



Vertrauensstelle
gegen sexuelle Belästigung
und Gewalt e.V.

GUT BERATEN BEI FÄLLEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

**Leitfaden für Arbeitgeber*innen
und Personalverantwortliche
aus der Kultur- und Medienbranche**

INHALT

1. Ziele des Leitfadens	3
2. Was ist sexuelle Belästigung?	4
3. Was sind die Folgen für Betroffene?	5
4. Was ist die besondere Situation in der Kultur- und Medienbranche?	6
5. Was sind Pflichten auf Arbeitgeber*innenseite?	7
6. Wie gehe ich im Beschwerdefall konkret vor?	8
7. Was muss ich bei einem Gespräch mit Betroffenen beachten?	9
8. Was muss ich im Umgang mit Beschuldigten beachten?	11
9. Wie gehe ich mit Presseanfragen um?	12
10. Mythen und Wahrheiten	13
11. Wo kann ich mich weiter informieren?	14

1. ZIELE DES LEITFADENS

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind nicht erst seit #metoo ein präsenteres Problemfeld in der Kultur- und Medienbranche.

Tritt Belästigung in beruflichen Umfeldern auf, wie es auch kulturelle Institutionen und Medienunternehmen sind, müssen die verantwortlichen Leitungsebenen und internen Ansprechpersonen reagieren.

SCHNELLES UND PRÄZISES HANDELN IST NOTWENDIG, UM

- den Fall aufzuklären
- Betroffene zu begleiten und zu schützen
- Angemessene Konsequenzen herbeizuführen und umzusetzen
- weitere Grenzüberschreitungen zu verhindern
- im Arbeitsumfeld ein vertrauensvolles und sicheres Klima (wieder-)herzustellen

Dieser Leitfaden hilft Ihnen als Arbeitgeber*in und personalverantwortliche Person mit Empfehlungen zu Vorgehensweisen, Gesprächsführung und Aufklärung von Beschwerdefällen. Er beleuchtet die Hintergründe sexueller Belästigung und reflektiert problematische Mythen.

Als Führungskraft und Personalverantwortliche*r aus dem kulturellen Sektor – von Produzent*in bis Intendant*in – werden Sie so in ihrer Handlungsfähigkeit im Belästigungsfall gestärkt, können bei Beschwerden souverän reagieren und für eine geschützte Arbeitsumgebung sorgen.

FÜR EINEN KULTURWANDEL IN DER KULTUR- UND MEDIENBRANCHE!

2. WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung liegt laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, wenn das Verhalten einer oder mehrerer Personen unerwünscht, übergriffig und einseitig ist. Sexuelle Belästigung verletzt die Würde der Betroffenen, ist beschämend, erniedrigend und beleidigend.

Belästigung hat nichts mit Sexualität oder Beziehungsanbahnung zu tun. Meist geht es um Machtdemonstration und Konsolidierung von Ungleichheiten. Nicht selten ist die Handlung an eine Drohung gekoppelt (z. B. berufliche Nachteile) oder wird mit einem Versprechen verknüpft (z. B. berufliche Vorteile).

Sexuelle Belästigung und Gewalt kann sich gegen jede Person richten. Frauen, Schwarze Menschen und People of Color, LGBTQIA+ und Menschen mit Behinderungen machen besonders häufig sexualisierte Diskriminierungserfahrungen. Noch größere und besondere Vulnerabilität besteht bei Überlagerung und Verschränkung mehrerer Diskriminierungsebenen.

ES GIBT VERSCHIEDENE FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

verbal

als sexuell anzügliche Bemerkung oder Witz, als aufdringlicher, beleidigender oder unangemessener Kommentar

non-verbal

als aufdringliches Starren, Hinterherpfeifen, Exhibitionismus, unerwünschte E-Mail, Verbreiten von pornografischem Material

physisch

als unerwünschte Berührung oder körperliche Gewalt

Jede Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Als verbale oder non-verbale Ausprägung wird sie leider häufig verharmlost.

Laut Gesetz liegt die Deutungshoheit bei den Betroffenen. Belästigung liegt also auch vor, wenn etwas vermeintlich scherzhaft gemeint ist und die Würdeverletzung nicht beabsichtigt wird, Betroffene sich jedoch belästigt fühlen.

