
Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung an der Uniklinik RWTH Aachen

Präambel

Sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung stellen einen erheblichen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und widersprechen allgemeinen Menschenrechten. Sie stören bzw. beeinträchtigen Arbeits-, Lehr- und Ausbildungsabläufe in ihrer Qualität und Atmosphäre, wobei betroffene Personen z.T. schwerwiegende psychische und gesundheitliche Folgen davontragen. Die Uniklinik RWTH Aachen fördert eine aktive **Kultur des Hinsehens**, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert und keine sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung duldet. Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten. Ausübende sollen für ihre Handlungen adäquat zur Verantwortung gezogen werden. Bei Uneinsichtigkeit oder Wiederholung ähnlichen Verhaltens muss mit folgenschweren Konsequenzen gerechnet werden.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung nicht toleriert werden.

Hierzu erlässt der Vorstand die folgende Leitlinie, die Maßnahmen zur Sensibilisierung sowie Maßnahmen zur Prävention und Intervention aufzeigt. Verbindliche Abläufe und Strukturen sollen im Beschwerdefall eine schnelle, faire und transparente Konflikt-bewältigung ermöglichen.

§1 Geltungsbereich

Personell

Im personellen Bereich gilt die Leitlinie für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden. Sie gilt auch für externe Personen, die in das Unternehmen weitgehend integriert sind, wie Praktikant/innen, Gastwissenschaftler/innen, Hospitant/innen, Seminarteilnehmende, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Leasingkräfte, einschließlich derjenigen, die in Tochtergesellschaften angestellt sind sowie Personen im Bewerbungs- oder Berufungsverfahren. Die Leitlinie gilt ebenfalls für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Patientinnen und Patienten und deren Besuchende sowie für die Beschäftigten von Fremdfirmen.

Räumlich

Die Leitlinie gilt auf dem gesamten Gelände und den Außenstellen der Uniklinik RWTH Aachen. Ebenfalls findet sie Anwendung auf Dienstreisen und betrieblich ausgerichteten Veranstaltungen.

§2 Leitprinzipien

(1) Der Vorstand missbilligt jegliche Form sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der Vorstand und die Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem auf Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung ausgerichteten Betriebsklima bei. Unterstützt wird das Ziel durch Präventionsmaßnahmen und Organisationsstrukturen, die zur Sicherheit des Einzelnen führen sollen (siehe § 8). Alle beschäftigten Personen sind durch ihr Verhalten und Handeln verpflichtet und aufgefordert, dass die Uniklinik RWTH Aachen ein von Toleranz und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeits-, Lehr- und Ausbildungsort ist, wobei der Schutz der einzelnen Person vor sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung als maßgeblich erachtet wird.

(2) Vor allem Beschäftigte der Uniklinik RWTH Aachen mit Leitungs-, Ausbildungs- oder Qualifizierungsfunktionen haben sich vorbildlich zu verhalten. Es gilt, dem Ihnen zur Kenntnis gebrachten Fehlverhalten im Sinne dieser Leitlinie zu begegnen, sich für die Rechte der Betroffenen sowie für einen konstruktiven Umgang mit möglichem Fehlverhalten einzusetzen.

(3) Von sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung Betroffene sollen ermutigt werden, sich zur Wehr zu setzen. Darüber hinaus sollen sie ihre Rechte wahrnehmen, über erlebte Fälle berichten, sich beraten und unterstützen lassen oder gegebenenfalls eine Beschwerde einreichen.

§ 3 Verbot der Benachteiligung

Den Betroffenen und den bezeugenden Personen entstehen durch das Ansprechen und Benennen von Fehlverhalten keine persönlichen oder beruflichen Nachteile. Die Betroffenen werden im Vorfeld über alle Schritte informiert.

§ 4 Begriffsbestimmung

Sexualisierte Belästigung/Gewalt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG § 3 Abs. 4 definiert:

*„Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung ..., 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 und Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wurde.“*

In Erweiterung der obigen Definition „sexuelle Belästigung“ wird im Folgenden der aktuell verwendete Begriff „sexualisiert“ benutzt, da sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung nichts mit Sexualität als einem grundsätzlich positiv gedeuteten Geschehen zu tun hat. Vielmehr nutzen verursachende Personen, sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um auch Macht und Überlegenheit auszuüben. Um dies hervorzuheben wird der Begriff „sexualisiert“ statt „sexuell“ verwendet.¹

Jedes sexualisiert bestimmte Verhalten wird als sexualisierte Belästigung/Gewalt gewertet, wenn dieses unerwünscht erfolgt und mit einer „bezweckten oder bewirkten“ Würdeverletzung einhergeht. Unerwünschte sexualisiert bestimmte Handlungen stellen also unabhängig von ihrem Schweregrad eine sexualisierte Belästigung dar. Es reicht bereits ein einmaliger Vorfall.

