Konsensdemokratisches Arbeiten in Filmprojekten.

Methoden und Entscheidungsverfahren aus dem Workshop mit Uwe Lübbermann am 11. Juli 2026

Vorwort

Filmproduktionen leben von der Zusammenarbeit unterschiedlichster Menschen mit verschiedenen Erfahrungen, Fachkenntnissen und Perspektiven. Gleichzeitig sind sie geprägt von engem Zeitdruck, kreativen Entscheidungen und klaren Verantwortlichkeiten. Daraus ergibt sich die Herausforderung, effiziente Arbeitsabläufe mit echter Beteiligung der Mitwirkenden zu verbinden.

Im Rahmen des Kurzfilmprojekts **Konsens-Filmproduktion (AT „Unsichtbar“)** von Produzent und Autor Ugur Sofu, das unter Mitwirkung des Filmhaus Frankfurt entsteht (LINK zur Projektseite), wird erprobt, wie sich konsensdemokratische Arbeitsweisen in einer Filmproduktion praktisch umsetzen lassen. Ziel ist es, Beteiligung, Transparenz und gemeinsame Verantwortung stärker in den Produktionsprozess zu integrieren und Erfahrungen mit alternativen Formen der Zusammenarbeit zu sammeln.

Um dieses Vorhaben zu unterstützen, fand im Juli 2026 ein Workshop mit dem Coach Uwe Lübbermann statt. Aufbauend auf seinen langjährigen Erfahrungen mit konsensdemokratischen Organisationsformen stellte er verschiedene Entscheidungsverfahren und Arbeitsweisen vor und diskutierte gemeinsam mit den Teilnehmenden, welche Methoden sich für die unterschiedlichen Fragestellungen einer Filmproduktion eignen.

Dabei wurde deutlich, dass konsensdemokratisches Arbeiten weit mehr umfasst als gemeinsame Abstimmungen. Je nach Art einer Entscheidung können unterschiedliche Verfahren sinnvoll sein – von Konsens über konsultative Führung bis hin zu Delegation oder eigenständigen Entscheidungen innerhalb einzelner Departments. Der Workshop bot damit wichtige Impulse, um allgemein Entscheidungsprozesse künftig bewusster zu gestalten und im Speziellen die Arbeitsweise der Konsens-Filmproduktion weiterzuentwickeln.

Diese Orientierungshilfe ist keine wortgetreue Dokumentation des Workshops. Sie fasst die wichtigsten Methoden, Überlegungen und Praxisbeispiele thematisch zusammen und soll als Nachschlagewerk für alle Interessierten dienen, die Entscheidungsprozesse in Filmprojekten oder anderen kollaborativen Arbeitszusammenhängen bewusster gestalten möchten.

1. Grundgedanken

Entscheidungen bewusst gestalten

Filmproduktionen bestehen aus einer Vielzahl unterschiedlichster Entscheidungen. Manche betreffen das gesamte Projekt, andere lediglich einzelne Arbeitsbereiche oder kurzfristige organisatorische Fragen. Dennoch werden Entscheidungen häufig nach demselben Muster getroffen – unabhängig davon, welche Auswirkungen sie haben oder wer davon betroffen ist.

Allerdings ist zu beachten: Nicht jede Entscheidung benötigt dieselbe Form der Entscheidungsfindung. Vielmehr sollte zunächst betrachtet werden, **welche Art von Entscheidung vorliegt**. Erst daraus ergibt sich, welches Verfahren sinnvoll ist.

Konsensdemokratisches Arbeiten bedeutet deshalb nicht, möglichst viele Entscheidungen im Konsens zu treffen. Ziel ist vielmehr, (im Vorfeld) das jeweils passende Verfahren auszuwählen und bewusst einzusetzen.

Beteiligung und Verantwortung

Ein weiteres zentrales Anliegen besteht darin, Beteiligung und Verantwortung sinnvoll miteinander zu verbinden.

Beteiligung bedeutet nicht, dass alle über alles entscheiden. Ebenso wenig bedeutet Verantwortung, Entscheidungen grundsätzlich allein zu treffen.

Vielmehr geht es darum, Fachwissen und Erfahrungen möglichst gut zu nutzen, Verantwortlichkeiten klar zu definieren und diejenigen einzubeziehen, die von einer Entscheidung betroffen sind oder einen wichtigen Beitrag leisten können.