*Die Ermittlung der konkreten Umstände, Bewertung des Schweregrades und Einschätzung der notwendigen und angemessenen Schutzmaßnahmen obliegt den Arbeitgeber*innen.*

In jedem Fall ist es zentral, die Perspektive der Betroffenen sensibel und respektvoll zu berücksichtigen und Beschwerden ernst zu nehmen.

3. WAS SIND DIE FOLGEN FÜR BETROFFENE?

Reaktionen auf sexualisierte Grenzüberschreitung sind so individuell und vielfältig wie die Menschen, die sie erfahren. Sexuelle Belästigung muss nicht, aber kann sich massiv auf das psychische und physische Wohlbefinden Betroffener auswirken.

Beginnend bei Scham, Selbstvorwürfen und Ekel, über Depressionen und Ängste bis hin zu Traumafolgestörungen ist das Spektrum möglicher psychischer Folgen sehr breit. Auch körperliche Reaktionen wie Magenbeschwerden oder Migräne sind keine Seltenheit.

Langfristig kann sich Rückzugsverhalten, Arbeitsunfähigkeit bis hin zum Verlassen des Arbeitsplatzes oder der Branche einstellen. Private Beziehungen können ebenfalls unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leiden.

Betroffene müssen außerdem häufig erleben, dass sie nicht ernst genommen werden, ihnen nicht geglaubt wird, oder eine Schuldumkehr stattfindet. Das kann psychische und physische Belastungsreaktionen zusätzlich verschlimmern.

Wichtig:

***Die Verantwortung für Belästigung liegt immer bei der belästigenden Person.
Betroffene tragen keine Schuld an Grenzüberschreitungen!***

Belästigung hat auch systemische Auswirkungen auf das gesamte Arbeitsumfeld. Mögliche Folge sind die Verschlechterung des allgemeinen Klimas am Arbeitsplatz sowie Verunsicherung, Vertrauensverlust und negative Dynamiken innerhalb des Teams.

An Arbeitsorten wie der Film-, Fernseh-, Bühnen- oder Musikbranche kann das zusätzlich massive Konsequenzen für die betreffenden Projekte, gemeinsamen Schaffensprozesse und kreativen Ergebnisse bedeuten.

4. WAS IST DIE BESONDERE SITUATION IN DER KULTUR- UND MEDIENBRANCHE?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen aller Branchen.

Die Kultur- und Medienbranche weist einige Besonderheiten und Herausforderungen auf.

Manche davon können unter Umständen sexuelle Belästigung im Arbeitskontext begünstigen.

FAMILIÄRES UMFELD

Eine große Ressource der Kreativbranche sind die oft engen persönlichen

Netzwerke. Zugleich werden so Grenzsetzung und klare Trennung von Privatem und Beruflichem erschwert sowie persönliche Abhängigkeitsverhältnisse befördert.

PROJEKTBASIERTES ARBEITEN UND KONKURRENZ

Häufig sind Arbeitsverhältnisse zeitlich

befristet und ihre Fortführung ungewiss, die Konkurrenz in einigen Gewerken groß. Branchenangehörige sind auf Empfehlungen angewiesen. Existenzsorgen und prekäre Situationen können für Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden.

ZEIT- UND PRODUKTIONSDRUCK

Projekte entstehen oft unter sehr eng getakteten Bedingungen.

Es bleibt wenig Zeit für Teamreflexion, Bedürfnisformulierung oder konstruktive Konfliktlösung.

MACHTASYMMETRIE

Innerhalb und zwischen Gewerken bestehen nicht selten große Hierarchiegefälle. Karrierestufe, Vernetzungsgrad, Ersetzbarkeit, Branchenerfahrung, Alter und Geschlecht sowie Zugehörigkeit zu marginalisierten Gruppen sind außerdem Faktoren, die mit ungleicher Machtverteilung und möglichem Machtmissbrauch zusammenhängen.

NÄHE

Einige Gewerke arbeiten aufgabenbedingt in großer körperlicher Nähe zu ihren Kolleg*innen.

Berührungen gehören zum Alltag. In Probenprozessen, hinter der Bühne, am Set wird häufig auf engem Raum zusammengearbeitet. Diese Enge benötigt einerseits besonders klare Grenzsetzungen, zugleich erschwert sie sie.

