



Vertrauensstelle
gegen sexuelle Belästigung
und Gewalt e.V.

DIE STANDARDS DER THEMIS VERTRAUENSSTELLE

gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.

**Qualifizierte Beratung nach dem Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

DIE STANDARDS DER THEMIS VERTRAUENSSTELLE

QUALIFIZIERTE BERATUNG NACH DEM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Die Themis Vertrauensstelle berät auf Grundlage des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**. Das AGG verbietet seit 2006 sexuelle Belästigung, Benachteiligung oder Gewalt am Arbeitsplatz. Es ist für alle Arbeitgeber*innen in Deutschland verbindlich: Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. Betroffene haben

- ein Beschwerderecht (§ 13 AGG),
- ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG) sowie
- einen Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG).

Außerhalb des AGG ist je nach Einzelfall auch eine strafrechtliche Verfolgung möglich.

1. INHALTLICHE PRINZIPIEN FÜR DIE JURISTISCHE UND DIE PSYCHOLOGISCHE BERATUNG

Die Hauptaufgabe der Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt ist es, Betroffene zu unterstützen. Die Themis klärt sie über ihre Rechte auf, hilft ihnen auf Wunsch bei der Beschwerdeführung bei den Arbeitgeber*innen oder führt die Beschwerde konkret im Namen der Betroffenen. Der Schutz der Betroffenen steht immer an erster Stelle.

Die Themis ist KEINE Beratungsstelle für Beschuldigte. Daher lehnt sie Gespräche mit Beschuldigten konsequent ab. Die Themis ist auch nicht dafür zuständig, den Sachverhalt aufzuklären, die Beschuldigten anzuhören und/oder arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen abzuleiten.

Wir beraten Betroffene mit dem wesentlichen Ziel, ihre Selbstbestimmung und Selbstermächtigung zu aktivieren und zu stärken. Als Folge von sexueller Belästigung erleben sich Ratsuchende häufig als machtlos und verletztlich. Sie fühlen sich als „Opfer“ und zur Passivität verurteilt.

In unserer Beratungsarbeit zielen wir darauf ab, dass sich Ratsuchende wieder als aktive Akteur*innen erleben. Wir unterstützen sie dabei, selbstbewusst und in Eigenregie für ihre Rechte einzutreten. In der Beratung bestärken wir durch gezielte Fragetechniken die Wahrnehmungen, Bedürfnisse und Forderungen der Betroffenen. Gemeinsam entwickeln wir Bewältigungsstrategien mit dem Fokus auf Eigenverantwortlichkeit und Selbstwirksamkeit.

Die Beraterinnen der Themis handeln ...

1.1 ... absolut vertraulich: Die Beratung ist ein geschützter Raum für Betroffene. Wir halten datenschutzrechtliche Regelungen strikt ein.

Betroffene können ihre Gedanken und Gefühle äußern – ohne Sorge, dass das Erzählte an Dritte gelangt.

1.2 ... auftragsorientiert: Wir orientieren uns stets an den Betroffenen. Sie sind jederzeit „Herr*in des Verfahrens“.

Während der Beratung wollen wir herausfinden:

- Welches Ziel haben die Betroffenen?
- Welche sinnvollen und Erfolg versprechenden Handlungsoptionen können wir ihnen anbieten?
- Was folgt daraus für die Betroffenen?

Wir vereinbaren mit den Klient*innen einen expliziten Auftrag, bevor wir in die tiefere Beratung einsteigen. Den Auftrag erarbeiten wir im Dialog: Hierbei spielen das Anliegen und Erwartungen der Ratsuchenden, aber auch die Ausrichtung und Ressourcen der Themis eine Rolle.

1.3 ... unabhängig

Die Themis ist überbetrieblich und unabhängig tätig. Das ist einerseits wichtig, um für unsere Klient*innen glaubwürdig zu sein und Vertrauen aufzubauen. Unsere Beraterinnen können durch unabhängiges Arbeiten effektive und klient*innenbezogene Lösungsansätze entwickeln.

