

## Handlungskonzept



Gegen Sexuelle Belästigung und Stalking  
am Arbeitsplatz

# Handlungskonzept es Universitätsklinikums gegen Sexuelle Belästigung und Stalking

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Grundsätze	4
Prävention	6
<b>I. Umgang mit sexueller Belästigung</b>	
Definition Sexuelle Belästigung	7
Was können Sie tun?	8
Vorgehensweise	9
Was ist, wenn der Täter/ die Täterin ein Patient oder eine Patientin des Klinikums ist?	10
Übersicht über das Vorgehen bei sexueller Belästigung und Stalking	12
<b>II. Umgang mit Stalking</b>	13
Definition Stalking	
Was können Sie tun?	
Vorgehensweise	
Gesetzesgrundlagen	15

## **Vorwort**

Sexuelle Belästigung und Stalking sind Realität.  
Sexuelle Belästigung und Stalking sind Tabuthemen.

Grenzverletzungen und Übergriffe finden meist im Verborgenen, ohne Zeugen statt. Die Folgen von sexueller Belästigung und Stalking können gravierend sein. Die Betroffenen, die sexuelle Übergriffe erleiden oder Opfer von Stalking sind, fühlen sich beschämt, werden verunsichert, erniedrigt und verängstigt und müssen Nachteile in ihrem beruflichen Umfeld, ihrer beruflichen Sicherheit, ihrer Entwicklung und ihrer Karriere in Kauf nehmen.  
Sexuelle Belästigung und Stalking tun weh.

Gravierend sind auch die Folgen für das Klinikum. Sexuelle Belästigung und Stalking absorbieren Energie bei Betroffenen, bei Kolleginnen und Kollegen, aber auch bei den Tätern. Diese Energie geht der Arbeit verloren.  
Sexuelle Belästigung und Stalking sind teuer.

Nach § 3 Abs. 3 u. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen und Stalking zu schützen.  
Sexuelle Belästigung und Stalking sind verboten.

Das Universitätsklinikum bezieht Stellung, macht sichtbar und ahndet Verstöße.

Präventiv unterstützen wir unsere Führungskräfte und Beschäftigten, indem wir sie regelmäßig und umfassend zum Umgang mit sexueller Belästigung und Stalking schulen.  
Für Betroffene haben wir in diesem Handlungskonzept Vorgehens- und Beschwerdewege definiert, Anlauf- und Kontaktstellen benannt.

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

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

Ein positives, von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima ist für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben und die Zufriedenheit der Beschäftigten grundlegend. Wir erwarten deshalb von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Umgang respektieren und einhalten.

Der Klinikumsvorstand  
Freiburg, den 21. September 2009

## Grundsätze

Ein kollegialer und wertschätzender Umgang miteinander ist uns am Klinikum 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 der anderen.

Grenzüberschreitungen und –verletzungen verstoßen gegen die Menschenwürde und stellen gleichzeitig schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens dar. Deshalb dulden wir am Klinikum keinerlei sexuelle Belästigung oder Stalking, sondern sind gegenüber solchem Fehlverhalten aufmerksam, um es zu benennen und konsequent zu ahnden.

Dazu zählen auch sexuelle Belästigungen durch Patienten, Besucher und externe Personen.

Jede und jeder Beschäftigte kann hierzu einen Beitrag leisten, indem sie oder er sich für eine respektvolle Umgangsweise miteinander einsetzt. Die Leitung des Klinikums 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 Patientinnen und Patienten des Klinikums vor entsprechenden Grenzverletzungen zu bewahren und zu schützen.

## **Prävention**

Alle bisherigen und neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über den Inhalt dieses Handlungskonzepts und die darin vorgesehenen Maßnahmen informiert. Das Universitätsklinikum sorgt auch mit geeigneten Schulungs- und Präventionsmaßnahmen für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung und Stalking im Klinikum nicht aufkommen lässt.