5. WAS SIND PFLICHTEN AUF ARBEITGEBER*INNEN-SEITE?

Als Arbeitgeber*in oder Führungskraft sind Sie gemäß §12 AGG – auch vorbeugend – dafür verantwortlich, Mitarbeitenden Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zu gewähren. Unter Umständen machen Sie sich sonst schadensersatzpflichtig.

SIE MÜSSEN DISKRIMINIERUNGSFREIE RÄUME GEWÄHRLEISTEN.

- Dies beginnt bei regelmäßiger, wirksamer Prävention – durch fortlaufende Sensibilisierungsveranstaltungen, Anregung von Selbstreflexion im Team, Bereitstellung von Informationsmaterial, klare und unmissverständliche Positionierung gegen sexuelle Belästigung und den Einsatz von Betriebsvereinbarungen.
- Arbeitgeber*innen sind auch zur Einrichtung einer vertrauensvollen, kompetenten Beschwerdestelle und deren Bekanntmachung innerhalb des Teams verpflichtet. Die konkrete Ausgestaltung der Beschwerdestelle obliegt der Einschätzung der Arbeitgeber*innen.
- Trotz präventiver Maßnahmen kann belästigendes Verhalten auftreten. Spätestens bei Vorliegen einer Beschwerde über Belästigung am Arbeitsplatz sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, dem Sachverhalt nachzugehen und die Belästigung zu beenden. Bereiten Sie sich fundiert vor, um im Bedarfsfall sicher und schnell reagieren zu können.
- Arbeitgeber*innen oder die eingerichteten Beschwerdestellen agieren ermittelnd und sind für die Aufklärung des Sachverhalts zuständig.
- Sie haben eine doppelte Schutzverpflichtung: Gegenüber der beschwerdeführenden, aber auch gegenüber der beschuldigten Partei. Beschwerden müssen verfolgt werden, wobei Konsequenzen für belästigende Personen verhältnismäßig zu sein haben.

*Beschwerdefälle können für die Arbeitgeber*innenseite komplex und fordernd sein.*

Bei Vorliegen einer Beschwerde nichts zu tun, ist jedoch die denkbar schlechteste Reaktion!

Holen Sie sich gegebenenfalls externe Beratung und Unterstützung. Kontaktadressen befinden sich im Anhang.

6. WIE GEHE ICH IM BESCHWERDEFALL KONKRET VOR?

1. **NEHMEN SIE ALLE BESCHWERDEN UND DIE SICH BESCHWERENDEN PERSONEN ERNST**
(siehe Abschnitt 7)
2. **ALLE SCHRITTE DOKUMENTIEREN**
Halten Sie Ihr Vorgehen sowie die eingeholten Informationen datenschutzkonform fest.
3. **DIE BETEILIGTEN PARTEIEN GETRENNT ANHÖREN**
 - Ist eine Beschwerde (schriftlich oder mündlich) bei Ihnen eingegangen, vereinbaren Sie möglichst zeitnah ein Erstgespräch mit der beschwerdeführenden Person.
 - Im Anschluss folgt das Personalgespräch mit der beschuldigten Person.
4. **SACHVERHALT ERMITTELN**
 - Prüfen Sie die Beschwerde und erfassen Sie das Vorgefallene möglichst genau.
 - Nutzen Sie alle Ihnen zur Verfügung stehenden Mittel, beispielsweise Gedächtnisprotokolle der beschwerdeführenden Person oder Zeug*innenaussagen.
5. **EINSCHÄTZUNG**
 - Feststellung der Belästigung: Hat eine sexuelle Belästigung stattgefunden oder nicht?
 - Bewertung: Ist das Vorgefallene strafrechtlich relevant? Dann liegt ein schwerer Verstoß vor. Zivilrechtlich sind die konkreten Kontextvariablen zu bewerten (Schweregrad des Vorgefallenen, Häufigkeit des Auftretens, Betriebszugehörigkeit der beschuldigten Person, Einsicht der beschuldigten Person, Härtefallfaktoren).
6. **ERGEBNIS MITTEILEN**
Teilen Sie innerhalb von maximal zwei Wochen allen Beteiligten das Ergebnis der Einschätzung mit.
7. **KONSEQUENZEN/SANKTIONEN EINLEITEN**
 - Die getroffenen Maßnahmen sollen die betroffene Person schützen, die Belästigung stoppen und ihre Situation zum Besseren verändern.
 - Sanktionen gegenüber der beschuldigten Person müssen begründet, verhältnismäßig und angemessen sein.

