertung der Risiken und der Angemessenheit der vorhandenen Kontrollen

Online-Unterstützung finden Sie in nachfolgenden Links:

- **OeAS** (Österreichische Arbeitnehmer:innenschutzstrategie) [Das kleine Einmaleins der Arbeitsplatzevaluierung](#)
- **AUVA** (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) [Durchführungsschritte einer Evaluierung](#)
- **OiRA** (Online Interactive Risk Assessment) steht für „interaktive Online-Risikobewertung“. Das [Tool](#) soll dabei helfen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im audiovisuellen Produktionsprozess zu bewerten. Es enthält Schritt-für-Schritt-Anleitungen für die Durchführung der Risikobewertung. Das Tool ermittelt die Risiken

und schlägt Kontrollmaßnahmen vor, um diese Risiken zu minimieren oder zu beseitigen.

Direktlink zum [Tool](#) (nur auf Englisch)

Arbeitsplatzevaluierung und Schutzmaßnahmen

Unter Evaluierung versteht man die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz sowie die Festlegung von erforderlichen Maßnahmen. Die Evaluierung hat jeder Arbeitgeber, auch wenn nur ein Arbeitnehmer beschäftigt wird, durchzuführen. Die Evaluierungspflicht betrifft sowohl arbeitsbedingte, physische und psychische Belastungen. Werden Belastungen festgestellt, sind diese zu beseitigen. Hinsichtlich werdender und stillender Mütter sind besondere Vorschriften vorgesehen.

Insbesondere ist dabei für alle produktionstechnischen Tätigkeiten folgendes zu berücksichtigen:

- Die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte
- Die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln
- Die Verwendung von Arbeitsstoffen
- Die Gestaltung der Arbeitsplätze
- Die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken
- Die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisationen
- Der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Beschäftigten

Dabei sind folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- Vermeidung von Risiken
- Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken
- Gefahrenbekämpfung an der Quelle
- Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit
- Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeit, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
- Berücksichtigung des Standes der Technik
- Ausschaltung oder Verringerung im Gefahrenmomenten
- Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen
- Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellen Gefahrenschutz
- Erteilung geeigneter Anweisungen an die Beschäftigten

Um Arbeitgeber:innen diese Aufgabe zu erleichtern, haben die AUVA, die Arbeiterkammer Österreich (AK) und die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) mit Unterstützung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) und der Industriellenvereinigung (IV) eine einheitliche Dokumentationsform entwickelt. Diese wird auch von den zuständigen Behörden anerkannt.

Die branchenbezogenen Musterhebungen finden Sie hier <https://www.eval.at/musterevaluierung/erhebungsblatt/>. Sie können die Vorlagen entsprechend Ihren Anforderungen nach Branche oder als alphabetische Auflistung suchen und entsprechend Ihren Anforderungen ändern:

Erhebungsblatt auswählen

Wählen Sie Ihr Erhebungsblatt aus, indem Sie eine der Optionen nutzen:

Alphabetisch Nach Branchen Suche

Legen Sie Ihre Branche fest, indem Sie eine aus der Liste auswählen oder das Suchfeld verwenden. Jeder Branche sind passende Erhebungsblätter hinterlegt, wählen Sie eines davon aus.

Audiovision, Film

- ☐ Arbeitsmittel (allgemein)
- ☐ Arbeitsmittel (programmgesteuert)
- ☐ Beleuchter (incl. Verfolger)
- ☐ Bildschirmarbeitsplatz (Büro)
- ☐ Brandschutz (allgemeine Aspekte)
- ☐ Bühnenbau
- ☐ Erhöhte Standplätze
- ☐ Fahrzeugverkehr (in Arbeitsstätten)
- ☐ Film-/Videoschneiderraum

Speichern und schließen Abbrechen

Gibt es keine Vorlage, können Sie mit einem leeren Erhebungsblatt fortfahren oder ohne Erhebungsblatt direkt zu den Maßnahmen weitergehen.

