



Handlungskonzept

SEXUELLE **BELÄSTIGUNG**

am ARBEITSPLATZ



BERATUNG

PRÄVENTION

HANDELN

STALKING

am ARBEITSPLATZ

Handlungskonzept des Universitätsklinikums **SEXUELLE BELÄSTIGUNG und STALKING** am ARBEITSPLATZ

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
I. Umgang mit sexueller Belästigung	6
Prävention	7
Was können Betroffene tun, um sich gegen Belästigungen zu wehren?	7
Anlaufstellen	8
Vertraulichkeit	8
Vorgehensweise	9
Was ist, wenn ein/eine Patient*in des Universitätsklinikums oder deren Angehörige involviert sind?	10
II. Umgang mit Stalking	11
III. Übersicht über das Vorgehen bei sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz	12
IV. Gesetzesgrundlagen	13

Beschlossen durch den Klinikumsvorstand am 21. September 2009

Überarbeitung und Weiterentwicklung des Konzeptes 2011/2014/2018/2019/2020

Vertreter*innen der Arbeitsgruppe:

- Stabsstelle Arbeitsrecht
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Psychosoziale Fachberatung
- Personalrat
- Personalentwicklung
- Pflegedirektion



Prof. Dr. Dr. h.c. Frederik Wenz
Leitender Ärztlicher Direktor
und Vorstandsvorsitzender



Anja Simon
Kaufmännische Direktorin



Helmut Schiffer
Pflegedirektor



Prof. Dr. Lutz Hein
Dekan der Medizinischen Fakultät



Prof. Dr. Dr. Rainer Schmelzeisen
Stellvertretender Leitender
Ärztlicher Direktor

Sehr geehrte Mitarbeiter*innen,

ein kollegialer und wertschätzender Umgang miteinander ist uns am Universitätsklinikum Verpflichtung. Zu einer verantwortungsbewussten Gestaltung von Beziehungen am Arbeitsplatz gehören für uns Offenheit, Fairness, Respekt und das Wahrnehmen und Einhalten von Grenzen - sowohl der eigenen als auch der anderer.

Sexuelle Belästigung und Stalking als Grenzverletzungen verstoßen gegen die Menschenwürde und stellen gleichzeitig schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens dar.

Wir erwarten deshalb von allen Mitarbeiter*innen, dass sie persönliche Grenzen im zwischenmenschlichen Umgang respektieren und einhalten.

Wir als Universitätsklinikum dulden keinerlei sexuelle Belästigung oder Stalking, sondern sind gegenüber solchem Fehlverhalten aufmerksam, um es zu benennen und konsequent zu ahnden.

Im vorliegenden Handlungskonzept werden die Maßnahmen, die am Universitätsklinikum gegen sexuelle Belästigung und Stalking existieren, dargestellt.

Das Universitätsklinikum bezieht eindeutig Stellung gegen sexuelle Belästigung und Stalking und ahndet Verstöße. Nach § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen und Stalking zu schützen.

Wir als Universitätsklinikum unterstützen präventiv unsere Führungskräfte und Beschäftigten, indem wir regelmäßige und umfassende Schulungen zum Umgang mit sexueller Belästigung und Stalking anbieten. Für Betroffene sind Vorgehens- und Beschwerdewege definiert, Anlauf- und Kontaktstellen etabliert.

Sie als Führungskraft signalisieren Ihrem gesamten Team in Ihrem täglichen Handeln eindeutig, dass Sie das Verbot der sexuellen Belästigung und des Stalkings ernst nehmen und gegen Zuwiderhandlungen einschreiten.

Sie als Mitarbeiter*in sind aufmerksam bei Hinweisen auf sexuelle Belästigung und Stalking und treten diesen aktiv entgegen.

Die Leitung des Universitätsklinikums verpflichtet sich ihrerseits, sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln für ein gutes soziales Klima einzusetzen. Sie wird ihr Möglichstes tun, um sowohl die Beschäftigten als auch die Patient*innen des Klinikums vor entsprechenden Grenzverletzungen zu bewahren und zu schützen.