Siehe auch: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Ein Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin: ADS.

7. WAS MUSS ICH BEI EINEM GESPRÄCH MIT BETROFFENEN BEACHTEN?

Gespräche mit möglicherweise schwer belasteten Personen zu diesem sensiblen Thema können eine Herausforderung sein. Es gilt, den Vorfall möglichst genau aufzuklären und Betroffenen zugleich möglichst einfühlsam und schützend zu begegnen.

VOR DEM GESPRÄCH

- **Ruhe:** Sorgen Sie für geschützten Raum und eine ungestörte Gesprächsatmosphäre ohne Zeitdruck.
- **Vertraulichkeit und Transparenz:** Erklären Sie, welche Stellen ggf. hinzugezogen werden müssen.
- **Rollenklarheit:** Thematisieren Sie Ihre eigene Rolle und Schutzpflicht gegenüber allen Mitarbeitenden.

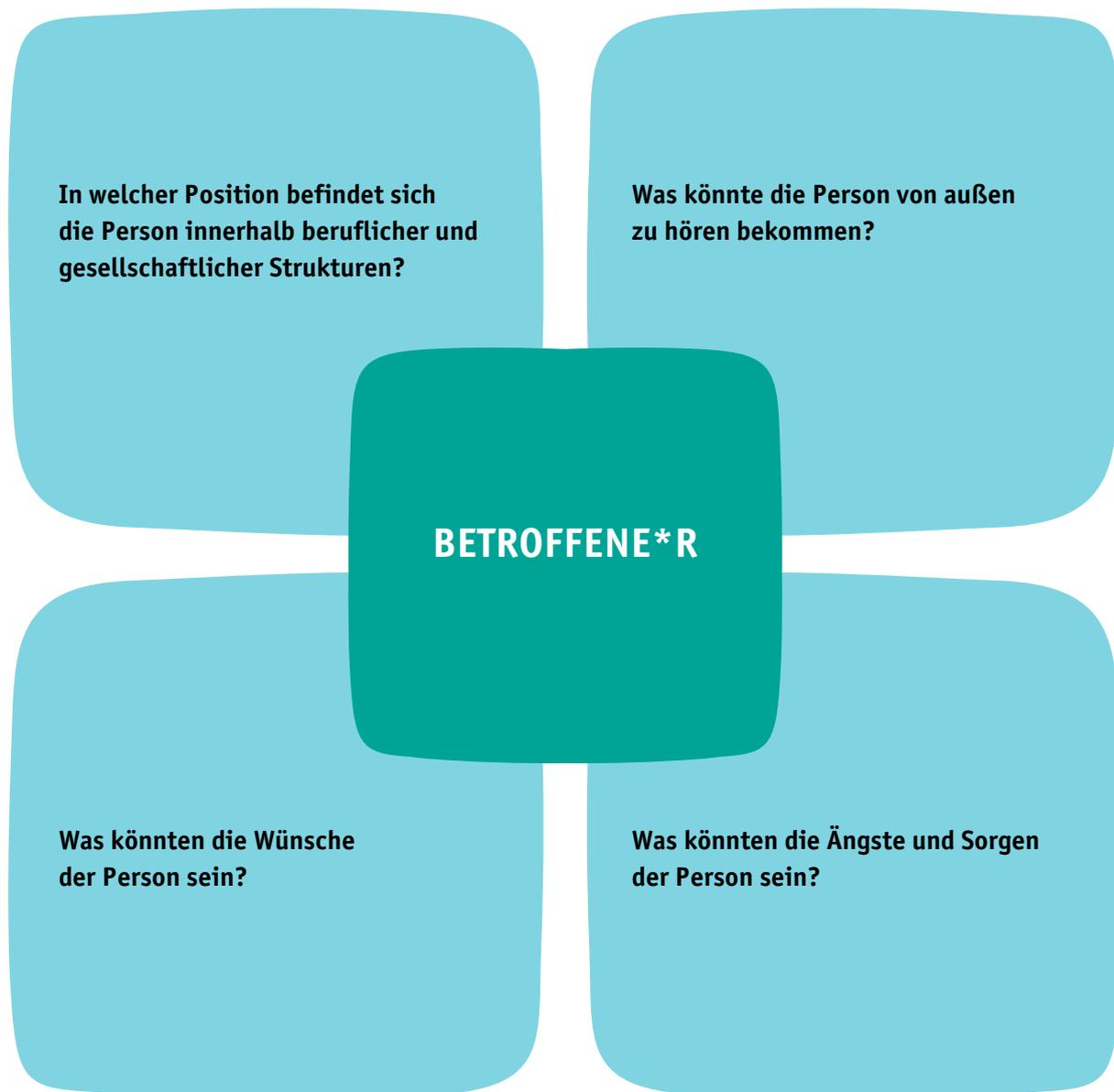
WÄHREND DES GESPRÄCHS

- Hören Sie mehr zu, als selbst zu sprechen.
- Kommunizieren Sie auf Augenhöhe, nehmen Sie das Berichtete ernst.
- Halten Sie sich zunächst mit Fragen zurück, lassen Sie Gefühlsausdruck zu, halten Sie möglicherweise auftretende Gesprächspausen aus.
- Gehen Sie mit intimen Details sensibel um. Detaillierte Informationssammlung ist wichtig für Sachverhaltsklärung, zugleich besteht Retraumatisierungsgefahr bei massivem Nachhaken. Bieten Sie an, auf ggf. vorhandene Gedächtnisprotokolle zurückzugreifen.
- Verzichten Sie auf Spekulationen, Zuschreibungen und Schuldzuweisungen.
- Bieten Sie unterschiedliche Handlungsoptionen an und ermöglichen Sie Betroffenen Entscheidungsspielraum.
- Vereinbaren Sie ein Folgegespräch und stellen Sie einen verbindlichen Zeitraum für weitere Schritte in Aussicht.
- Verweisen Sie bei Bedarf an psychosoziale Fachstellen (siehe Anhang).

NACH DEM GESPRÄCH