1.4 ... vernetzt und kooperativ

Wir arbeiten mit relevanten externen Einrichtungen und Organisationen auf regionaler und überregionaler Ebene zusammen. Wenn unsere Klient*innen eine umfassendere Betreuung und Beratung wünschen, vermitteln wir sie an eine passende Einrichtung aus unserem Netzwerk.

2. JURISTISCHES BERATUNGSGESPRÄCH – ABLAUF

- **Erstkontakt:** Betroffene vereinbaren per Telefon oder Mail ein Erstgespräch.
- **Zuhören:** Beraterinnen hören aktiv zu, schaffen eine Vertrauensgrundlage, erläutern die absolute Schweigeverpflichtung der Themis.
- **Datenaufnahme:** Wir nehmen Daten auf, sofern wir keine Anonymität vereinbart haben.
- **Rechtliches klären:** Die Beraterinnen erklären, wie ein Beschwerdeverfahren konkret abläuft. Sie weisen auf die Rechtspflicht der Arbeitgeber*innen hin. Außerdem weisen sie darauf hin, dass bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Interventionsmaßnahmen notwendig sind.
- **Erwartungen und Ziele klären:** Was ist der praktische Arbeitsauftrag? Welche psychosozialen Bedürfnisse haben Betroffene? Wir vermitteln ein realistisches Bild dessen, was die Themis leisten kann. Dabei zeigen wir Möglichkeiten und Grenzen der Beratung auf und informieren über Schweigepflicht und Datenschutz.
- **Sachverhalt analysieren und Weiteres abklären:** Wir fragen wichtige Informationen ab, zum Beispiel: Wann und wo erlebten Ratsuchende die sexuelle Belästigung? Gab es mehrere Vorfälle? Wer ist der Beschuldigte oder die Beschuldigte? Gibt es Zeug*innen? Haben die Betroffenen bereits mit dem oder der Vorgesetzten bzw. anderen Stellen (Personalrat, innerbetriebliche Beschwerdestelle) gesprochen? Welche Schritte haben sie bislang unternommen?

- **Informieren über Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten:** Wir klären, ob ein Verstoß gegen § 7 I AGG vorliegt und informieren darüber, welche rechtlichen Schritte möglich sind. **Wichtig: Ohne die ausdrückliche Ermächtigung der betroffenen Person kann die Themis nicht handeln.** Wir klären Betroffene über die möglichen Konsequenzen und Erfolgsaussichten auf. So sind sie in der Lage zu entscheiden, wie sie weiter vorgehen möchten.
- **Gemeinsame Interventionsmöglichkeiten erörtern und umsetzen:** Die Themis leitet ein Beschwerdeverfahren gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin ein. Auf Wunsch unterstützen wir die Ratsuchenden dabei, das Beschwerdeverfahren selbst einzuleiten. Bei schwerwiegenden Vorfällen begleiten und unterstützen wir die Betroffenen bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin. Wir schalten weitere Stellen (z. B. Personalrat) ein und vermitteln an andere Fachstellen (z. B. Rechtsanwält*innen, Psycholog*innen, Ärzt*innen, Polizei). Wir weisen darauf hin, dass die Themis keine juristische Vertretung im Fall einer strafrechtlichen Verfolgung übernehmen kann. Unabhängig von einer Beschwerdeführung in Begleitung der Themis steht Betroffenen der Rechtsweg offen.
- **Weiteres Handeln planen:** Wir bieten ein zweites Gespräch an, führen Beschwerde beim Unternehmen und teilen den Betroffenen das Ergebnis der Beschwerde mit. Wir bieten ihnen an, mit unserer Psychologin zu sprechen oder sie an geeignete Fachstellen weiterzuvermitteln.
- **Gespräch abschließen:** Wir fassen Inhalte und Vereinbarungen des Gespräches zusammen, schließen das Gespräch positiv ab und geben einen Ausblick auf das weitere Vorgehen.
- **Beratungsfall dokumentieren:** Die Beraterinnen fassen zusammen, warum sie zu welchen Schritten geraten haben. Die Unterlagen bewahren wir mindestens so lange auf, wie mögliche Schadenersatz-/Unterlassungs- und Leistungsansprüche mit AGG-Bezug geltend gemacht werden können.

