

ombudsstelle film und fernsehen

Mindeststandards für Vertrauenspersonen

1. Ausgangslage & Hintergrund

Vertrauenspersonen sind ein zentrales Element jeder wirksamen Awareness- und Beschwerdestruktur. Sie bieten betroffenen Personen eine erste, niedrighschwellige Anlaufstelle, leisten unterstützende Gespräche, erläutern mögliche nächste Schritte und begleiten auf Wunsch bei weiteren Prozessen. Damit diese Rolle verantwortungsvoll und wirksam ausgefüllt werden kann, bedarf es klarer Standards hinsichtlich Eignung, Unabhängigkeit und Qualifikation.

Dieses Konzept definiert die Mindestanforderungen für Personen, die als Vertrauenspersonen innerhalb einer Organisation oder Branche tätig werden wollen. Es stellt sicher, dass diese Funktion nicht als symbolische Maßnahme („Feigenblatt“) dient, sondern aktiv zum Schutz vor Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt beiträgt.

2. Die Rolle der Vertrauensperson

Vertrauenspersonen...

- ... sind für Betroffene von Diskriminierung, Belästigung, Machtmissbrauch oder Gewalt eine geschützte erste Anlaufstelle.
- ... hören zu, klären über mögliche Handlungsoptionen auf und begleiten bei Bedarf durch interne Prozesse.
- ... agieren allparteilich und bewahren die Vertraulichkeit innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- ... sind keine Ermittlungsinstanz oder Richter*innen, sondern Vermittlungs- und Unterstützungsstruktur.
- ... stehen in einer klar definierten, strukturell eingebetteten Rolle mit klaren Eskalations- und Abgrenzungslinien.

3. Zulassungskriterien

Um die Rolle als Vertrauensperson verantwortungsvoll und professionell ausfüllen zu können, müssen folgende **Zugangskriterien** erfüllt sein:

- Keine Personalverantwortung oder leitende Funktion (z. B. Geschäftsführung, Produktionsleitung)
- Nachweisbares Interesse am Themenfeld sowie Bereitschaft zur Ausbildung und kontinuierlichen Weiterbildung
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit und Einhaltung geltender Datenschutzstandards
- Kontinuierliche Auseinandersetzung mit relevanten Themen (z. B. rechtliche Änderungen, Begriffsentwicklung)
- Keine bekannten Interessenskonflikte oder einschlägige Beschwerden gegen die Person

4. Ausschlusskriterien

Folgende Faktoren schließen eine Tätigkeit als Vertrauensperson aus:

- Laufende Disziplinarverfahren oder bekannte Vorwürfe im Zusammenhang mit Diskriminierung, Belästigung, sexualisierter Gewalt oder Machtmissbrauch
- Nähe zur Geschäftsführung bei gleichzeitig unklarer oder intransparenter Rollenbeschreibung
- Fehlende Bereitschaft zur Weiterbildung, Supervision oder kritischen Selbstreflexion

5. Fachliche Voraussetzungen

Vertrauenspersonen müssen über eine fundierte Qualifikation verfügen, die sie auf ihre Aufgaben vorbereitet. Die Absolvierung einer entsprechenden Ausbildung ist verpflichtend – dabei muss nicht zwingend ein bestimmtes Format (z. B. das von #we_do! entwickelte Curriculum) besucht werden. **Entscheidend ist, dass die vermittelten Inhalte dem Anforderungsprofil für Vertrauenspersonen entsprechen.**

Folgende Inhalte gelten als Mindestanforderung und müssen durch eine absolvierte Ausbildung abgedeckt sein:

- **Grundverständnis der Rolle der Vertrauensperson**
Definition, Selbstverständnis, Aufgaben und Grenzen; Voraussetzungen für die Tätigkeit
- **Zentrale Begrifflichkeiten und Konzepte**
Gewalt, Belästigung, Diskriminierung, Machtmissbrauch; Machtstrukturen und deren Dynamiken
- **Rechtliche Grundlagen**
Grundkenntnisse im Gleichbehandlungs-, Arbeits- und Strafrecht; Praxisrelevanz und Anlaufstellen
- **Haltung und Umgang mit betroffenen Personen**
Parteilichkeit, Schweigepflicht, Definitionsmacht, Umgang mit Ambivalenz und Unsicherheit
- **Grundkompetenzen in Gesprächsführung**
Gesprächsstruktur, aktives Zuhören, Fragetechniken, Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen
- **Selbstschutz und Psychohygiene**
Reflexion eigener Belastungsgrenzen, Umgang mit Belastung, Rolle von Supervision
- **Verankerung in Strukturen & Kommunikation der Rolle**
Zusammenarbeit mit internen Stellen (z. B. HR, Betriebsrat, Gleichbehandlung), Rollenklarheit, Umgang mit Konflikten, Deeskalation, Widerstand

- **Strategische Perspektive und Nachhaltigkeit**
Rolle von Dokumentation, Supervision, Peer-Netzwerken,
Austauschformaten und Kommunikation

Nur Ausbildungen, die diese Inhalte in vergleichbarem Umfang vermitteln, gelten als gleichwertig. Eine regelmäßige Fortbildung und Supervision wird darüber hinaus empfohlen.