Prof. Dr. Dr. h.c. Frederik Wenz
Leitender Ärztlicher Direktor
und Vorstandsvorsitzender

Anja Simon
Kaufmännische Direktorin

Helmut Schiffer
Pflegedirektor

Prof. Dr. Lutz Hein
Dekan der Medizinischen
Fakultät

Prof. Dr. Dr. Rainer Schmelzeisen
Stellvertretender Leitender
Ärztlicher Direktor

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

am ARBEITSPLATZ

I. Umgang mit sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung¹ ist ein einseitiges, unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, zu dem auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten Darstellungen zählen. Das Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist auch der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Konkrete Beispiele für sexuelle Belästigungen sind:

- jedes unerwünschte Berühren
- anzügliche und beleidigende Bemerkungen
- Witze und Sprüche mit sexueller Ausrichtung
- obszöne und ehrverletzende Aufforderungen
- das Aufhängen und Zeigen von Fotos mit wenig oder gar nicht bekleideten Personen und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen
- tätliche Bedrohung, Nötigung

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) siehe Seite 13

Prävention

Führungskräfte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine respektvolle, kollegiale und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

Sexuelle Belästigung kann nur im Verborgenen, in einem dulddenden oder einem gleichgültigen Umfeld geschehen. Alle Beschäftigten und insbesondere Führungskräfte sind dazu aufgerufen, jeglicher Form der sexuellen Belästigung gegenüber aufmerksam zu sein und dieser aktiv entgegen zu treten.

Alle neu eingestellten Mitarbeiter*innen werden über den Inhalt dieses Handlungskonzepts und die darin vorgesehenen Maßnahmen durch die Führungskraft informiert.

Das Universitätsklinikum sorgt auch mit geeigneten Schulungs- und Präventionsmaßnahmen für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung nicht aufkommen lässt.

Führungskräfte aller Bereiche des Klinikums sind verpflichtet an einer Schulung zu diesem Thema teilzunehmen.

Was können Betroffene tun, um sich gegen Belästigungen zu wehren?

Betroffene sollten sich zur Wehr setzen, um zu vermeiden, dass die belästigende Person die Übergriffe fortsetzt.

Hilfreich könnte sein, dass klar ausgesprochen wird, dass das Verhalten unerwünscht ist. Beispielhafte Sätze sind:

- **Stopp!**
- **Das will ich nicht!**
- **Lassen Sie das!**
- **Fassen Sie mich nicht an!**

Indem die Tat genau beim Namen genannt wird, wird das Tabu des Schweigens gebrochen und die Verantwortung für die Grenzüberschreitung an das Gegenüber zurückgegeben.

Der Vorfall sollte auf jeden Fall zeitnah schriftlich dokumentiert werden:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person
- Fakten: Was genau ist vorgefallen? Wer hat was wie gemacht?
- Namen direkter Zeuginnen und Zeugen

Anlaufstellen

Sinnvoll kann sein, dass Betroffene zunächst mit einer Person ihres Vertrauens über den Vorfall sprechen. Darüber hinaus haben sie das gesetzlich verankerte Recht, sich an die nächst höheren nicht am Vorfall beteiligten Führungskräfte sowie die Stabsstelle Arbeitsrecht zu wenden.

Am Klinikum stehen außerdem folgende Anlaufstellen zur Verfügung:

- | | |
|--|----------------|
| • Beauftragte für Chancengleichheit | Tel. 270-61320 |
| • Betriebsärztlicher Dienst | Tel. 270-20520 |
| • Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftlicher Dienst) | Tel. 270-84910 |
| • Personalrat/Jugend- und Auszubildenden-Vertretung | Tel. 270-60980 |
| • Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung | Tel. 270-60170 |
| • Supervisions und Coachingdienst | Tel. 270-60181 |

Außerhalb des Klinikums stehen u. a. folgende Beratungsangebote zur Verfügung:

Frauenhorizonte, Gegen sexuelle Gewalt e.V.

Basler Strasse 8 | 79100 Freiburg | Tel. 0761-2 85 85 85
info@frauenhorizonte.de

Wildwasser e.V.

Basler Straße 8 | 79100 Freiburg | Tel. 0761-33645
wildwasser-freiburg@gmx.de

Männerbüro Freiburg

Talstraße 29 | 79102 Freiburg | Tel. 0761-600 66 577
info@maennerbuero-freiburg.de

Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche bewahren die einbezogenen Stellen absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Vorgehensweise/Einberufung des Gremiums (siehe Grafik Seite 12)

1. Der Sachverhalt wird geklärt.

Erste Kontaktaufnahme mit einer Vertrauensperson.