- Halten Sie Absprachen ein.
- Beziehen Sie die beschwerdeführende Person in den weiteren Prozess ein, kommunizieren Sie alle Schritte und auch ggf. zeitliche Verzögerungen transparent. Holen Sie das Einverständnis ein, insbesondere bei Einbeziehung Dritter.
- Bearbeiten Sie den Fall zeitnah und geben Sie ebenso zeitnah Rückmeldung zum Ergebnis.
- Schützen Sie Betroffene durch vorübergehende Freistellung oder Versetzung bis zur endgültigen Klärung des Vorfalls. Sollte das nicht möglich sein: Sorgen Sie dafür, dass die betroffene Person am Arbeitsplatz nicht mit der beschuldigten Person alleine sein muss.
- Sich beschwerenden Personen und etwaigen Zeug*innen darf kein Nachteil aus der Beschwerde erwachsen! Sollte beispielsweise als Konsequenz Mobbing aufkommen, sind Sie als Arbeitgeber*in weiterhin in der Schutzpflicht.

Für die Vorbereitung auf Gespräche mit Betroffenen kann es hilfreich sein, sich etwas Zeit zu nehmen und sich gedanklich und emotional in die Situation der Person hineinzusetzen. Hilfreich hierfür ist das Grundscheema der **EMPATHY MAP** (in Anlehnung an eine Übung aus dem Design Thinking).



8. WAS MUSS ICH IM UMGANG MIT BESCHULDIGTEN BEACHTEN?

Beschuldigte haben ebenso wie Betroffene ein Recht auf ergebnisoffene und respektvolle Ermittlung. Bis zur Aufklärung des Vorgefallenen gilt stets die Unschuldsvermutung.

WICHTIG BEI DER KOMMUNIKATION MIT BESCHULDIGTEN

- Auch sie sollten transparent in Abläufe einbezogen werden und haben ein Recht auf verbindliche Absprachen.
- Mit den Inhalten des Personalgesprächs ist selbstverständlich vertraulich umzugehen.
- Entscheidungen über Einschätzung des Vorgefallenen und getroffene Maßnahmen sollten Sie zeitnah und nachvollziehbar vermitteln.