Die allgemeine Übersicht zur Evaluierung finden Sie unter nachfolgendem Link: [Evaluierung](https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/arbeitsplatzevaluierung) bzw. hier: <https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/arbeitsplatzevaluierung>

Links: Kriterien einer guten Evaluierung mit Checklisten

https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/evaluierung/durchfuehrung-5-schritte/#evaluierung_leerformulare

Exkurs: Arbeitszeit

Bei einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat kann es auch zu einer Überprüfung der Arbeitszeitaufzeichnungen kommen.

Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen sind Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen (§ 26 des Arbeitszeitgesetzes - AZG). Sie müssen - sofern nicht Abweichungsmöglichkeiten anwendbar sind - Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit und der Ruhepausen enthalten. Auch wenn es „fixe Arbeitszeiten“ geben sollte, müssen Arbeitszeitaufzeichnungen bzw. Aufzeichnungen der Abweichungen von der fixen Arbeitszeiteinteilung geführt werden.

Diese Arbeitszeitaufzeichnungen müssen zwar grundsätzlich nicht am Drehort aufliegen, aber jedenfalls in der Betriebsstätte der Arbeitgeber:innen einsehbar sein. Anm.: In den Bewilligungsbescheiden für die Beschäftigung von Kindern wird hingegen regelmäßig vorgeschrieben, dass Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen sind und am Drehort aufliegen müssen.

Die gesetzlichen Bestimmungen insbesondere zur Tages- und Wochenhöchst Arbeitszeit, zur Gewährung von Ruhepausen sowie zur Einhaltung von täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sind auch bei Film-Dreharbeiten einzuhalten.

Unterweisung der Mitarbeiter

Die Unterweisung der Arbeitnehmer:innen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz muss **nachweislich erfolgen**. Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

Die Unterweisung muss

- vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen,
- ebenso bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
- bei Einführung neuer Arbeitsstoffe,
- bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
- nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

Links

Arbeitsinspektion

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Unterweisung-Information/Unterweisung_und_Information_der_Arbeitnehmerinnen_Arbeitne.html

AUVA

https://auva.at/media/jyvn53st/m_070_unterweisung_und_information_bf.pdf

Exkurs: Einsatz von künstlicher Intelligenz

Der AI Act verpflichtet KI-Betreiber und -Anbieter „Maßnahmen“ zu ergreifen, damit alle Personen im Unternehmen, aber auch Dritte, wie Dienstleister des Unternehmens, über KI-Kompetenz verfügen, sofern sie am Einsatz von KI im Unternehmen mitwirken.

Betroffen von der Verpflichtung zu KI-Kompetenz sind damit folgende Personengruppen:

- Mit der Entwicklung von KI betrauten Personen,
- Mit dem Betrieb von KI-Systemen betraute Personen,
- Personen innerhalb eines Unternehmens, die KI-Systeme einsetzen.

Über die Art und Weise der zutreffenden Schulungsmaßnahmen bleibt der AI Act offen. Diese kann durch interne Fortbildungen, externe Beratungen oder interne Schulungen erfolgen.

Schulungen können auf freiwilliger oder verpflichtender Basis angeboten werden. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme wiederkehrender Schulungen bietet zusätzliche Chancen für Arbeitnehmer:innen. Auch interne Schulungsmaßnahmen können damit ausreichend sein. Empfohlen wird zu notieren, welche Arbeitnehmer:innen(gruppe) wann und wie oft zu welchen Themen von wem geschult wurde. Konkrete Anforderungen zu Nachweisen gibt es noch nicht.

Um eine Umsetzung belegen zu können, empfiehlt sich das Anlegen von Dokumentationen. Eine KI-Strategie des Unternehmens sollte schriftlich vorliegen. Auch eine ggf. interne KI-Richtlinie sollte schriftlich vorliegen und unternehmensintern einfach abrufbar sein. Muster-KI-Richtlinien werden etwa von der WKO angeboten (<https://www.wko.at/ki>). Ein Schulungs- und Wissensvermittlungskonzept sollte erarbeitet sein. Wurden Schulungen durchgeführt, kann eine Beschreibung von Schulungsinhalt, Zeitpunkt und Schulungsteilnehmer:innen sinnvoll sein.