2. Die Vertrauensperson wendet sich an die Stabsstelle Arbeitsrecht. Diese beruft das Gremium ein.

Das Gremium setzt sich zusammen aus einer juristischen Fachperson, einem Mitglied des Personalrats, der Beauftragten für Chancengleichheit, einer psychologischen Fachperson und den jeweiligen direkten Führungskräften.

3. Das Gremium tagt zeitnah, i. d. R. innerhalb von 3 Arbeitstagen.

Beide Seiten werden getrennt gehört.

Das Gremium empfiehlt mögliche Maßnahmen.

Diese können sein:

- betroffene Personen beider Seiten werden ggfs. vom Dienst befreit bis zur abschließenden Klärung. Die Freistellung der betroffenen Personen, vorab für eine Woche, findet unter Fortzahlung der Bezüge statt. Bei Bedarf kann die Freistellung verlängert werden.
- schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Umsetzung
- fristgerechte/fristlose Kündigung
- Strafanzeige bzw. Strafantrag

4. Die beschlossenen Maßnahmen werden überprüft und bewertet.

Was ist, wenn eine Patient*in des Universitätsklinikums oder deren Angehörige involviert sind?

Es kommt gelegentlich vor, dass Mitarbeiter*innen von Patient*innen oder deren Angehörigen sexuell belästigt werden. Hier sind die Führungskräfte sowie das gesamte ärztliche Personal in einer besonderen Verantwortung.

Es sollte zum Schutz der Beschäftigten des Klinikums unverzüglich eine Entlassung des/der Patient*in erfolgen, wenn dies medizinisch vertretbar ist.

Darüber hinaus haben belästigte Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, weitere rechtliche Schritte in die Wege zu leiten.

STALKING

am ARBEITSPLATZ

II. Umgang mit Stalking

Stalking² bezeichnet wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt.

In der Regel handelt es sich beim Stalking nicht um eine klar abzugrenzende Einzeltat. Es setzt sich vielmehr aus einer Reihe von Tathandlungen über einen längeren Zeitraum zusammen, die aus strafbaren Handlungen wie übler Nachrede, Verleumdung, Sachbeschädigung, Nötigung, Körperverletzung sowie Nachstellung bestehen können.

Stalking kann jeder Person widerfahren. Betroffen sind Menschen jeden Alters, jeden Berufs und Einkommens, jeder Religion und Nationalität.

Konkrete Beispiele für Stalking sind:

- unerwünschte Überwachung und Beobachtung einer Person
- unerwünschtes Aufnehmen von Bildmaterial
- unerwünschte Anwesenheit des Stalkers/ der Stalkerin in der Nähe
- unerwünschte Verfolgung, Annäherung, Kontaktversuche
- unerwünschte Telefonanrufe
- unerwünschtes Hinterlassen von Mitteilungen über Internet oder Telefon
- unerwünschte Geschenke