WICHTIG BEI DER ABWÄGUNG VON SANKTIONEN

- Grundsätzliche Einschätzung der Lage im Dreischritt:
 1. Hat sexuelle Belästigung stattgefunden? (Orientierung bietet die AGG-Definition)
 2. a) nein: Einschätzung dokumentieren und mitteilen
b) ja: Bewertung des Vorgefallenen entsprechend Schweregrad und Indizienlage sowie Kontextfaktoren
 3. Entsprechend der Bewertung Auswahl von Sanktion
- Arbeitgeber*innen müssen stets den konkreten Einzelfall betrachten. Allgemeingültige Richtlinien für die Verhängung von Sanktionen gibt es nicht.
- Mögliche Sanktionen zum künftigen Schutz Betroffener vor Belästigung:
ERMAHNUNG – ABMAHNUNG – UMSETZUNG – VERSETZUNG – KÜNDIGUNG

9. WIE GEHE ICH MIT PRESSEANFRAGEN UM?

Es kann trotz aller Umsicht und vertraulichen Umgangs vorkommen, dass Vorfälle sexueller Belästigung an die Öffentlichkeit gelangen. Medien schnappen Gerüchte auf oder Betroffene entscheiden sich bewusst oder im Affekt dafür, mit ihren Erlebnissen an die Öffentlichkeit zu gehen. Arbeitgeber*innen sehen sich dann mit An- und Nachfragen von Journalist*innen konfrontiert.

Hier gilt es, bei aller Diversität der möglichen Szenarien, einige Grundregeln zu beachten.

ZENTRALITÄT Pressekommunikation sollte zentral erfolgen. Möglichst nur eine Person, Pressesprecher*in oder auch Geschäftsführer*in, spricht mit einer Botschaft. Gegebenenfalls kann es helfen, externe Informationsprofis hinzuzuziehen.

INFORMATION Grundsätzlich sollten auch die Presseverantwortlichen des Unternehmens über den Sachverhalt möglichst vollumfänglich informiert sein. Dies gilt spätestens dann, wenn Presseanfragen im Raum stehen. Bis dahin sollten keinerlei Auskünfte gegeben werden.

MITARBEITER*INNENSCHUTZ Alle Maßnahmen und Aktivitäten gegenüber der Presse müssen vor dem Grundsatz und der Pflicht, Mitarbeiter*innen zu schützen, bestehen. Dies gilt für Betroffene, aber auch für Beschuldigte. Auch personelle Maßnahmen stehen prinzipiell unter Vertrauensschutz.

UNVERZÜGLICHKEIT Ist der Sachverhalt ermittelt und geklärt, was man unter den Maßgaben des Arbeitnehmerschutzes kommunizieren darf, sollte möglichst zeitnah kommuniziert werden. Verzögerungen führen zu Vermutungen.

TRANSPARENZ Je offener Prozesse, Strukturen und die Informationslage dargelegt werden, desto geringer ist die Gefahr, gleich oder im späteren Verlauf in Ungereimtheiten verstrickt zu werden. Gleichzeitig wächst das Vertrauen in und die Glaubwürdigkeit der Kommunikation.

GLAUBWÜRDIGKEIT Glaubwürdigkeit ist elementar in der Krisenkommunikation, sowohl intern als auch extern. Die Behauptung, sich ernsthaft und engagiert gegen sexuelle Belästigung und Gewalt zu wenden, ist beispielsweise nur glaubhaft, wenn der Sachverhalt energisch aufgeklärt wird und, wo angebracht, auch tatsächlich angemessene Konsequenzen folgen. Auch Tricks oder Spielereien führen früher oder später in ein kommunikatives Fiasko.

EMPATHIE In Fällen sexueller Belästigung oder Gewalt sind Betroffene besonders verletzlich. Kommunikation sollte dies immer im Auge behalten und entsprechend mitfühlend umgesetzt werden. Die eigene Betroffenheit offen zu legen, stärkt auch die eigentlich Betroffenen.

Text:

STEINBRENNERMÜLLER
KOMMUNIKATION

10. MYTHEN UND WAHRHEITEN ÜBER SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT (NICHT NUR) IN DER KULTUR- UND MEDIENBRANCHE

„Ein Flirt gehört dazu“

Flirts entstehen im beiderseitigen Einverständnis. Sie sind am Arbeitsplatz erlaubt. Übergriffiges Verhalten geschieht jedoch ohne das Einverständnis der anderen Person und ist gesetzlich verboten. Das gilt auch für die Kreativbranche.