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine partnerschaftliche und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie werden über die ihnen daraus erwachsenden Aufgaben und Pflichten speziell informiert und auf den Umgang mit Problemen, denen sie begegnen könnten, vorbereitet.

Sexuelle Belästigung und Stalking können nur im Verborgenen, in einem dulddenden oder einem gleichgültigen Umfeld geschehen.

Alle Beschäftigten sind dazu aufgerufen, Störungen der Arbeitsatmosphäre gegenüber aufmerksam zu sein und diesen aktiv entgegen zu treten.

In den folgenden Kapiteln 1 und 2 wird der Umgang mit sexueller Belästigung und Stalking beschrieben.

# I Umgang mit sexueller Belästigung

## Definition<sup>1</sup> Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung 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 pornographischen 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.

Konkrete Beispiele für sexuelle Belästigungen sind:

- jedes unerwünschte Berühren, Tätscheln und Befingern,
- anzügliche und beleidigende Bemerkungen,
- Witze und Sprüche, die Menschen lächerlich machen und demütigen
- obszöne und ehrverletzende Aufforderungen,
- das Aufhängen und Herumzeigen von Fotos mit wenig oder gar nicht bekleideten Personen und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt, auch in Form von Bildschirmschonern oder E-Mails
- Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen,
- tätliche Bedrohung, Nötigung.

Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung auch dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, indem zum Beispiel berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008

## **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:

- „Das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Fassen Sie mich nicht an!“
- „Stop!“

Indem die Tat genau beim Namen genannt wird, wird das Tabu des Schweigens gebrochen und die Verantwortung für die Grenzverletzung 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

## Kontaktpersonen

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 Vorgesetzten, sowie die Personalabteilung zu wenden.

Am Klinikum stehen außerdem folgende Stellen zur Verfügung:

- Beauftragte für Chancengleichheit Tel. 270-6132
- Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftlicher Dienst) Tel. 270-6340
- Personalrat/ Jugend- und Auszubildenden-Vertretung Tel. 270-6098
- Psychosoziale Beratungsstelle Tel. 270-6017
- Supervisionsdienst Tel. 270-6836
- Betriebsärztlicher Dienst Tel. 270-2052

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](mailto:info@frauenhorizonte.de)

Wildwasser e.V.  
Basler Straße 8,  
79100 Freiburg, Telefon  
[wildwasser-freiburg@gmx.de](mailto:wildwasser-freiburg@gmx.de)

Männerbüro  
Jacob-Burckhardt-Str. 13  
79098, Tel. 0761-38 68 970  
[lutz@maennerbuero-freiburg.de](mailto:lutz@maennerbuero-freiburg.de)

## Vertraulichkeit

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



## Vorgehensweise

1. Sachverhalt klären
  - erste Kontaktaufnahme mit einer Vertrauensperson
2. Die Vertrauensperson beruft nach Absprache mit der belästigten Person das Gremium ein.

Das Gremium setzt sich zusammen aus einem Mitglied der Personalabteilung, einer juristischen Fachperson, einem Mitglied des Personalrats, der Beauftragten für Chancengleichheit, einer psychologischen/psychosozialen Fachperson und den jeweiligen übergeordneten Vorgesetzten.

- Das Gremium tagt innerhalb von 3 Arbeitstagen in der Personalabteilung: Beide Seiten werden i.d.R. getrennt gehört.
3. Das Gremium beschließt mögliche Konsequenzen
    - 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.
    - Ermahnung des Belästigers / der Belästigenden,
    - Umsetzung des Belästigers / der Belästigenden,
    - Schriftliche Abmahnung des Belästigers / der Belästigenden,
    - fristgerechte / fristlose Kündigung des Belästigers
    - Strafanzeige bzw. Strafantrag gegen den Belästiger durch die Dienststelle.
  4. Auswertung/ Bewertung/ Überprüfung der verfügten Maßnahme:
    - In der ersten Sitzung beschließt das Gremium das weitere Vorgehen und dessen zeitlichen Horizont. Abschließend wird festgelegt, wann und wie die Überprüfung der verfügten Maßnahmen erfolgen wird.