Entscheidungen bleiben entwicklungsfähig

Beschlüsse schaffen Orientierung und Verbindlichkeit. Gleichzeitig verändern sich Projekte im Laufe der Zeit. Neue Informationen entstehen, Rahmenbedingungen ändern sich und Erfahrungen führen zu neuen Erkenntnissen.

Entscheidungen sollten deshalb nicht als endgültig verstanden werden. Sie behalten ihre Gültigkeit, solange sie sinnvoll sind, können jedoch erneut aufgegriffen werden, wenn sich wesentliche Voraussetzungen geändert haben oder neue Lösungsansätze entstehen.

2. Entscheidungsverfahren

Es gibt kein allgemeingültiges Entscheidungsverfahren für alle Situationen. Unterschiedliche Fragestellungen erfordern unterschiedliche Methoden. Ziel ist daher nicht, möglichst viele Entscheidungen im Konsens zu treffen, sondern für jede Situation das passende Verfahren auszuwählen.

Bevor über das Verfahren entschieden wird, sollten einige grundlegende Fragen geklärt werden:

- Wer trägt die Verantwortung für die Umsetzung?
- Wer ist von der Entscheidung betroffen und welche Auswirkungen hat sie?
- Wer verfügt über die notwendige Fachkompetenz?
- Kann sie später leicht verändert werden?
- Wie wichtig ist eine breite Zustimmung?
- Wie viel Zeit steht für die Entscheidung zur Verfügung?

Konsens

Ziel

Eine Entscheidung entwickeln, die von allen Beteiligten getragen werden kann.

Geeignet für

- Grundsatzentscheidungen
- Entscheidungen mit langfristigen Auswirkungen
- Fragen, die viele Beteiligte betreffen
- Entscheidungen, deren Umsetzung eine hohe gemeinsame Verbindlichkeit erfordert

Weniger geeignet für

- kurzfristige operative Entscheidungen
- Detailfragen einzelner Arbeitsbereiche
- Situationen mit hohem Zeitdruck

Vorteile

- schafft hohe Akzeptanz
- berücksichtigt unterschiedliche Perspektiven
- stärkt die gemeinsame Verantwortung für die Umsetzung

Zu beachten

Konsens benötigt Zeit. Deshalb sollte dieses Verfahren bewusst für Entscheidungen eingesetzt werden, bei denen sich der zusätzliche Aufwand lohnt.

Konsent

Ziel

Eine Entscheidung treffen, die als „gut genug für jetzt und sicher genug zum Ausprobieren“ gilt, sofern kein schwerwiegender Einwand besteht.

Geeignet für

- schnelle, praxisnahe Entscheidungen
- selbstorganisierte Teams
- Situationen, in denen Handlungsfähigkeit wichtig ist
- Entscheidungen, bei denen nicht alle Beteiligten vollständig überzeugt sein müssen

Weniger geeignet für

- Entscheidungen mit sehr hoher Tragweite und hohem Commitment-Bedarf
- Situationen, in denen ein gemeinsames Tragen der Entscheidung besonders wichtig ist

- Entscheidungen, bei denen schwerwiegende Einwände nicht eindeutig bewertet werden können

Vorteile

- ermöglicht schnellere Entscheidungen als ein vollständiger Konsens
- berücksichtigt Einwände und Risiken
- Argumente zählen statt Mehrheiten

Zu beachten

Einwände sollten begründet werden und sich auf ein konkretes Risiko beziehen, beispielsweise in Bezug auf Sicherheit, Kosten oder rechtliche Vorgaben. Vorab sollte geklärt werden, was als schwerwiegender Einwand gilt.

Systemisches Konsensieren

Ziel

Aus mehreren Lösungsvorschlägen diejenige Variante auswählen, die innerhalb der Gruppe auf den geringsten Widerstand stößt.