Links

[FAQ](#) | [KI-Servicestelle](#) | [RTR](#)

[Factsheet: Künstliche Intelligenz](#) | AUVA

Sicherheitstechnische Betreuung

Es ist für eine sicherheitstechnische Betreuung zu sorgen. Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung kann durch Anstellung einer Sicherheitsfachkraft und eines/r Arbeitsmediziner:in im Betrieb erfolgen, oder externe Betreuung durch eine Sicherheitsfachkraft und einer/m Arbeitsmediziner:in mit Werkvertrag, oder die Betreuung erfolgt durch ein sicherheitstechnisches und arbeitsmedizinisches Zentrum.

Für Arbeitsstätten mit **maximal 50 Arbeitnehmer:innen** kann die sicherheitstechnische Betreuung auch erfolgen,

- durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger oder die sicherheitstechnische Betreuung durch den Arbeitgeber selbst,
- durch das Anstellen von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses,
- die Inanspruchnahme von externen Sicherheitsfachkräften,
- durch ein sicherheitstechnisches Zentrum,
- oder durch eine Fachausbildung zur Sicherheitsfachkraft durch den/die Arbeitgeber:in selbst.

Diese Betreuungsformen können auch miteinander kombiniert werden (z.B.: Arbeitsmedizinisches Zentrum und interne Sicherheitsfachkraft).

Die gesetzliche Forderung ist mit der Anmeldung zur Betreuung bei der AUVA erfüllt.

Für die Beschäftigungszahl ist maßgeblich, wie viele Beschäftigte regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Beschäftigtenzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Beschäftigte beträgt und an nicht als 30 Tagen im Jahr mehr 75 Beschäftigte in der Arbeitsstätte arbeiten.

Arbeitsmedizinische Betreuung

Es ist für eine arbeitsmedizinische Betreuung zu sorgen. Für Arbeitsstätten mit maximal 50 Arbeitnehmer:innen kann die arbeitsmedizinische Betreuung auch erfolgen,

- durch die kostenlose Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger,
- durch das Anstellen von Arbeitsmediziner/n:innen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses,
- die Inanspruchnahme von externen Arbeitsmediziner/n:innen,
- durch ein arbeitsmedizinisches Zentrum.

Auch hier gilt die gesetzliche Forderung mit der Anmeldung zur Betreuung bei der AUVA als erfüllt. Bei wechselnden Mitarbeiterzahlen gelten die Bestimmungen wie bei der sicherheitstechnischen Betreuung.

Link

Vorgaben: Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung | WKO

<https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/sicherheitstechnische-und-arbeitsmedizinische-betreuung>

Bestellung einer Sicherheitsvertrauensperson

Ab 10 Arbeitnehmer:innen ist eine Sicherheitsvertrauensperson (SVP) zu bestellen.

Aufgaben der Sicherheitsvertrauensperson

Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

- die Arbeitnehmer:innen und die Belegschaftsorgane zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
- die Interessen der Arbeitnehmer:innen gegenüber dem/der Arbeitgeber:in, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten (in Abstimmung mit den Belegschaftsorganen),
- die Arbeitgeber:innen bei der Durchführung des Arbeitnehmer:innenschutzes zu beraten,
- auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Arbeitgeber:innen über bestehende Mängel zu informieren,
- auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
- mit den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner:innen zusammenzuarbeiten.

Erhebt in Betrieben ohne gewählten Betriebsrat ein Drittel der Arbeitnehmer:innen schriftlich Einwände gegen die beabsichtigte Bestellung einer Person zur Sicherheitsvertrauensperson, muss eine andere Person bestellt werden.

In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat bedarf die Bestellung einer Person zur Sicherheitsvertrauensperson der Zustimmung des Betriebsrates. Der/Die Arbeitgeber:in muss

die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen dem zuständigen Arbeitsinspektorat melden.