3. PSYCHOLOGISCHES BERATUNGSGESPRÄCH – ABLAUF

Die Struktur einer psychologischen Beratung entspricht in ihren Grundzügen der eines juristischen Beratungsgesprächs. Dazu gehören eine absolute Schweigepflichtung, konkrete Auftragsklärung, Beziehungsaufbau, Abklärung der Interventionsmöglichkeiten und ggf. eine Verweisberatung.

Im psychologischen Gespräch geht es jedoch nicht darum, den Sachverhalt zu klären und genaue Daten anzugeben. Im Fokus steht das, was für die Person emotional wichtig ist: Wie möchte ich mich in Zukunft an meinem Arbeitsplatz verhalten? Wie gehe ich mit möglichen Konsequenzen (auch im Falle einer Beschwerdeführung) und Ängsten um?

Dabei erarbeiten wir, inwiefern eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt. Die Psychologin spricht ihre Beratungsfälle mit der Juristin ab und empfiehlt ihren Klient*innen, ihren Fall auch mit der Juristin zu besprechen, wenn dieser rechtlich relevant ist. In jedem Gespräch geht es darum, die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erkennen. Am Ende der systemischen lösungsorientierten Beratung soll ein konkreter Schritt stehen, den die betroffene Person ausprobieren möchte.

- **Anliegen klären:** Worum geht es der anrufenden Person? Im zweiten Schritt behandeln wir dieses Anliegen und versuchen, es so konkret wie möglich zu fokussieren. Im dritten Schritt leiten wir einen nächsten Handlungsschritt ab.
- **Dringlichkeit erkennen:** Dazu gehört zunächst die psychische Stabilisierung. In akuten Krisen- oder Notfällen verweisen wir an zuständige Stellen, wie z. B. Gewaltschutzambulanzen, Kriminalpolizei, regional zuständige Krisenversorgungsangebote.
- **Diese Informationen fragen wir im Gespräch ab:**
Was ist passiert? Welche Art von sexueller Belästigung und/oder Gewalt haben die Betroffenen erlebt? Welche Schritte haben sie unternommen (Konfrontation, Rechtliches usw.)? Wie sind sie psychisch damit umgegangen? Was ist jetzt für die Person wichtig (Anliegen/Wunsch/Dringlichkeit)?
- **Daraus leiten wir ab:** Angebote und, wo gewünscht, psychologische Interventionen im Sinne des Empowerment-Ansatzes:
 - auf Konfliktgespräche vorbereiten
 - die persönliche Haltung klären und stärken
 - mit verschiedenen, auch widersprüchlichen Anteilen bezüglich der Situation arbeiten (Wut, Sorgen, Zweifel, Selbstanklage, Belastung, Verunsicherung usw.)
 - Psychoedukation zu Auswirkungen von z. B. sexualisierter Gewalt, Mobbing, Stress und körperlichen/psychischen Reaktionen auf ein Trauma
 - Techniken der Stabilisierung, Selbstfürsorge, Abgrenzung und Entspannung vermitteln
 - realistische und hilfreiche Handlungsspielräume lösungsorientiert ergründen
- **Weiteres Vorgehen vereinbaren:** Weitere Gesprächstermine, persönliche Beratung in den Räumen der Vertrauensstelle
- Auf Wunsch empfehlen wir **weitere psychosoziale Anlaufstellen** nach Bedarfslage
- **Dokumentation und Abschluss:** ggf. ein Reflexionsgespräch mit der betroffenen Person

4. BERATUNGSABLAUF BEI BESCHWERDEVERFAHREN

Diese Schritte kommen hinzu, wenn sich die Betroffenen zu einer Beschwerde bei dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin entschließen:

- Die Juristin formuliert die Beschwerde.
- Wir stimmen die Beschwerde mit den Betroffenen ab.
- Wir versenden das Beschwerdeschreiben an das Unternehmen (Antwortfrist: Im Regelfall zwei bis drei Wochen).
- Wir sprechen mit Unternehmen und Betroffenen.
- Wir weisen die Unternehmensführung darauf hin, welche weiteren Schritte sie unternehmen muss.