Geeignet für

- Situationen mit mehreren möglichen Lösungen
- Fragestellungen, bei denen unterschiedliche Widerstände sichtbar gemacht werden sollen
- Entscheidungsprozesse, bei denen eine möglichst konfliktarme Lösung gesucht wird

Weniger geeignet für

- einfache Entscheidungen mit nur wenigen möglichen Optionen
- Situationen, in denen die Bewertung der Vorschläge zu aufwendig wäre
- Entscheidungen, bei denen Widerstände aus anderen Gründen nicht sinnvoll vergleichbar sind

Vorteile

- macht auch latente Widerstände sichtbar
- kann helfen, Konfliktpotenzial zu minimieren
- fördert die Entwicklung und den Vergleich mehrerer Lösungsvorschläge

Zu beachten

Der Widerstand gegenüber den verschiedenen Vorschlägen wird bewertet, beispielsweise auf einer Skala von 0 bis 10. Bei sensiblen Themen kann eine anonyme Bewertung sinnvoll sein. Außerdem sollte vorab festgelegt werden, was geschieht, wenn keine der vorgeschlagenen Lösungen umgesetzt werden soll.

Produzierenden-Veto

Ziel

Die persönliche finanzielle, rechtliche oder haftungsbezogene Verantwortung der Produzentin oder des Produzenten berücksichtigen, wenn diese nicht vollständig auf die Gruppe übertragen werden kann.

Geeignet für

- finanziell besonders kritische Entscheidungen
- Entscheidungen mit erheblichen persönlichen wirtschaftlichen Risiken
- Versicherungsfragen
- Haftungsfragen
- Situationen, in denen die Produzentin oder der Produzent persönlich rechtlich oder wirtschaftlich verantwortlich ist

Weniger geeignet für

- alltägliche operative Entscheidungen
- fachliche Detailentscheidungen anderer Departments
- Entscheidungen, bei denen keine besondere persönliche Verantwortung der Produzentin oder des Produzenten besteht

Vorteile

- berücksichtigt die tatsächliche rechtliche und wirtschaftliche Verantwortung
- schafft eine klare Grenze für die Übertragung gemeinsamer Entscheidungsverantwortung
- kann Risiken für die Produktion und die verantwortliche Person begrenzen

Zu beachten

Das Veto sollte eine Ausnahme bleiben und nicht zu einem allgemeinen Entscheidungsprivileg werden. Es sollte möglichst transparent sein, für welche Arten von Entscheidungen es gilt und unter welchen Voraussetzungen es eingesetzt werden kann. In den meisten Fällen ist dem Veto die Methode der konsultativen Führung vorzuziehen.

Konsultative Führung

Ziel

Eine verantwortliche Person trifft die Entscheidung, nachdem sie die Erfahrungen, Einschätzungen und Bedenken der Beteiligten eingeholt hat.

Die Verantwortung für die Entscheidung bleibt dabei eindeutig bei der entscheidenden Person.

Geeignet für

- Bereiche mit klarer Gesamtverantwortung
- kreative Leitungsaufgaben

- Entscheidungen, bei denen unterschiedliche Perspektiven die Qualität verbessern

Weniger geeignet für

- Entscheidungen, bei denen alle Beteiligten gleichermaßen Verantwortung tragen
- operative Routineentscheidungen (Beispiel: Die Produktionsassistenz entscheidet, bei welchem Anbieter Verbrauchsmaterial für den nächsten Drehtag bestellt wird.)

Vorteile

- verbindet Beteiligung mit klarer Verantwortung
- verbessert die Entscheidungsqualität
- erhöht die Akzeptanz der Entscheidung

Zu beachten

Die Beteiligung sollte ernst gemeint sein. Wer konsultativ führt, hört nicht nur Meinungen an, sondern setzt sich aktiv mit ihnen auseinander.

Entscheidungen innerhalb eines Departments

Ziel

Entscheidungen dort treffen, wo die notwendige Fachkompetenz vorhanden ist.

Nicht jede Fragestellung muss von der Produktionsleitung oder der gesamten Gruppe entschieden werden. Viele Entscheidungen lassen sich innerhalb der jeweiligen Abteilungen/Arbeitsbereiche schneller und fachlich fundierter treffen.

Geeignet für

- fachliche Detailfragen
- Entscheidungen innerhalb eines Gewerks
- operative Arbeitsabläufe

Vorteile

- kurze Entscheidungswege
- Nutzung der vorhandenen Fachkompetenz
- Stärkung der Eigenverantwortung

Zu beachten

Department Entscheidungen bewegen sich innerhalb der gemeinsam vereinbarten Ziele und Rahmenbedingungen des Projekts. Grundsatzentscheidungen bleiben davon unberührt.