[Meldeformular für SVP bei Arbeitsstätten mit Betriebsrat](#)

[Meldeformular für SVP bei Arbeitsstätten ohne Betriebsrat](#)

Jede Sicherheitsvertrauensperson muss eine mindestens 24-stündige Arbeitsschutz-Ausbildung bis spätestens vor Ablauf des ersten Jahres der Tätigkeit absolvieren.

Link

Sicherheitsvertrauensperson | WKO

<https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/sicherheitsvertrauensperson-aufgaben-rechtsstellung>

Erste Hilfe am Arbeitsplatz

Für Arbeitsstätten (inklusive Drehorte) ist eine [Erste-Hilfe-Ausstattung](#) vorgeschrieben. Die Ausstattung richtet sich nach Anzahl der Arbeitnehmer, Art der Arbeitsvorgänge, verwendeten Arbeitsmitteln oder -stoffen und möglichen Verletzungsgefahren. Die Arbeitsinspektorate überprüfen die Erfüllung dieser Vorschriften.

Die Bestimmungen über die Erste Hilfe gelten grundsätzlich auch für wechselnde Drehorte. Abhängig von der Anzahl der Beschäftigten und Dauer des Drehs sind jedoch einzelne Erleichterungen vorgesehen, wie die Mitnahme von z.B. die Mittel zur Ersten Hilfe mitzugeben, sofern diese dort nicht unmittelbar zur Verfügung stehen. Arbeitgeber müssen [Ersthelfer:innen](#) bestellen und können [Übungen](#) abhalten. Die Anzahl der zu bestellenden Ersthelfer und deren Ausbildung hängt von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer:innen ab.

Brandschutz

Arbeitgeber:innen müssen [Brandschutz-Vorkehrungen](#) treffen und [Brandschutzbeauftragte](#) für Brandbekämpfung und Evakuierung ernennen.

Arbeitgeber:innen müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu vermeiden.

Maßnahmen zur Brandbekämpfung

Es müssen vom Arbeitgeber Maßnahmen getroffen werden, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer:innen erforderlich sind.

In jeder Arbeitsstätte müssen Löschhilfen

- in ausreichender Anzahl,
- jederzeit gebrauchsfähig,
- leicht erreichbar,

- an gekennzeichneten Aufstellungsorten,

bereitgestellt sein.

Zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen

Die zuständige Behörde (im Regelfall Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) kann als zusätzliche Sicherheitsmaßnahme

- Brandschutzbeauftragte,
- Brandschutzwarte und
- Brandschutzgruppen

vorschreiben.

Brandschutzbeauftragte sind Personen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer:innen zuständig sind.

Brandschutzwarte sind Personen, die den Brandschutzbeauftragten bei seinen Aufgaben unterstützen und innerhalb bestimmter örtlicher und sachlicher Bereiche der Arbeitsstätte die Brandsicherheit überwachen.

Die **Brandschutzgruppe** hat den Brandschutzbeauftragten insbesondere bei der Evakuierung der Arbeitsstätte und der Brandbekämpfung sowie der Vorbereitung eines allfälligen Feuerwehreinsatzes zu unterstützen.

Brandschutzwarte bzw. Brandschutzgruppen werden von der Behörde nur vorgeschrieben, wenn es

- die Personenzahl,
- die Ausdehnung der Arbeitsstätte und
- der wirksame Schutz der Arbeitnehmer:innen

erfordert.

Link

Brandschutz | WKO

<https://www.wko.at/arbeitnehmerschutz/brandschutz>

Security

Bitte beachten, dass „Blocker“, „Absperrer“ und Bewachungspersonal z.B. für Equipment und Set, den Parkraum, den Fuhrpark, etc. nur von Unternehmen angeboten werden dürfen, die das reglementierte Sicherheitsgewerbe „Bewachung“ angemeldet haben.