6. Persönliche Voraussetzungen

Für die Tätigkeit als Vertrauensperson sind bestimmte persönliche Eigenschaften unabdingbar. Sie ermöglichen ein authentisches, verantwortungsbewusstes und reflektiertes Handeln.

Erforderlich sind:

- **Vertrauenswürdigkeit und Integrität**
Verantwortungsbewusster Umgang mit sensiblen Informationen und Situationen
- **Unabhängigkeit und Allparteilichkeit**
Keine Nähe zu konfliktrelevanten Personen oder Strukturen; Fähigkeit zur respektvollen Balance
- **Empathie und Kommunikationsfähigkeit**
Sensibilität im Umgang mit Betroffenen und herausfordernden Gesprächssituationen
- **Selbstreflexion und Offenheit für Feedback**
Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Macht, Privilegien, Biases und strukturellen Diskriminierungen
- **Verpflichtung zur Vertraulichkeit**
Einhaltung von Datenschutz, Schweigepflicht und Transparenz gegenüber den Betroffenen

7. Organisatorische Voraussetzungen

Die Rolle der Vertrauensperson kann nur dann wirksam und unabhängig ausgeübt werden, wenn auch die strukturellen Rahmenbedingungen stimmen. Organisationen, die Vertrauenspersonen benennen, müssen folgende Voraussetzungen gewährleisten:

- **Klare Rollenbeschreibung und kommuniziertes Mandat**
Schriftliche Festlegung der Aufgaben, Zuständigkeiten und Grenzen
- **Keine disziplinarische oder leitende Funktion**
Um Interessenskonflikte zu vermeiden
- **Strukturelle Absicherung**
Freistellung für Aufgaben, Zugang zu Supervision, Ressourcen für Weiterbildung
- **Verankerung in ein Gesamtmodell**
Anbindung an Awareness- oder Beschwerdestrukturen mit definierten Eskalationswegen
- **Schutz vor Repressalien**
Absicherung gegen berufliche oder soziale Nachteile im Zuge der Ausübung der Funktion
- **Zugang zu Supervision und Peer-Austausch**
Regelmäßige Reflexion und fachlicher Austausch zur Qualitätssicherung und Selbstfürsorge

Checkliste

Zulassungskriterien

- ☐ Ich habe keine Personalverantwortung oder leitende Funktion (z. B. Geschäftsführung, Produktionsleitung).
- ☐ Ich habe ein nachweisbares Interesse am Thema und bin bereit, mich fortlaufend weiterzubilden.
- ☐ Ich verpflichte mich zur Verschwiegenheit und halte Datenschutzstandards ein.
- ☐ Es bestehen keine Interessenskonflikte oder bekannten Beschwerden gegen mich.
- ☐ Ich setze mich kontinuierlich mit relevanten Themen auseinander (z. B. rechtliche Entwicklungen, Begrifflichkeiten).

Fachliche Qualifikation

- ☐ Ich habe Wissen über Rolle und Selbstverständnis von Vertrauenspersonen
- ☐ Ich habe Wissen über Gewalt, Belästigung, Diskriminierung und Machtverhältnisse
- ☐ Ich kenne die rechtlichen Grundlagen (Gleichbehandlungs-, Arbeits- und Strafrecht)
- ☐ Ich habe Kenntnisse in Gesprächsführung und im Umgang mit Betroffenen
- ☐ Ich kann Nähe und Distanz professionell einschätzen und meine Belastungsgrenzen reflektieren
- ☐ Ich kenne Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit internen Strukturen und im Umgang mit Konflikten
- ☐ Ich kenne Instrumente zur nachhaltigen Verankerung der Rolle (z. B. Supervision, Netzwerke)

Persönliche Voraussetzungen

- ☐ Ich gelte als vertrauenswürdig, empathisch und integer
- ☐ Ich bin unabhängig und allparteilich in meiner Funktion
- ☐ Ich bin kommunikationsfähig und kann aktiv zuhören
- ☐ Ich reflektiere meine Haltung und bin offen für Feedback
- ☐ Ich kenne meine Grenzen und gehe achtsam mit meiner Rolle um

Organisatorische Voraussetzungen

- ☐ Meine Rolle als Vertrauensperson ist schriftlich definiert und kommuniziert
- ☐ Ich habe keine disziplinarische oder strukturell konflikträchtige Funktion
- ☐ Es ist ausreichend Zeit für meine Tätigkeit vorgesehen
- ☐ Ich habe Zugang zu Supervision und Weiterbildung
- ☐ Die Organisation sichert mir Schutz vor Repressalien zu
- ☐ Ich bin Teil einer verankerten Awareness- oder Beschwerdestruktur