Delegation

Ziel

Verantwortung für klar definierte Aufgaben bewusst übertragen.

Ist der gemeinsame Rahmen festgelegt, müssen nicht alle weiteren Entscheidungen erneut gemeinsam getroffen werden.

Geeignet für

- operative Aufgaben
- organisatorische Abläufe
- Entscheidungen mit klar definierten Kriterien

Vorteile

- entlastet die Gruppe
- beschleunigt Arbeitsabläufe
- schafft klare Verantwortlichkeiten

Zu beachten

Delegation bedeutet nicht, Verantwortung abzugeben. Sie wird bewusst an Personen oder kleine Gruppen übertragen, deren Aufgabenbereich eindeutig festgelegt ist.

Vertagung

Ziel

Eine Entscheidung bewusst auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Nicht jede Frage muss sofort beantwortet werden. Fehlen wesentliche Informationen oder sind die Rahmenbedingungen noch unklar, kann Vertagung die sinnvollste Entscheidung sein.

Geeignet für

- Situationen mit unvollständiger Informationslage
- grundlegende Fragen mit offenem Klärungsbedarf
- Themen, die den aktuellen Projektstand übersteigen

Vorteile

- verhindert vorschnelle Entscheidungen
- schafft Zeit für weitere Informationen
- ermöglicht fundiertere Entscheidungen

Zu beachten

Vertagung ist keine Vermeidung von Entscheidungen. Sie sollte mit einer klaren Vereinbarung verbunden sein, wann oder unter welchen Voraussetzungen das Thema erneut aufgegriffen wird.

Übersicht: Entscheidungsverfahren

Die folgende Übersicht fasst die vorgestellten Verfahren zusammen.

Fragestellung	**Geeignetes Verfahren**
Betrifft die Entscheidung das gesamte Projekt?	Konsens prüfen
Ist eine schnelle Entscheidung notwendig, bei der nicht alle zustimmen müssen, solange kein schwerwiegender Einwand besteht?	Konsent prüfen
Gibt es mehrere mögliche Lösungen, zwischen denen anhand des jeweiligen Gruppenwiderstands entschieden werden kann?	Systemisches Konsensieren prüfen
Trägt die Produzentin oder der Produzent bei dieser Entscheidung ein besonderes persönliches finanzielles, rechtliches oder haftungsbezogenes Risiko?	Produzierenden-Veto
Trägt eine Person die Gesamtverantwortung?	Konsultative Führung
Liegt die Fachkompetenz eindeutig in einem Department?	Departmententscheidung
Handelt es sich um eine operative Aufgabe?	Delegation
Fehlen wichtige Informationen?	Vertagung

Die Wahl des Verfahrens ist selbst Teil einer guten Entscheidungsfindung. Nicht jede Entscheidung braucht dieselbe Form der Beteiligung. Entscheidend ist, die Eigenschaften der jeweiligen Fragestellung zu erkennen und das Verfahren entsprechend auszuwählen.

3. Voraussetzungen für gemeinsames Entscheiden

Unterschiedliche Entscheidungsverfahren können ihre Stärken nur entfalten, wenn die Zusammenarbeit auf einer gemeinsamen Grundlage beruht. Es wurden mehrere Voraussetzungen benannt, die gemeinsames Entscheiden erleichtern und eine konstruktive Zusammenarbeit fördern.

Psychologische Sicherheit

Menschen bringen ihre Erfahrungen, Ideen oder Bedenken nur dann ein, wenn sie sich sicher fühlen. Fragen stellen, Fehler eingestehen oder Kritik äußern sollte deshalb ohne Angst vor persönlichen Nachteilen möglich sein.

Falls Personen nicht für sich selbst sprechen können oder wollen, ist im Vorfeld zu klären, ob eine personelle Repräsentation notwendig ist (z.B. Vertrauensperson). Auch ist zu beachten, dass Beteiligung nicht von Faktoren wie Seniorität, Geschlechter-Zugehörigkeit, rhetorischen Fähigkeiten, Sprachkenntnissen etc. abhängt bzw. beeinflusst wird.

Gerade unterschiedliche Sichtweisen tragen dazu bei, Entscheidungen zu verbessern und Probleme frühzeitig sichtbar zu machen.