Sexualisierte Belästigung/Gewalt kann grundsätzlich als Diskriminierung betrachtet werden. Es soll in diesem Zusammenhang aber auf eine besondere Form hingewiesen werden: sexualisierte Diskriminierung umfasst den Teil von sexualisierten Verhaltensweisen, der insbesondere auf die Entwürdigung und Abwertung anderer aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sexuellen Identität, z.B. LSBTIQA*-Personen (lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer, asexuell).

Formen sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung

Sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder unterschiedlichem sexualisiertem Verhalten ausdrücken.

¹ Handlungsempfehlungen BuKof

Verbale sexualisierte Belästigung oder Diskriminierung:

- sexistische Kommentare/Witze/Sprüche
- aufdringliche Fragen zum Privatleben
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

Nonverbale sexualisierte Belästigungen oder Diskriminierung:

- Zeigen von pornographischem Material oder Exhibitionismus
- aufdringliche Blicke („Anstarren“)
- sexistische Gesten
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte Emails, Fotos, Nachrichten

Physische sexualisierte Belästigungen oder Diskriminierung:

- unerwünschter Körperkontakt: z.B. mangelnde Körperdistanz, Berühren, Kneifen, Tätscheln etc.

Sexualisierte Gewalt:

- Nötigung bzw. Zwang zu sexuellen Handlungen

§ 5 Betriebliche Anlauf- und Beratungsstellen

Vertraulichkeit ist das oberste Prinzip. Ohne Rücksprache mit den betroffenen Personen und ohne deren Zustimmung werden keine Vorgehensweisen beschlossen und/oder durchgeführt.

a) Anlaufstellen:

Die Anlaufstellen informieren die Betroffenen über mögliche Schritte und leiten ggf. an nachfolgende qualifizierte Beratungsstellen oder die offizielle Beschwerdestelle weiter. Die Dokumentation des Gespräches wird streng vertraulich behandelt.

- Vorgesetzte Person
- Personalräte
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Sozialberatung

b) Beratungsstellen:

Bei den beratenden Personen handelt es sich um speziell für das Thema und die Beratung qualifizierte Kräfte, die während des gesamten Prozesses den Betroffenen zur Verfügung stehen. Erhalten betriebliche Beratungsstellen Kenntnis von dem Verdacht einer sexualisierten Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung ist folgender Ablauf vorgesehen:

- (1) Vertrauliches Gespräch mit betroffener Person evtl. unter Beteiligung einer persönlichen Vertrauensperson. Das Gespräch wird dokumentiert und das weitere Vorgehen abgestimmt.
- (2) Gespräch mit ausübender Person, der sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung vorgeworfen wird, wobei grundsätzlich bis zur Klärung des Sachverhalts die Unschuldsvermutung gilt. Bei Bestätigung des Vorwurfs werden Maßnahmen festgelegt, um die Fortsetzung der Belästigung unverzüglich zu unterbinden: z.B. Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander, Unterbindung des bisherigen Verhaltens und Verpflichtung zu einer Teilnahme an

Schulungsveranstaltungen. Grundsätzlich gilt es, eine Konfrontation mit der betroffenen Person zu vermeiden.

(3) Je nach Intensität des Vorfalls kann die betroffene Person eine Unfallanzeige erstatten und ein Erstgespräch mit der hochschulärztlichen Einrichtung führen. Bei Vorliegen einer strafbaren Handlung ist die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hinzuweisen.

(4) Wird keine Klärung bzw. Einigung herbeigeführt bzw. eine Form der Belästigung fortgeführt, findet eine Überleitung ins förmliche Beschwerdeverfahren mit einhergehenden Maßnahmen und Sanktionen statt.

§ 6 Förmlicher Beschwerdeablauf – GB-Personal

(1) Betroffene Personen haben – auch auf dem direkten Weg - das Recht, offizielle Beschwerde bei der AGG Beschwerdestelle, angesiedelt im GB-Personal, einzureichen und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle darzulegen. Im Fall der mündlichen Darstellung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Diese wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(2) Die Beschwerde muss die als sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung wahrgenommenen Ereignisse beschreiben. Bezeugende Personen und ggf. Beweise sollen – soweit vorhanden – genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das Verfahren informiert. Sie wird auf eine mögliche Begleitung und Unterstützung durch betriebliche oder externe Beratungsstellen hingewiesen.

(4) Die Beschwerdestelle fordert die verursachende Person auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah ein persönliches Gespräch mit der ausübenden Person. Auf Wunsch dieser kann eine Person des Personalrats teilnehmen.

(5) Die Beschwerdestelle dokumentiert alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.

§ 7 Mögliche Konsequenzen und Sanktionen

Für die unter § 1 erwähnten Personen sind je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls adäquate Konsequenzen und/oder Sanktionen einzuleiten. Es gilt, jeden Fall von sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung gesondert und juristisch einzuordnen, da eine allgemeine Auskunft zu Konsequenzen nicht möglich ist. Die möglichen Konsequenzen und Sanktionen sollen grundsätzlich das Fehlverhalten deutlich machen, Wiederholungen vorbeugen und klarstellen, dass das Uniklinikum RWTH Aachen sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung nicht toleriert.