Wichtig für Unternehmen: Diese müssen jede Beschwerde ernst nehmen und intern ein Beschwerdeverfahren in Gang setzen (dazu zählen ein Gespräch mit den Betroffenen, ein Gespräch mit den Beschuldigten). Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist insoweit in einer „Doppelrolle“, weil er oder sie sowohl Betroffene vor sexueller Belästigung und Gewalt als auch die beschuldigte Person vor unberechtigten Anschuldigungen schützen muss. Die Arbeitgeber*innen klären den Sachverhalt durch eine Befragung von Zeug*innen, soweit dies möglich ist. Anschließend bewerten sie den Vorfall und verhängen Sanktionen gegenüber dem Beschuldigten oder der Beschuldigten. Die Arbeitgeber*innen müssen dafür sorgen, dass das belästigende Verhalten gestoppt wird. Das Unternehmen informiert Themis über den Ausgang des Verfahrens.

5. GRENZEN DER BERATUNGSTÄTIGKEIT

Wir können mehrere Termine vereinbaren, in denen sich Betroffene mit belastenden Ereignissen auseinandersetzen können. Allerdings behandeln wir dabei vorrangig konkrete Vorfälle am Arbeitsplatz oder daraus resultierende Geschehnisse. Eine tiefere Aufarbeitung von traumatisierenden Erlebnissen, Lebensumständen oder begleitenden psychischen Erkrankungen übersteigt die Kapazität der Themis Vertrauensstelle.

Die Beratungen im Rahmen der Themis Vertrauensstelle sind kein Ersatz für eine psychotherapeutische Behandlung oder anwaltliche Vertretung.

6. ZIELE AUS SICHT DER JURISTIN

- Vorfall bei den Arbeitgeber*innen aufklären und Betroffene vor weiteren Belästigungen schützen
- Sachverhalt gemeinsam mit den Ratsuchenden klären, auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen Stellungnahme bei Arbeitgeber*innen einholen
- Ratsuchende über die juristischen Möglichkeiten nach AGG (Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht, Schadenersatzansprüche) und gegebenenfalls strafrechtliche Relevanz aufklären
- Beschwerdeführung bei Arbeitgeber*innen einleiten bzw. bei der Formulierung von Beschwerdebriefen helfen
- Ratsuchende kehren nach erfolgreicher Beschwerde zurück in ein belästigungsfreies Arbeitsklima

7. ZIELE AUS SICHT DER PSYCHOLOGIN

Das jeweilige Ziel der Psychologin orientiert sich vor allem am subjektiven Wohlbefinden der Klient*innen und bezieht sich weniger als bei der Juristin auf konkrete Schritte im Kontakt mit Arbeitgeber*innen. Die Ziele können je nach Bedürfnislage sein:

- emotionale Stabilität wiederherstellen, psychische Entlastungsmöglichkeit schaffen, einen geschützten emotionalen Raum anbieten
- Handlungsspektren und vorhandene Ressourcen klären, ambivalente Anteile und Emotionen berücksichtigen
- Haltung und Rolle im Umgang mit Konfliktsituationen finden, Grenzen setzen
- Strategien im Umgang mit belastenden Situationen entwickeln, schwierige Gespräche vorbereiten
- persönliche Selbstverantwortung und Handlungskompetenz stärken, Empowerment
- Psychoedukation zu Auswirkungen von z.B. sexualisierter Gewalt, Mobbing, Stress und körperlichen/psychischen Reaktionen auf ein Trauma
- Techniken der Stabilisierung, Selbstfürsorge, Abgrenzung und Entspannung vermitteln

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V.
Vereinsregister beim Amtsgericht Charlottenburg, eingetragen unter VR 36831 B

Kontakt:

Schöneberger Ufer 71
10785 Berlin

+49(0) 30 / 236320210
kontakt@themis-vertrauensstelle.de
themis-vertrauensstelle.de

Gestaltung:

Grit Schmiedl / otyp.de

© Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V.
Berlin, 01/2020