Transparenz

Gemeinsame Entscheidungen setzen voraus, dass Ziele, Rahmenbedingungen und Entscheidungswege nachvollziehbar sind.

Transparenz bedeutet dabei nicht, jede Information mit allen Beteiligten zu teilen. Entscheidend ist vielmehr, dass diejenigen Personen Zugang zu den Informationen erhalten, die sie für ihre Arbeit oder eine Entscheidung benötigen.

Klare Verantwortlichkeiten

Konsensdemokratisches Arbeiten bedeutet nicht, dass alle für alles verantwortlich sind.

Im Gegenteil: Klare Zuständigkeiten schaffen Orientierung und ermöglichen eigenverantwortliches Arbeiten. Gleichzeitig sollte deutlich sein, welche Entscheidungen gemeinsam getroffen werden und welche in den Verantwortungsbereich einzelner Personen oder Departments fallen.

Gestaltungsfreiheit

Wer eigene Ideen einbringen und Aufgaben aktiv gestalten kann, übernimmt leichter Verantwortung für das gemeinsame Ergebnis.

Gestaltungsfreiheit stärkt Motivation und Eigenverantwortung, solange die gemeinsam vereinbarten Ziele und Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Hierarchien bewusst einsetzen

Hierarchien sind nicht als grundsätzliches Problem zu verstehen. Auch in einer möglichst partizipativen Arbeitsweise bleiben klare Verantwortlichkeiten wichtig und sind daher häufig Bestandteile von Verträgen oder schriftlichen Vereinbarungen.

Entscheidend ist, Hierarchien dort einzusetzen, wo sie notwendig sind, und gleichzeitig möglichst viele Entscheidungen dort treffen zu lassen, wo Fachkompetenz und Verantwortung zusammenkommen.

Erst wenn konsensuale Entscheidungsfindungen bis zuletzt zu keiner Einigung führen, kann es notwendig sein, sich auf vertragliche Vereinbarungen zu beziehen.

4. Verantwortung und Entscheidung

Verantwortung und Entscheidungsbefugnis sollten möglichst zusammenfallen. Wer für einen Aufgabenbereich Verantwortung trägt, sollte innerhalb dieses Rahmens auch die notwendigen Entscheidungen treffen können. Umgekehrt sollten Personen nicht über Themen entscheiden, für deren Umsetzung sie keine Verantwortung übernehmen.

Diese Verbindung schafft Klarheit und stärkt die Eigenverantwortung aller Beteiligten.

Entscheidungen dort treffen, wo die Kompetenz liegt

Nicht jede Entscheidung muss von Regie oder Produktion getroffen werden. Viele Fragen lassen sich dort am besten beantworten, wo die notwendige Fachkompetenz vorhanden ist.

Dadurch werden Entscheidungswege verkürzt und Verantwortlichkeiten gestärkt. Gleichzeitig bleibt die Projektleitung handlungsfähig und kann sich auf Entscheidungen konzentrieren, die ihre Gesamtverantwortung betreffen.

Beteiligung sinnvoll gestalten

Beteiligung bedeutet nicht, alle Menschen an allen Entscheidungen zu beteiligen.

Vielmehr sollte jeweils geprüft werden:

- Wer ist unmittelbar betroffen?
- Wer verfügt über relevantes Fachwissen?
- Wer trägt die Verantwortung für die Umsetzung?
- Wer sollte informiert werden?

Je nach Fragestellung ergibt sich daraus ein unterschiedlicher Kreis beteiligter Personen.

Verantwortung stärkt Qualität und Motivation

Menschen, die Verantwortung übernehmen können, bringen ihre Kenntnisse und Erfahrungen aktiver in ein Projekt ein. Entscheidungen werden näher an der praktischen Arbeit getroffen und können dadurch an Qualität gewinnen.

Gleichzeitig wächst die Identifikation mit dem gemeinsamen Projekt. Eigenverantwortung bedeutet nicht nur zusätzliche Aufgaben, sondern auch die Möglichkeit, den eigenen Arbeitsbereich aktiv mitzugestalten.

Für die Projektleitung entsteht dadurch Freiraum, sich auf ihre eigentlichen Leitungsaufgaben zu konzentrieren.

Anwendung in der Filmproduktion

Filmproduktionen benötigen sowohl klare Verantwortlichkeiten als auch Beteiligung.