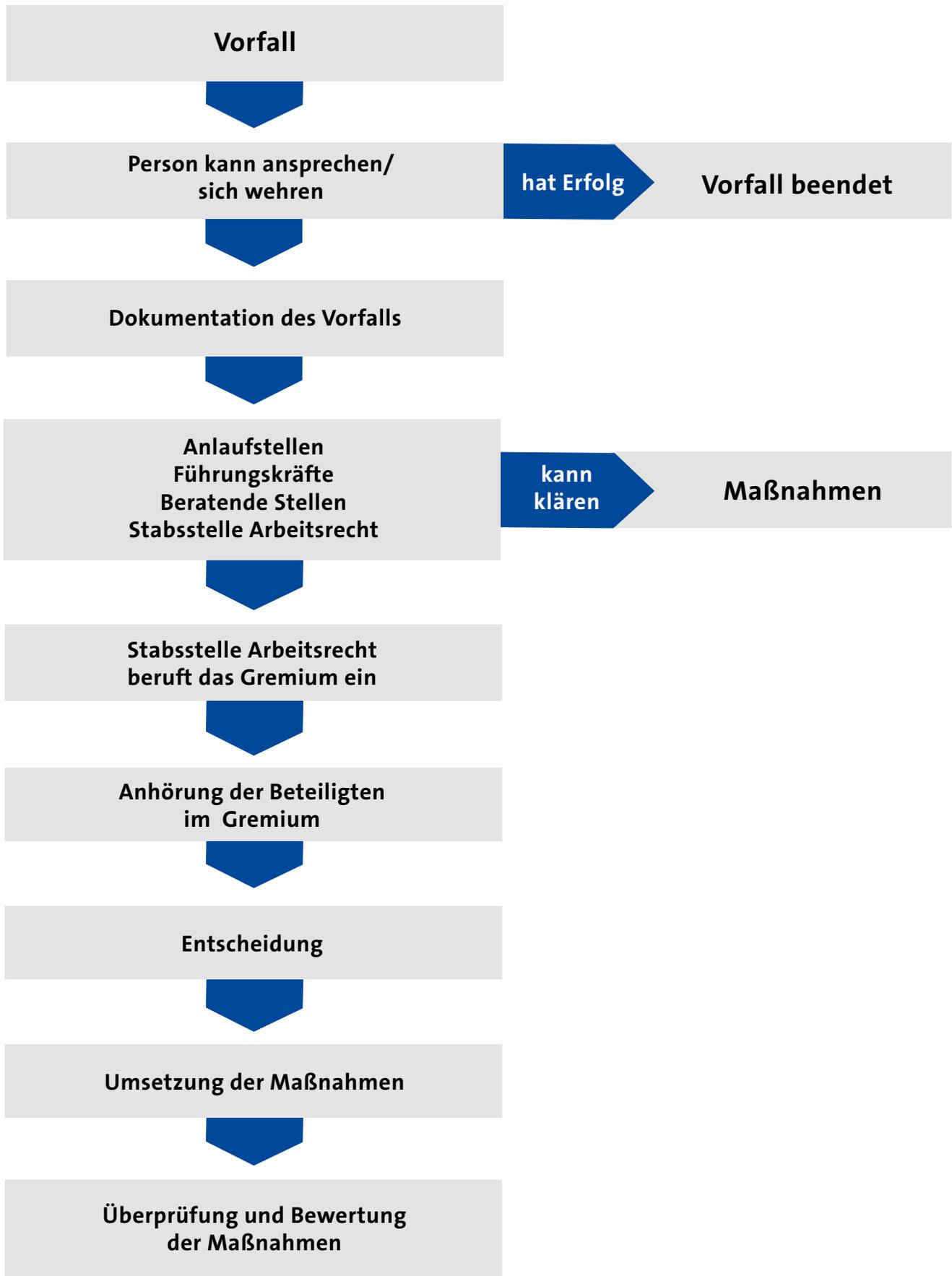
Stalking-Opfer sollten sich so früh wie möglich gegen den Stalker/ die Stalkerin zur Wehr setzen. Hier stehen zivilrechtliche und strafrechtliche Mittel zur Verfügung.

Vorgehensweise am Universitätsklinikum (siehe Grafik Seite 12)

Die Vorgehensweise im Umgang mit Stalking entspricht der Vorgehensweise im Umgang mit sexueller Belästigung

² Quelle: Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes 2017

III. Übersicht über das Vorgehen **SEXUELLE BELÄSTIGUNG und STALKING** am ARBEITSPLATZ



IV. Gesetzesgrundlagen

Grundgesetz (GG) Art. 1 und 2

Artikel 1

- (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

- (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
- (2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In dieses Recht darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §§ 1 – 3, §§ 12 – 14, § 22

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:
 1. Die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Strafgesetzbuch (StGB), § 184i, § 185, § 238

Mit dem im November 2016 in Kraft getretenen § 184i Strafgesetzbuch (StGB) ist sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Laut Begründung handelt demnach strafbar, „wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt“

§ 184i SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- (1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist.
- (2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 185 Beleidigung

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 238 Nachstellung

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem er beharrlich
 1. die räumliche Nähe dieser Person aufsucht,
 2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht,
 3. unter missbräuchlicher Anwendung von personenbezogenen Daten dieser Person
 - a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder
 - b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, oder
 4. diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht oder
 5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.
- (2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.
- (3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.
- (4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

Stand bei Drucklegung

Herausgeber: Universitätsklinikum Freiburg | Hugstetterstraße 55 | © 2022 | 5. Neuauflage
Gestaltung: Medienzentrum | Universitätsklinikum Freiburg

Weitere Handlungskonzepte des Universitätsklinikums Freiburg:

- Handlungskonzept zur konstruktiven Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz
- Handlungskonzept zum Umgang mit Sucht und substanzbezogenen Störungen
- Arbeitshilfe zum Umgang mit Medikamenten- u. Drogenabhängigkeit bei medizinischem Personal