Nähere Details: <https://www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/gewerbliche-dienstleister/bewachungsgewerbe1>

Aushangpflichtige Gesetze

Die Links zu den jeweiligen Vorschriften finden Sie nachfolgend:

- Technischer Arbeitnehmerschutz

Auszugsweise finden Sie unter den nachfolgenden Links folgende Gesetze:

- Verordnung über den Schutz der ArbeitnehmerInnen bei Bildschirmarbeit
- Verordnung über den Nachweis der Fachkenntnisse für die Vorbereitung und Organisation von bühnentechnischen und beleuchtungstechnischen Arbeiten

- Persönlicher Arbeitnehmerschutz

- Arbeitszeitgesetz
- Verordnung (EU) Nr. 165/2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr (gilt ab 2.3.2015 bzw. 2.3.2016)
- Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr
- Arbeitsruhegesetz
- Arbeitsruhegesetz-Verordnung
- Mutterschutzgesetz
- Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungs-Gesetz
- Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Gleichbehandlungsgesetz

Branchenspezifische Leitfäden für die Zusammenarbeit in der Film- und Musikwirtschaft

Die Achtung jeder Person (egal ob im Büro, im Studio, am Set oder in anderen beruflichen Umfeldern) liegt im Interesse jedes Unternehmens der Film- und Musikwirtschaft. Die gemeinsam mit Branchenstakeholder:innen entwickelten Leitfäden sollen helfen, die gesetzlichen Anforderungen zu kennen und einzuhalten. Die Leitfäden dienen als Unterstützung, Strategien und Abläufe zu entwickeln, damit problematische Situationen verhindert - oder zumindest rechtzeitig erkannt und thematisiert werden können. Sie beschreiben, wie Sie dagegen vorgehen, wenn solche Phänomene auftreten - unabhängig vom Rang, Beschäftigungsstatus oder (Dienst-) Alter aller betroffenen Personen.

Österreich: Kindeswohlkonzept für die österreichische Filmbranche (KiwoK)

Die österreichische Filmbranche spricht sich mit besonderem Bewusstsein und voller Verantwortung für die Sicherheit und den Schutz von Kindern und Jugendlichen bei Filmproduktionen aus.

Die angeführten Maßnahmen gelten verpflichtend für Filmprojekte, die durch öffentliche Gelder[1] mitfinanziert werden. Ergänzt sind die Maßnahmen durch Empfehlungen, die je nach Projekt als Leitfaden dienen können. Bei Herstellung sind die von den Fördererinstitutionen geforderten Unterlagen vorzulegen und mit Antragstellung verpflichtet sich die/der Fördernehmer:in zur Einhaltung des Kindeswohlkonzepts für die betreffende Produktion. Bis spätestens zum Drehbeginn ist gemäß des jeweils geltenden KiwoKs ein speziell auf das betreffende Filmprojekt zugeschnittener „Kinder-Mitwirkplan“ vorzulegen. Das Kindeswohlkonzept wird laufend im Austausch mit der Branche weiterentwickelt, eine erste Evaluierung ist nach einem Jahr geplant.

Sollte es zu Verletzungen der Vorgaben kommen, kann die Förderinstitution entsprechend ihrer Förderrichtlinien eine Rückzahlung der Fördermittel aufgrund widmungswidriger Verwendung verlangen.

Ferner empfiehlt der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft seinen Mitgliedern dringlichst die Einhaltung des Kindeswohlkonzeptes auch für alle anderen Dreharbeiten (inklusive Werbung, Imagefilm, Videos, etc.), an denen Kinder und/oder Jugendliche in Österreich oder im Auftrag einer österreichischen Produktionsfirma beteiligt sind. Ziel ist es, auch für nicht aus öffentlicher Hand geförderten Filmprojekte einen hohen Qualitäts-Standard in Bezug auf Kinderschutz und Kindeswohl in Österreich zu etablieren.

Das Kindeswohlkonzept tritt mit 1.1.2025 in Kraft.

Link

Kindeswohlkonzept

<https://www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/kindeswohlkonzept-fuer-die-oesterreichische-filmbranche-kiwok>

Genehmigungspflicht für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

Kinderarbeit ist grundsätzlich verboten (§ 2 und § 5 KJBG). Die Beschäftigung von Kindern bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie bei Foto-, Film-, Fernseh- und Tonaufnahmen muss daher durch die Landeshauptfrau oder den Landeshauptmann bzw. unter bestimmten Voraussetzungen durch die Bezirksverwaltungsbehörde bewilligt werden (§ 6 KJBG).