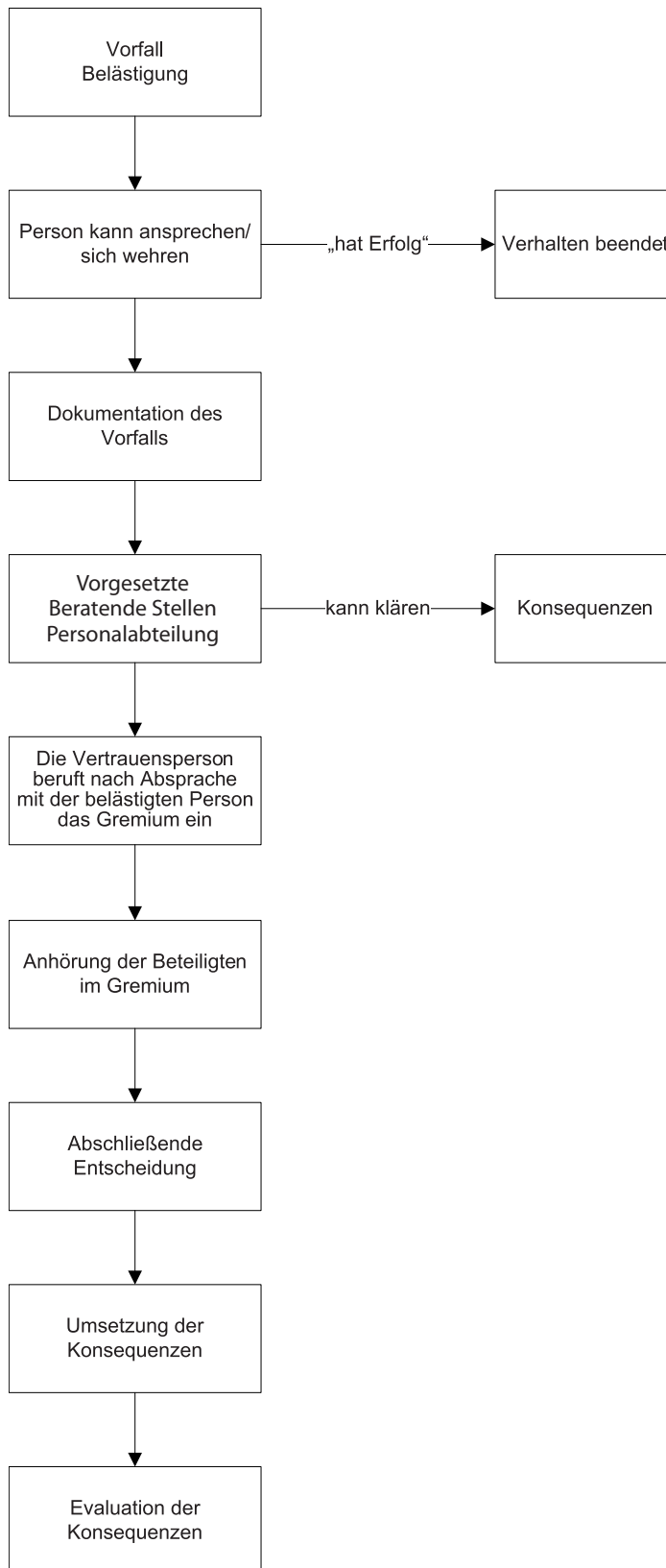
## **Was ist, wenn der Täter oder die Täterin ein Patient oder eine Patientin des Klinikums ist?**

Es kommt leider vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Patienten und Patientinnen sexuell belästigt werden. Hier sind die Vorgesetzten sowie das gesamte ärztliche Personal in einer besonderen Verantwortung. Es sollte zum Schutz der Beschäftigten des Klinikums unverzüglich eine Entlassung des Patienten/ der Patientin erfolgen, wenn dies medizinisch vertretbar ist.

Darüber hinaus haben belästigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, zivilrechtliche Schritte in die Wege zu leiten.

Da sexuelle Belästigung eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt, schuldet der Belästiger/die Belästigerin dem Opfer Ersatz des hierdurch verursachten Schadens. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass das Opfer zivilrechtliche Schadensersatzklagen aus eigener Initiative heraus betreiben muss. Außerdem trägt das Opfer die Beweislast in diesen Fällen, dies bedeutet, dass das Opfer die sexuelle Belästigung des Täters beweisen muss.

# Übersicht über das Vorgehen bei sexueller Belästigung und Stalking



## **II Umgang mit Stalking**

### Definition<sup>2</sup> Stalking

Der englische Begriff stammt aus der Jägersprache und bedeutet so viel wie „anpirschen“ oder „anschleichen“. Inzwischen wird der Begriff auch in Deutschland als Umschreibung für eine fortgesetzte Verfolgung, Belästigung oder Bedrohung einer anderen Person verwendet. Seine Erscheinungsformen sind vielfältig.

Konkrete Beispiele für Stalking sind wiederholte(s):

- Überwachung und Beobachtung einer Person
- unerwünschte Aufnahmen von Bildmaterial (Foto, Video, Handy)
- demonstrative Anwesenheit des Täters/der Täterin in der Nähe
- „körperliche“ Verfolgung, Annäherung, Kontaktversuche
- unerwünschte Telefonanrufe
- Hinterlassen von Mitteilungen über Internet oder Mobiltelefon
- unerwünschte Geschenke.

### **Was können Betroffene darüber hinaus tun, um sich gegen Stalking zu wehren?**

Stalking-Opfern ist grundsätzlich zu raten, sich so frühzeitig wie möglich gegen den Stalker/die Stalkerin zur Wehr zu setzen. Hier stehen zivilrechtliche und strafrechtliche Mittel zur Verfügung.

Stalking Opfer sind gem. §238 Nachstellung des Strafgesetzbuches (siehe Anhang) strafrechtlich geschützt.

### **Vorgehensweise am Klinikum**

Die Vorgehensweise im Umgang mit Stalking entspricht der Vorgehensweise im Umgang mit sexueller Belästigung (siehe S.8, Flowchart S.10)

---

<sup>2</sup> Quelle: Bundesministerium der Justiz März 2007

# Gesetzesgrundlagen

## Grundgesetz (GG)

Art.1 Schutz der Würde

Art. 2 Freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf körperliche Unversehrtheit

Art. 3 Gleichheit vor dem Gesetz

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 3 Begriffsbestimmungen, Abs. 3 und 4

(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 Nr. 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.

## Rechtslage in der Europäischen Union

In der Europäischen Union ist, ausgehend von einem Vorschlag der Europäischen Kommission, sexuelle Belästigung folgendermaßen definiert: wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert, die Verletzung der Würde einer Person oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt.

EG-weit gibt es die EG-Richtlinie 2002/73

## Strafgesetzbuch (StGB)

### § 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)

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) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,
4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht, oder
5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(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 nahestehende 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 nahestehenden 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.

Projektleitung:

Dr. Andrea Wittich, Supervisionsdienst

Brigitte Schütz, Leiterin der Personalabteilung

Angelika Zimmer, Beauftragte für Chancengleichheit

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Dr. Karina Otte, Abteilungsleiterin Stabsstelle Rechtsangelegenheiten

Gaby Jansen-Mau, Personalrätin

Petra Mergenthaler, Personalrätin

Ingrid Karin Kern, Pflegedienstleitung Psychiatrie und Hautklinik

Dr. Rainer Linus Beck, Arzt HNO-Heilkunde

Tabea Hauber, Mitarbeiterin der Personalabteilung

Beschlossen durch den Klinikumsvorstand am 21. September 2009





Herausgeberin:  
Universitätsklinik Freiburg  
Hugstetterstraße 55  
79106 Freiburg

Stand Oktober 2009