*„Schauspieler*innen müssen gebrochen werden, um erblühen zu können“*

Auch am Arbeitsplatz Kulturbranche gelten die individuellen Persönlichkeitsrechte. Respektvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe muss von Arbeitgeber*innen gewährleistet werden.

„Wer sich beschwert oder Grenzen setzt, ist ‚kompliziert‘“

Alle Arbeitnehmer*innen dürfen Grenzen setzen, wenn sie sich unwohl, erniedrigt oder belästigt fühlen. Niemand muss Grenzüberschreitungen erdulden!

„Regeln stören den kreativen Schaffensprozess“

Auch kreatives Arbeiten muss für alle Beteiligten Sicherheit bieten. Nur in einem klaren und sicheren Rahmen können kreative Ressourcen aller Beteiligten wirklich zum Tragen kommen.

„Beschwerden über sexuelle Belästigung sollen erfolgreiche Personen diskreditieren und zerstören Karrieren“

Sich gegen Grenzüberschreitung zu wehren ist nach wie vor mit vielen Hürden und gerade im Kulturbereich nicht selten auch sozialen Kosten verbunden. Es ist daher sehr unwahrscheinlich, dass grundlose Anschuldigungen erhoben werden.

*„In der Kreativbranche muss man bereit sein, einen Großteil der Freizeit mit Kolleg*innen zu verbringen“*

Alle Arbeitnehmer*innen haben ein Recht auf Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem. Daraus sollten niemandem professionelle Nachteile entstehen.

11. WO KANN ICH MICH WEITER INFORMIEREN?

LITERATUR

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). **Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Ein Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte.** Berlin: ADS.

Benien, K., Schultz v. Thun, F. (2017). **Schwierige Gespräche führen. Modelle für Beratungs-, Kritik- und Konfliktgespräche im Berufsalltag.** Hamburg: Rowohlt.

DGB Bundesvorstand (2016). **Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern! Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen.** Berlin: DGB.

Lesser, H., Fischer, M. (2020). **Grenzen der Grenzenlosigkeit. Machtstrukturen, sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche.** Berlin: Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V.

Oertelt-Prigione, S., Jenner, S. (2017). **Prävention sexueller Belästigung. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen.** Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Stein, C. (2009). **Spannungsfelder der Krisenintervention. Ein Handbuch für die psychosoziale Praxis.** Stuttgart: Kohlhammer.

IM NOTFALL

Polizei-Notruf

110

Ambulanzen für Gewaltopferschutz

Rechtsmedizinische Dokumentation von Gewaltspuren am Körper, therapeutische Notfallversorgung, Vermittlung an Beratungsstellen
dgrm.de/arbeitsgemeinschaften/klinische-rechtsmedizin/untersuchungsstellen/

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

24/7-Hotline und Chat für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte
08000 116 016
hilfetelefon.de

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Telefonische Sprechzeiten und Mailberatung für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte
0800 1239900
maennerhilfetelefon.de

BERATUNGSANGEBOTE

Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V.

Kostenfreie psychologische und juristische Beratung bei sexueller Belästigung in der Kultur- und Medienbranche

030 23 63 20 20

beratung@themis-vertrauensstelle.de

themis-vertrauensstelle.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Kostenfreie juristische Beratung für alle Branchen und Diskriminierungsformen

030 18555 1855

beratung@ads-bund.de

antidiskriminierungsstelle.de

bff - Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe

Frauen gegen Gewalt e. V.

Bundesweites Verzeichnis von Hilfsorganisationen und Anlaufstellen

info@bv-bff.de

frauen-gegen-gewalt.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit

Beratung und Selbsthilfeangebote für Gewalt ausübende Personen,

Vermittlung an regionale Anlaufstellen

info@bag-taeterarbeit.de

bag-taeterarbeit.de

IMPRESSUM

Herausgeberin:

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

Kontakt:

themis-vertrauensstelle.de



Partner:

SteinbrennerMüller Kommunikation GbR / steinbrennermueller.de

Gestaltung:

Grit Schmiedl / otyp.de