Grundlegende Entscheidungen über Ziel, Ausrichtung oder Rahmenbedingungen sollten gemeinsam entwickelt werden. Fachliche Detailentscheidungen können dagegen häufig innerhalb der jeweiligen Departments getroffen werden.

Die Herausforderung besteht darin, Verantwortlichkeiten und Beteiligung so miteinander zu verbinden, dass sowohl die Qualität der Entscheidungen als auch die Handlungsfähigkeit der Produktion erhalten bleiben.

5. Zusammenfassung: Leitlinien für konsensdemokratisches Arbeiten

Die folgenden Leitlinien fassen die wesentlichen Gedanken zusammen. Sie verstehen sich nicht als verbindliche Regeln, sondern als Orientierung für die Gestaltung gemeinsamer Entscheidungsprozesse.

Entscheidungen bewusst gestalten

Nicht jede Entscheidung benötigt dasselbe Verfahren. Zunächst sollte geklärt werden, welche Art von Entscheidung vorliegt und welche Anforderungen sie mit sich bringt.

Konsens gezielt einsetzen

Konsens eignet sich besonders für grundlegende Entscheidungen mit großer Tragweite. Für viele alltägliche oder fachliche Entscheidungen sind andere Verfahren besser geeignet.

Verantwortung und Entscheidung verbinden

Wer Verantwortung für einen Aufgabenbereich trägt, sollte innerhalb dieses Rahmens auch die notwendigen Entscheidungen treffen können.

Fachkompetenz nutzen

Entscheidungen gewinnen an Qualität, wenn sie dort getroffen werden, wo das notwendige Wissen und die entsprechende Erfahrung vorhanden sind.

Beteiligung sinnvoll gestalten

Nicht alle Menschen müssen an allen Entscheidungen beteiligt werden. Entscheidend ist, diejenigen einzubeziehen, die betroffen sind oder einen wichtigen Beitrag leisten können.

Entscheidungen nachvollziehbar machen

Klare Zuständigkeiten, transparente Entscheidungswege und verständliche Begründungen schaffen Vertrauen und Orientierung.

Unterschiedliche Perspektiven zulassen

Verschiedene Erfahrungen und Sichtweisen bereichern Entscheidungsprozesse. Eine Arbeitskultur, in der Fragen, Kritik und Unsicherheiten offen geäußert werden können, verbessert die Qualität gemeinsamer Entscheidungen.

Hierarchien bewusst nutzen

Klare Verantwortlichkeiten bleiben auch in partizipativen Arbeitsformen wichtig. Hierarchische Entscheidungen sind dort sinnvoll, wo sie Verantwortung bündeln oder schnelle Entscheidungen ermöglichen.

Entscheidungen weiterentwickeln

Beschlüsse schaffen Verbindlichkeit, können aber bei veränderten Rahmenbedingungen erneut beraten werden. So bleiben Projekte lern- und anpassungsfähig.

Die passende Methode wählen

Konsensdemokratisches Arbeiten bedeutet nicht, möglichst viele Entscheidungen gemeinsam zu treffen. Ziel ist vielmehr, für jede Fragestellung das Verfahren auszuwählen, das Verantwortung, Beteiligung und Handlungsfähigkeit am besten miteinander verbindet.

Der Workshop „Die Konsens-Filmproduktion – Inklusives Kurzfilmprojekt und Workshop“ war Teil des Projektes „Konsens im Film“, unterstützt durch:

Bild Kunst

AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN FRANKFURT AM MAIN

Filmhaus Frankfurt & Uwe Lübbermann: Konsensdemokratisches Arbeiten in Filmprojekten. CC BY-NC-SA, Frankfurt 2026

Lizenz und Urheberhinweis

Dieses Handbuch wird als Open-Source-Dokument unter der **Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC-SA (Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen)** veröffentlicht.

Das Handbuch und die darin enthaltenen, gemeinsam entwickelten Inhalte dürfen unter den Bedingungen dieser Lizenz weiterverwendet, bearbeitet und weiterverbreitet werden. Bei jeder Nutzung ist als Urheber bzw. Quelle **Filmhaus Frankfurt und Uwe Lübbermann** zu nennen. Bearbeitungen müssen wiederum unter denselben Lizenzbedingungen veröffentlicht werden; eine kommerzielle Nutzung ist nicht gestattet.