Diese Auftrittsgenehmigung muss im entsprechenden Bundesland beim jeweiligen Amt der Landesregierung beantragt werden. Die gesetzlichen Vertreter:innen des Kindes müssen zustimmen und das Arbeitsinspektorat hat ein Anhörungsrecht im Ausnahmegenehmigungsverfahren. Im ausgestellten Bescheid sind die einzuhaltenden Auflagen hinsichtlich der Mitwirkung der Kinder festgeschrieben.

Die Arbeitsinspektion weist darauf hin, dass Kinder im Sinne des KJBG sich nicht länger als acht Stunden am Tag am Set aufhalten sollten. Die Wochenarbeitszeit sollte mit 25 Stunden begrenzt sein. Es muss ausreichende Pausen geben, die Wochenruhezeit sollte mindestens 48 Stunden dauern und die Dreharbeiten sollten für die Kinder spätestens um 20 Uhr enden. Laut Auskunft der Arbeitsinspektion sind Ausnahmen möglich.

Leitfaden zur Verhinderung von Übergriffen

Der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft tritt dafür ein, dass der Respekt der Menschenwürde, der Privatsphäre und der persönlichen Grenzen jeder einzelnen, an einem Produktionsprozess beteiligten Person (egal ob im Büro, im Studio, am Set oder in anderen beruflichen Umfeldern) Priorität hat.

Eine solche Achtung jeder Person liegt im Interesse jedes Unternehmens der Film- und Musikwirtschaft. Diese Informationen sollen Sie dabei unterstützen, die gesetzlichen Anforderungen zu kennen und einzuhalten und Strategien und Abläufe zu entwickeln, damit Mobbing und Belästigung rechtzeitig erkannt und thematisiert werden und dagegen vorgegangen werden kann.

Mit diesen Informationen soll zu einer Kultur des „Hinschauens“ ermutigt werden, die kein Wegschauen oder Nichtstun ermöglicht oder duldet: Es werden Instrumente vorgestellt, damit diejenigen, die Zeugen eines solchen Verhaltens werden, dagegen vorgehen, sobald sie dies wahrnehmen. Damit es gar nicht so weit kommt, ist Vorbeugung ein Hauptziel: Alle Beteiligten sollen ermutigt werden, dabei mitzuhelfen, dass es gar nicht erst zu ungewollten Übergriffen kommt.

Jede Form von Mobbing, Belästigung, sexueller Belästigung und Gewalt, einschließlich Gewalt durch Dritte, muss am Arbeitsplatz bzw. aus Anlass des Produktionsprozesses (z.B. bei Dreharbeiten oder Live-Veranstaltungen) verhindert werden. Ein Umfeld, in dem alle vertrauensvoll zusammenarbeiten, gewährleistet ein gutes Betriebsklima und Produktivität.

Link: Leitfaden zur Verhinderung von Übergriffen | WKO

<https://www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/verhinderung-bekaempfung-uebergreifen-film-musik>

Link

Kampagne „Bring’s ans Licht“ | Fachverband Film- und Musikwirtschaft

<https://www.bringanslicht.at/>

EU: Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz

Die [Rahmenrichtlinie](#), mit ihrem breiten Anwendungsbereich und weitere Richtlinien zu konkreten Aspekten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit bilden die Grundlage für die europäischen Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Den Mitgliedstaaten steht es frei, bei der Umsetzung der EU-Richtlinien in einzelstaatliches Recht - strengere Vorschriften für den Schutz der Arbeitnehmer - einzuführen. Aus diesem Grund können die Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit voneinander abweichen.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Fachverband Film- und Musikwirtschaft

Mag. Markus Deutsch | Fachverbandsgeschäftsführer

Alexander Dumreicher-Ivanceanu | Obmann

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Österreich

T [+43 5 90 900 3012](tel:+435909003012)

E fama@wko.at

Wien, Mai 2025

Druck: WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs, Inhouse Service Center,
Wien

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft/der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen.