



Nicht wegschauen – Nein heißt Nein!

Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Was ist sexuelle Belästigung?	6
2.1	Definition	6
2.2	Formen sexueller Belästigung	
2.3	Reaktionen & Folgen	7
3	Sexuelle Belästigung am Arbeits- & Studienplatz	8
4	Welche Präventionsmaßnahmen verfolgt das UKE?	9
4.1	Prävention	9
4.2	AGG-Beschwerdestelle	9
5	Was tun bei sexueller Belästigung?	10
5.1	Was hat sich in einer akuten Situation bewährt?	11
5.2	Was können Sie nach einem Vorfall tun?	12
5.3	Was kann ich tun, wenn ich eine sexuelle Belästigung beobachte?	14
5.4	Wie verläuft ein offizielles Beschwerdeverfahren?	14
5.5	Exemplarischer Prozessablauf	16

6	Welche Unterstützung gibt es für Betroffene?	18
6.1	Anlauf- und Beratungsstellen für das Erstgespräch im UAE	18
6.2	Externe Beratungsstellen	20
7	Informationen für Führungskräfte	21
7.1	Prävention	21
7.2	Verhalten in akuter Situation	22
7.3	Unterstützung für Führungskräfte	22
8	Zahlen, Daten & Fakten	23
8.1	Regularien & Gesetze	22
8.2	Weiterführende Links & Quellen	23

1 Einleitung

Sexuelle Belästigung und Gewalt sind Grenzverletzungen und in unserer Gesellschaft leider auch Realität. Die Folgen für Betroffene können gravierend sein. Sexuelle Belästigung und Gewalt verletzen die Würde der betroffenen Person, sie fühlen sich beschämt, verängstigt und müssen Nachteile im beruflichen Umfeld, ihrer Sicherheit, ihrer Entwicklung und Karriere in Kauf nehmen.

Im UKE-Konzernleitbild haben wir verankert, dass uns ein gegenseitig respektvoller und anerkennder Umgang wichtig ist. Das bedeutet auch, dass wir jegliche Form der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf ablehnen.

Vor diesem Hintergrund hat sich im Rahmen von UKE INside ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der unterschiedlichen Berufsgruppen sowie Studierenden der Medizinischen Fakultät, mit dem Thema „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ auseinandergesetzt.

Wir möchten mit dieser Broschüre Betroffene, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende sowie Führungskräfte für das Thema sensibilisieren. So wurden Anlaufstellen für Betroffene benannt, Schulungsangebote initiiert und ein exemplarischer Prozessablauf erarbeitet, der allen Beteiligten in einer akuten Situation Handlungsorientierung gibt.

Unser Ziel ist es, Beschäftigte, Studierende wie auch Patientinnen und Patienten vor Grenzverletzungen zu schützen.

Durch Ihre Haltung und Kommunikation signalisieren Sie, dass Sie sexuelle Belästigung und Gewalt ablehnen und unterstützen uns, ein gutes soziales Klima am UKE zu schaffen. Denn ein respektvoller Umgang und die Anerkennung persönlicher Grenzen sind Voraussetzung für ein positives Arbeitsklima und bilden den Rahmen für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben in einem geschützten Arbeitsumfeld.

Der Vorstand des UKE



Prof. Dr. Burkhard Göke



Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus



Joachim Pröls



Martina Saurin (komm.)

2 Was ist sexuelle Belästigung?

2.1 Definition

Unter dem Begriff der sexuellen Belästigung wird ein breites Spektrum an Verhaltensweisen zusammengefasst. Es handelt sich dabei immer um ein sexuell bestimmtes einseitiges Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und von ihnen als beleidigend oder abwertend empfunden wird. Sie fühlen sich peinlich berührt, gedemütigt, eingeschüchtert und verletzt.

*Nehmen Sie Ihr Unbehagen ernst!
Es gibt kein richtig oder falsch.
Entscheidend ist Ihre persönliche und
individuelle Wahrnehmung.*



Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, 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.“ (§ 3 Abs. 4 AGG).

In den meisten Fällen sind Frauen von sexueller Belästigung und Gewalt betroffen, unabhängig von Alter, Familienstand oder beruflicher Position. Das Gesetz verbietet sexuelle Belästigung grundsätzlich und schützt alle Menschen.

2.2 Formen sexueller Belästigung

Die Formen von sexueller Belästigung und Gewalt sind sehr unterschiedlich. Nach einer Untersuchung der Europäischen Union aus dem Jahr 2014 lässt sich sexuelle Belästigung in drei Kategorien unterscheiden, die physische, verbale und non-verbale Gewalt.

Beispielhaft zu nennen sind:

Physisch

- Unerwünschte Berührungen, auch wenn diese scheinbar zufällig erfolgen (z. B. Umarmungen, Küsse, Täschneln, Streicheln, Kneifen)
- Missachtung der normalen körperlichen Distanz (z. B. Herandrängen)
- Körperliche Gewalt
- Jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung

Verbal

- Sexuelle anzügliche Bemerkungen und Witze
- Aufdringliche oder beleidigende Kommentare zum Aussehen oder zur Kleidung
- Unerwünschte Fragen mit sexuellem Inhalt
- Unangemessene (sexualisierte) Einladungen zu einer Verabredung
- Aufforderung zu Intimität oder sexuellen Gefälligkeiten (z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“)

Non-verbal

- Erzwungenes Ansehen von pornographischem Material (z. B. Aufhängen oder Verbreiten von Fotos mit sexuellem Bezug)
- Anzügliche Blicke oder unangemessenes, einschüchterndes Starren
- Unsittliches Entblößen
- Belästigung im Internet durch SMS, E-Mails oder in sozialen Netzwerken

2.3 Reaktionen & Folgen

Die Reaktionen der Betroffenen auf sexuelle Belästigungen sind unterschiedlich. Sehr häufig sind Verunsicherung, Angst, Scham, Ekelgefühle, Empörung, Wut oder Rückzug.

Sexuelle Belästigung kann darüber hinaus weitreichende und nachhaltige körperliche und psychische Auswirkungen haben, z.B. Schlafstörungen, Alpträume bis hin zu Essstörungen oder Depressionen, die eine therapeutische Behandlung notwendig machen. Die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen kann nachlassen, Arbeitsunfähigkeit und Karriereeinbrüche können die Folge sein.

Sexualisierte körperliche Übergriffe / Vergewaltigung



Sexualisierte körperliche Übergriffe und Vergewaltigungen sind Straftaten. Opfern einer solchen Straftat wird empfohlen, folgende Maßnahmen zu ergreifen.

Wichtig ist in diesen Fällen von Gewalt die zeitnahe Spurensicherung und Dokumentation, welche in der Zentralen Notfallambulanz, unter Hinzuziehung der Rechtsmedizinischen Untersuchungsstelle für Opfer von Gewalt am Institut für Rechtsmedizin des UKE, erfolgt (24 Std./Tag).

Jeder gewalttätige Übergriff kann bei der Polizei zur Anzeige gebracht werden und durch die zuständige Staatsanwaltschaft verfolgt werden.

Beratung und Hilfsangebote finden Betroffene auf Seite 20.

3 Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Machtausübung und kann auf allen Ebenen und in allen Richtungen der Hierarchie geschehen.

Besonders abzulehnen ist das Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses. Dies geschieht, wenn der betroffenen Person Vorteile versprochen werden, falls sie sich auf sexuelle Handlungen einlässt oder bei Verweigerung Nachteile angedroht werden. Begünstigende Bedingungen für eine sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz können entstehen, wenn die betroffene Person in der Hierarchie unter der grenzverletzenden Person steht, wie z.B. bei Auszubildenden/Studierenden und Lehr- und Prüfungspersonen.

Für die Beschäftigten, Auszubildenden sowie die Dualstudierenden des UKE greift im Falle einer sexuellen Belästigung oder Diskriminierung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§3 Abs. 3–4 AGG), wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen.

Für Studierende der Universität Hamburg (Medizinische Fakultät) greift das Hamburger Hochschulgesetz (HmbHG). Die eingerichtete „AGG-Beschwerdestelle für Studierende“ sowie die Richtlinie der Universität Hamburg zum „Schutz der Studierenden gegen geschlechterbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt“ befasst sich mit dem Thema

und regelt die Kontaktstruktur, Verantwortlichkeiten und das Verfahren ab Kenntnis von sexueller Belästigung und Diskriminierung.

Betroffene Studierende können sich an die AGG-Beschwerdestelle für Studierende der Universität Hamburg, das Dekanat der Medizinischen Fakultät, den Fachschaftratsrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät wenden.

Doktorandinnen und Doktoranden, Honorarprofessorinnen und -professoren sowie Gastdozierende können sich ebenfalls an die Medizinische Fakultät wenden.

4 Welche Präventionsmaßnahmen verfolgt das UKE?

4.1 Prävention

Sexuelle Belästigung sollte gar nicht erst stattfinden. Zentrale Punkte zur Vermeidung solcher Übergriffe sind eine umfassende Information und Aufklärung sowie präventive Maßnahmen. Ziel ist es, ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeits-, Studien-, Lern- und Forschungsumfeld am UKE zu schaffen.

Die klare, ablehnende Haltung des UKE-Vorstands ist der erste Schritt der Prävention.

Weitere Beispiele für präventive Maßnahmen am UKE sind:

- Einrichtung der AGG-Beschwerdestelle
- Sensibilisierende Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Flyer, Online-Angebote)
- Information neuer Beschäftigter und Studierender
- Fortbildungen und Schulungen von Beschäftigten und Führungskräften
- Selbstverteidigungskurse
- Bauliche Maßnahmen (z. B. Beleuchtung, Frauenparkplätze)
- Begleitung durch Sicherheitsdienst (- 55555) auf dem Gelände oder in die Tiefgarage

4.2 AGG-Beschwerdestelle

Der Arbeitgeber ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, sexuelle Belästigung zu verhindern und den Schutz der betroffenen Personen nach einem Vorfall zu gewährleisten (§ 12 AGG). Zu diesem Zweck gibt es eine AGG-Beschwerdestelle im UKE.

Diese ist verpflichtet, jeder Beschwerde nachzugehen, sie zu prüfen und die betroffene Person über das Ergebnis der Prüfung zu informieren. Den Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen, darf daraus kein Nachteil entstehen (§ 16 AGG, Maßregelungsverbot).

5 Was tun bei sexueller Belästigung?

Viele Betroffene sind unsicher, wie sie auf sexuelle Belästigung reagieren können. Sich zu wehren und entsprechend zu handeln, erfordert Mut. Es kann hilfreich sein, sich bereits im Vorfeld über geeignete Abwehrstrategien zu informieren.

Zur Unterstützung und zum Schutz der Betroffenen gibt es vertrauliche Gesprächsangebote, die AGG-Beschwerdestelle und ein empfohlenes Verfahren zum Umgang mit sexueller Belästigung.

Beim Umgang mit einer Beschwerde über sexuelle Belästigung hat Vertraulichkeit höchste Priorität, denn für alle beteiligten Personen kann ein Verfahren mit weitreichenden Folgen verbunden sein. Aus diesem Grund gibt es Vorschriften (AGG) zur Wahrung der Anonymität von Betroffenen, aber auch von Beschuldigten: Die Identitäten der beteiligten Personen dürfen nur Strafverfolgungs- und Disziplinarbehörden bekannt gegeben werden.

Die Entscheidungshoheit zum weiteren Vorgehen behält immer die von sexueller Belästigung betroffene Person. Das uneingeschränkte Recht auf Anonymität sieht vor, dass sich die betroffene Person (z.B. bei Anhörungen) durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen kann.



Zeitliche Regelung

Um eine Grenzverletzung arbeitsrechtlich verfolgen zu können, muss diese spätestens zwei Monate nach dem Vorfall bei der AGG-Beschwerdestelle gemeldet sein.

5.1 Was hat sich in der akuten Situation bewährt?

Wehren Sie Übergriffe nach Möglichkeit ab

Der erste wichtige Schritt für Betroffene ist es, die eigene Sprachlosigkeit zu überwinden. Ein übergriffiges Verhalten sollten Sie verbal und – wenn nötig – auch durch körperliche Signale zurückweisen.

Abwehrsätze um Grenzen aufzuzeigen:

- *Hören Sie damit auf!*
- *Ich will das nicht!*
- *Das lasse ich mir nicht gefallen!*
- *Stopp! So nicht!*

Nennen Sie die Tat beim Namen und machen Sie ggf. das Verhalten der belästigenden Person öffentlich. Fassen Sie in Worte, was die belästigende Person getan hat, eine direkte Aussprache verschafft Ihnen evtl. auch wichtige Zeugen des Vorfalls. Lassen Sie sich nicht auf Diskussionen ein. Das fehlerhafte Verhalten geht von der belästigenden Person aus!

Mögliche Beispielsätze sind:

- *Sie kommen mir zu nah! Bitte treten Sie einen Schritt zurück!*
- *Ich möchte von Ihnen nicht auf mein Privatleben angesprochen werden!*
- *Ich verbitte mir Bemerkungen über meine Kleidung!*
- *Hände weg!*
- *Ich fühle mich belästigt!*



5 Was tun bei sexueller Belästigung?

5.2 Was können Sie nach einem Vorfall tun?

Suchen Sie das Gespräch

Es ist wichtig, sexuelle Belästigung nicht zu tolerieren oder herunterzuspielen, sondern eigene Empfindungen ernst zu nehmen. Es kann Ihnen helfen, das Gespräch mit einer Person des eigenen Vertrauens (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Kolleginnen, Kollegen, Führungskraft; für Studierende: Dozentinnen, Dozenten, Kommilitoninnen, Kommilitonen) zu suchen, um mit dem Erlebten nicht allein zu sein.

Ein solches Gespräch dient der seelischen Entlastung, gibt Rückhalt und bricht das Tabu des Schweigens. Eine Vertrauensperson kann Ihnen unter Umständen einen Rat zum Umgang mit der Situation geben.

Dokumentieren Sie den Vorfall

Machen Sie sich nach dem Vorfall oder wiederkehrenden Belästigungen sofort Notizen über den Tathergang und dokumentieren Sie dabei insbesondere Datum, Uhrzeit, Geschehen, beteiligte Personen und evtl. Zeugen.



Checkliste für die Dokumentation:

- Datum, Ort, grenzverletzende Person?
- Was ist genau vorgefallen?
- Was hat Sie daran gestört?
- Gibt es direkte Zeuginnen oder Zeugen?

Diese Notizen sind wichtig, da Betroffene oft im Nachhinein an ihren Wahrnehmungen zweifeln, wichtige Details vergessen oder die Schuld bei sich selbst suchen. Darüber hinaus sind die Protokolle wichtige Beweisstücke, insbesondere bei wiederholten Belästigungen und wenn gegebenenfalls rechtliche Schritte eingeleitet werden. Bewahren Sie die Aufzeichnungen zu Hause auf.

Nehmen Sie Gesprächsmöglichkeiten in Anspruch

Hat die belästigende Person trotz mündlicher und/oder schriftlicher Aufforderung ihr Verhalten beibehalten, sollten Sie sich spätestens jetzt an eine der Anlaufstellen für ein Erstgespräch wenden. Das Gespräch ist sowohl persönlich als auch als anonymes Telefonat möglich. Die Gespräche sind absolut vertraulich und die Anlaufstellen für den Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung geschult.

Hilfreich kann es für Sie sein, eine Vertrauensperson als Unterstützung und ggf. zur Bezeugung der Belästigung zum Gespräch mit zu nehmen.

Die Anlaufstellen für das Erstgespräch für UKE-Beschäftigte und Studierende der Medizinischen Fakultät sind auf Seite 18 benannt.

Dolmetscherdienst



Wenn die betroffene Person die deutsche Sprache nur eingeschränkt beherrscht, besteht die Möglichkeit, den Dolmetscherdienst des UKE für das Erstgespräch und folgende Gespräche in Anspruch zu nehmen.

Als betroffene Person entscheiden Sie, ob der Vorfall nach dem Erstgespräch weiter verfolgt werden soll. Wenn dies nicht gewünscht ist, endet das Verfahren hier. Wenn Sie einen Handlungsauftrag zur weiteren Verfolgung der Belästigung erteilen, wird das Gespräch im Einvernehmen zur Weiterverfolgung protokolliert und der Vorfall an die AGG-Beschwerdestelle gemeldet.

Selbstbestimmungsrecht



Die betroffene Person hat immer die Entscheidungshoheit, d.h. sie entscheidet über alle weiteren Schritte selbst, auch, ob eine weitere Verfolgung des Vorfalls durch die AGG-Beschwerdestelle des UKE stattfinden soll.

5 Was tun bei sexueller Belästigung?

5.3 Was kann ich tun, wenn ich eine sexuelle Belästigung beobachte?

Es ist schlimm, wenn eine Person sexuell belästigt wird – noch schlimmer wird es, wenn Arbeitskolleginnen und -kollegen nichts dagegen unternehmen. Durch das richtige Verhalten können Sie als Beobachterin oder Beobachter eine sexuell belästigte Person wirkungsvoll unterstützen und ihr viel Leid ersparen.

- **Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person** bei Verdacht bzw. Miterleben von sexueller Belästigung und Gewalt und bieten Sie Hilfe an
- **Greifen** Sie bei direkter Beobachtung ein („Lassen Sie das!“)
- **Lachen Sie nicht mit**, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden
- **Ermutigen** Sie die betroffene Person, sich aktiv zur Wehr zu setzen
- **Bieten Sie Begleitung** zu Gesprächen mit Vorgesetzten oder Beratungsstellen an
- **Sichern Sie Vertraulichkeit** anvertrauter Inhalte zu
- **Bezeugen** Sie die beobachtete Tat bei einer Rechtsverfolgung.

5.4 Wie verläuft ein offizielles Beschwerdeverfahren?

Mitteilung an die Beschwerdestelle

Die Mitteilung des Vorfalls an die Beschwerdestelle erfolgt durch Sie persönlich und/oder durch die Anlaufstelle (nur, wenn ein entsprechender Handlungsauftrag erteilt wurde). Für UKE-Beschäftigte ist die AGG-Beschwerdestelle des UKE zuständig. Für Studierende der Medizinischen Fakultät übernimmt die AGG-Beschwerdestelle für Studierende an der Universität Hamburg das Beschwerdeverfahren. Gespräche mit der Beschwerdestelle werden durch ein Gesprächsprotokoll dokumentiert.

Nach dem Gespräch mit der Beschwerdestelle entscheiden Sie wiederum, ob das Verfahren beendet oder weiterverfolgt werden soll.

Gespräch mit beschuldigter Person

Im Fall einer weiteren Verfolgung des Vorwurfs erfolgt als nächster Schritt ein Gespräch mit der beschuldigten Person durch eine Arbeitgebervertretung. Die belästigte Person nimmt an diesen Gesprächen nicht teil.

Wenn es sich bei der beschuldigten Person um eine/n UKE-Beschäftigte/n handelt, wird das Gespräch durch die zweite Person der AGG-Beschwerdestelle geführt. Ist die beschuldigte Person ein/e Studierende/r, führt die zuständige AGG-

Beschwerdestelle für Studierende an der Universität Hamburg das Gespräch. Dieses wird durch ein Protokoll dokumentiert.

Wird das belästigende Verhalten nach diesem Gespräch beendet, ist auch das Verfahren an dieser Stelle beendet. Hält das belästigende Verhalten auch nach dem Gespräch mit der beschuldigten Person weiterhin an oder erfordert die Schwere des Vorfalls auch unabhängig davon eine weitere Verfolgung, wird ein formales Verfahren eingeleitet.

Einleitung eines formalen Verfahrens

Handelt es sich bei der/dem Beschuldigten um eine/n UKE-Beschäftigte/n, wird über den GB Personal das formale Verfahren eingeleitet. Dazu muss die Führungskraft über den Vorwurf informiert und an der Sachverhaltsaufklärung beteiligt werden. Nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung werden durch GB Personal mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Entlassung) eingeleitet, wenn die Vorwürfe geprüft und erhärtet sind.

Handelt es sich bei der beschuldigten Person um eine/n Studierende/n, leitet die zuständige Stelle an der Universität Hamburg (AGG-Beschwerdestelle für Studierende) das formale Verfahren ein. Mögliche „studienrechtliche“ Konsequenzen (z.B. Verwarnung, Exmatrikulation) werden erst beschlossen und umgesetzt, wenn die Vorwürfe geprüft und erhärtet sind.

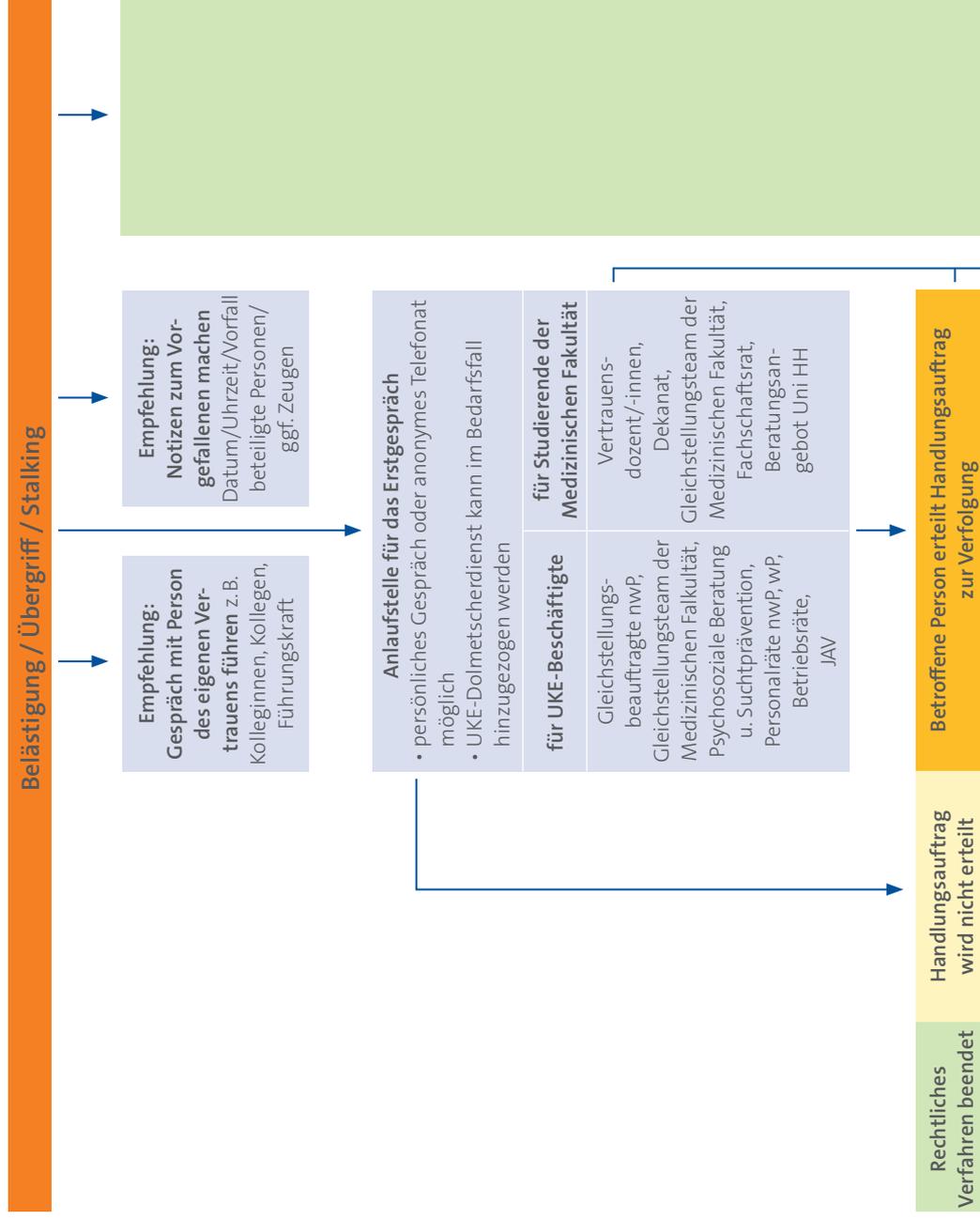
Für die beschuldigte Person gilt während des laufenden Verfahrens die Unschuldsvermutung.

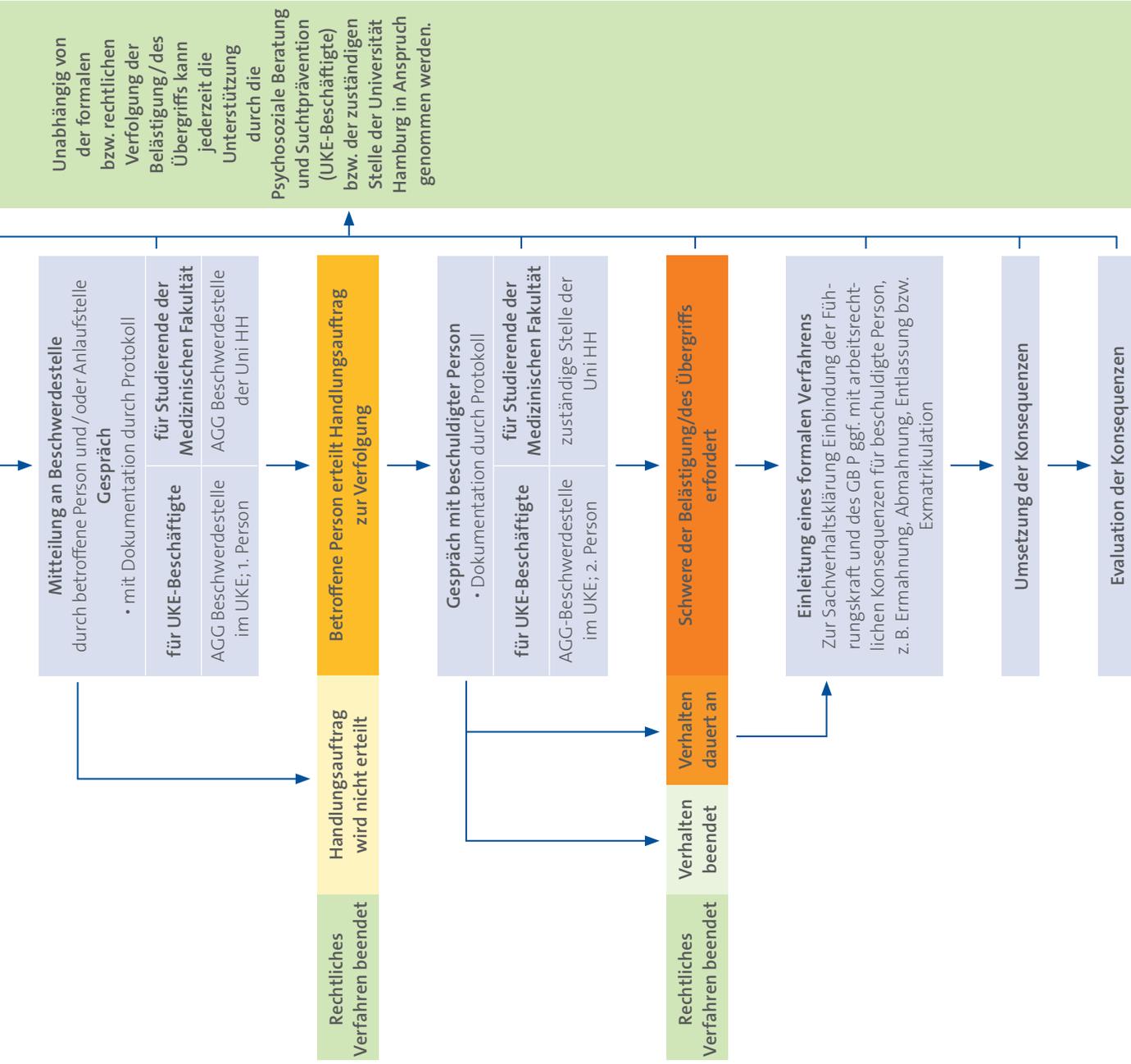
Nachfolgend finden Sie den exemplarischen Prozessablauf in einer schematischen Darstellung.

5 Was tun bei sexueller Belästigung?

5.5 Exemplarischer Prozessablauf zur Verfolgung einer sexuellen Belästigung im UAE

Die von sexueller Belästigung / Stalking betroffene Person behält immer die Entscheidungshoheit zum weiteren Vorgehen. Jeder Fall wird individuell betrachtet.





6 Hier finden Betroffene Informationen, Beratung & Hilfe

6.1 Anlaufstellen für das Erstgespräch im UKE

Gleichstellungsbeauftragte nichtwissenschaftlicher Personalbereich UKE-Konzern

E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uke.de
Telefon: +49 (0) 40 7410 - 57019
www.uke.de/gleichstellungsbeauftragte-nwp

Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät für wissenschaftliches Personal & Studierende

E-Mail: gleichstellung@uke.de
www.uke.de/gleichstellungsreferat

Psycho-soziale Beratung und Suchtprävention

E-Mail: s.kesebom@uke.de
Telefon: +49 (0) 40 7410 - 54194
intranet.uke.de/psychosoziale-beratung

AGG-Beschwerdestelle

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 56771
E-Mail: agg-beschwerdestelle@uke.de

Personalrat nichtwissenschaftliches Personal

Sekretariat
E-Mail: npr@uke.de
Telefon: +49 (0) 40 7410 - 52027

Personalrat wissenschaftliches Personal

Sekretariat
E-Mail: wpr@uke.de
Telefon: +49 (0) 40 7410 - 52826 / - 54423

Jugend- und Auszubildendenvertretung JAV

E-Mail: jav@uke.de
Telefon: +49 (0) 40 7410 - 59965

Patienten

Lob & Beschwerdemanagement

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 57985
E-Mail: lobundtadel@uke.de

Ombudsstelle

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 55384
E-Mail: ombudsmann@uke.de

Betriebsräte

Ambulanzzentrum des UKE GmbH

E-Mail: betriebsrat-ambulanzzentrum@uke.de

KGE Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH

Telefon: +49 (0) 152 22816233

E-Mail: --kge.betriebsrat@uke.de

KLE Klinik Logistik Eppendorf GmbH

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 54689

E-Mail: Br.kle@uke.de

KFE, KME, KEE

Klinik Facility-Management Eppendorf GmbH

Klinik Medizintechnik Eppendorf GmbH

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 59531

E-Mail: kfe-kme@uke.de

KTE Klinik Textilien Eppendorf GmbH

Telefon: +49 (0) 1522 2817066

Martiniklinik am UKE GmbH

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 51390

E-Mail: betriebsrat@martini-klinik.de

Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 53504

E-Mail: Betriebsrat-uhz@gmx.de

Studierende, Doktorandinnen & Doktoranden, Gastdozierende

Medizinische Fakultät / Dekanat

E-Mail: a.rheingans@uke.de

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 58765

E-Mail: a.soulos@uke.de

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 57965

E-Mail: s.falkenhof@uke.de

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 53076

Fachschaftratsrat

Telefon: +49 (0) 7410 - 35360 Student

Telefon: +49 (0) 7410 - 35361 Studentin

Universität Hamburg

Kontakt- und Beratungsstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt

Dipl.-Psych. Susanne Witte

Alsterterrasse 1, Raum 405

20354 Hamburg

Telefon: +49 (0) 40 42838-3682

E-Mail: bel aestigung@verw.uni-hamburg.de

www.uni-hamburg.de/bel aestigung

AGG Beschwerdestelle für Studierende

Dorothee Wolfs

Alsterterrasse 1

20354 Hamburg

www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beschwerdestellen.html

6 Hier finden Betroffene Beratung & Hilfe

6.2 Externe Beratungsstellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Telefon: +49 (0) 30 18555 - 1865

E-Mail: beratung@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Rechtsmedizinische Untersuchungsstelle für Opfer von Gewalt am Institut für Rechtsmedizin UKE

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 52127

Terminabsprache erbeten

Butenfeld 34 (N81)

22529 Hamburg

Traumaambulanz am UKE

Telefon: +49 (0) 40 7410 - 53210

E-Mail: ambulanz.psychiatrie@uke-hh.de

Betreff „Traumaambulanz“

Erreichbarkeit Mo. bis Fr.: 8.00 – 15.30 Uhr

www.uke.de/kliniken/psychiatrie

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefon: +49 08000116016

www.hilfetelefon.de

Notruf für Frauen und Mädchen

Telefon: +49 (0) 40 255566

www.frauennotruf-hamburg.de

Opferhilfe Hamburg e. V.

Telefon: +49 (0) 40 381 993

E-Mail: mail@opferhilfe-hamburg.de

www.opferhilfe-hamburg.de

Magnus Hirschfeldt Centrum e. V. für Lesben, Schwule, Bi und Trans

Telefon: +49 (0) 40 279 00 69

www.mhc-hamburg.de

Opferhilfeeinrichtungen und Beratungsstellen

Polizeilicher Wegweiser in das Hamburger Hilfenetz

www.hamburg.de/polizei/opferhilfeeinrichtungen-np

7 Informationen für Führungskräfte

Gerade für Führungskräfte ist sexuelle Belästigung und Gewalt ein besonders ernst zu nehmendes Thema. Es gilt hinzuschauen, einen vertrauensvollen Rahmen für Gespräche zu schaffen und die Entscheidungshoheit der Betroffenen im konkreten Fall zu achten und zu respektieren.

Für Sie als Führungskraft ist diese Situation oft nicht einfach, da Sie im Rahmen der Schutzpflicht gegenüber der betroffenen Person vielleicht gern handeln würden. Aber auch dann gilt: Die Entscheidungshoheit zum weiteren Vorgehen behält im konkreten Fall immer die von sexueller Belästigung und Gewalt betroffene Person.

7.1 Prävention

Handlungsempfehlung

- *Sie sind Vorbild!*
- *Sensibilisieren Sie für das Thema!*
- *Seien Sie aufmerksam!*



Als Führungskraft sind Sie verantwortlich für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Klima am Arbeitsplatz. Dazu gehört auch die Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt.

Sie sind Vorbild

Als Führungskraft übernehmen Sie im Umgang mit sexueller Belästigung eine Vorbildfunktion, indem Sie klar Ihre ablehnende Haltung kommunizieren.

Sensibilisieren Sie für das Thema

Brechen Sie das Tabu und besprechen Sie die Problematik von sexueller Belästigung und Gewalt in Ihrem Team. Sie können diese Gelegenheit nutzen, um nachdrücklich die Ablehnung sexualisierter Gewalt zu betonen und damit gegebenenfalls Betroffene indirekt zu ermutigen, erlebte Grenzverletzungen anzuzeigen.

Darüber hinaus bietet die Gleichstellungsbeauftragte nwP bei Bedarf Team-Workshops direkt am jeweiligen Arbeitsplatz an. Anfragen dazu über das Intranet, UKE INside „Road-Show“.

Seien Sie aufmerksam

Beobachten Sie das konkrete Arbeitsumfeld und achten Sie auf den Umgangston im Team. Änderungen des Umgangs untereinander und Andeutungen von sexueller Belästigung nehmen Sie wahr. Ignorieren Sie das Thema nicht, sondern gehen Sie vertrauensvoll und ernsthaft mit Beschwerden um.

7 Informationen für Führungskräfte

7.2 Verhalten in akuter Situation

Seien Sie Vertrauensperson!

Als Führungskraft nehmen Sie Bemerkungen ernst und schaffen den Raum für eine vertrauensvolle Gesprächssituation. Anvertrautes behandeln Sie vertraulich und handeln im konkreten Fall nur, wenn die betroffene Person Sie dazu ermächtigt. Bis zur eindeutigen Klärung wahren Sie ebenfalls die Anonymität der beschuldigten Person.

Bleiben Sie neutral!

Bis zur möglichen Klärung des Vorfalls durch die AGG-Beschwerdestelle und möglicher rechtlicher Schritte wahren Führungskräfte stets die Neutralität. Als Vertrauensperson nehmen Sie die betroffene Person ernst und nennen ihr die Anlauf- und Beratungsstellen im UKE. Zuständig für die Klärung des Vorfalls und ggf. die Einleitung eines Verfahrens ist die AGG-Beschwerdestelle, die nur durch Entscheidung der betroffenen Person eingeschaltet wird.

In der exemplarischen Prozesskette des UKE ist eine Abfolge von Beratungsmöglichkeiten und Schritten der AGG-Beschwerdestelle dargestellt.

Beachten Sie im konkreten Fall die Entscheidungshoheit!

Die Entscheidungshoheit zum weiteren Vorgehen behält im konkreten Fall **immer** die von sexueller Belästigung und Gewalt betroffene Person.

7.3 Unterstützung für Führungskräfte

Mit spezifischen Fragen und konkreten Fällen können Sie sich vertrauensvoll an Ansprechpersonen und interne Beratungsstellen wenden, um gemeinsam konkrete Lösungsstrategien zu entwickeln.

- Gleichstellungsbeauftragte für das nicht-wissenschaftliche Personal am UKE-Konzern
- Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät für das wissenschaftliche Personal und Studierende
- AGG-Beschwerdestelle

Darüber hinaus bietet die UKE-Akademie für Bildung & Karriere spezielle Qualifizierungsangebote für Führungskräfte zum Thema sexuelle Belästigung und Gewalt an.

8 Gesetze & Links

8.1 Gesetze

Grundgesetz

Artikel 1 und 2

AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

§ 1 Ziel des AGG

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des AGG

§ 13 Beschwerderecht

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

StGB (Strafgesetzbuch)

§ 177 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

§ 184i Sexuelle Belästigung

§ 240 Nötigung

HmbGleiG (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz)

Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

HmbHG (Hamburgisches Hochschulgesetz)

8.2 Weiterführende Links & Quellen

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014)

Gewalt gegen Frauen: Eine EU-weite Erhebung
Luxemburg

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016)

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

Berlin

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland

Berlin

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_Arbplatz_Beschaefigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2

8 Gesetze & Links

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen
und BetriebsrätInnen
Berlin
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_Arb-Platz_Personalverantw.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015)

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext –
Schutzlücken und Empfehlungen
Berlin

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungs- beauftragten an Hochschulen

www.bukof.de

Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe

bff: Frauen gegen Gewalt e.V.

Grenzüberschreitungen, Grenzverletzungen, Abgrenzungen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité
<http://frauenbeauftragte.charite.de/>

Pflegekräfte vor Übergriffen schützen

Benecker, C. (2013)
Ärztezeitung Online vom 07.02.2013
http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/pflege/article/830877/sexuelle-belaestigung-pflegekraefte-uebergriffen-schuetzen.html
Abgerufen am: 30. 09. 2016

Impressum

Herausgeber: Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (verantwortlich)

UKE INside | Arbeitsgruppe sexuelle Belästigung und Gewalt

Martinistraße 52 | 20246 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 7410 - 57019 | E-Mail: f.von-der-heide@uke.de

Redaktion: Frauke von der Heide

Gestaltung: Claudia Hottendorff, GB Unternehmenskommunikation

Druck: Osterkuss gGmbH | © 2018