§ 8 Mögliche Präventionsmaßnahmen

Die Uniklinik RWTH Aachen legt ein besonderes Augenmerk auf präventive Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung.

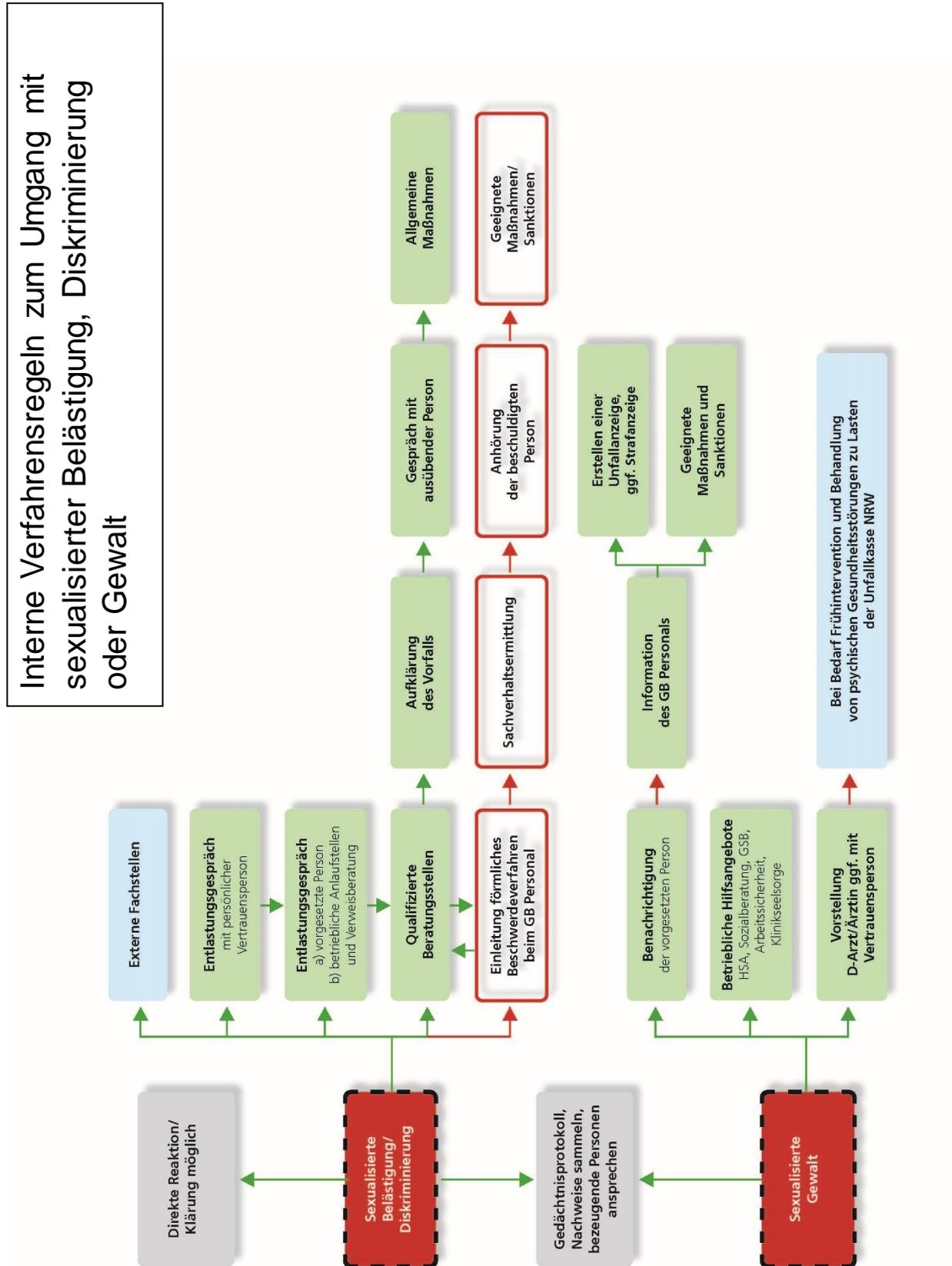
- a) Veröffentlichung der Leitlinie und des Handlungsleitfadens in leicht auffindbarer Form in Intranet
- b) Aushändigung eines broschierten Handlungsleitfadens
- c) Professionalisierung der Beratung durch entsprechende Qualifizierung
- d) Regelmäßige Schulungen von Beschäftigten – insbesondere von Führungskräften - zur Sensibilisierung für das Thema
- e) Verankerung der Thematik „sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung“ in Aus- und Weiterbildung
- f) Verhaltenskodex für Patientinnen und Patienten und Besuchende
- g) Informationen über die Leitlinie gegenüber den Vertragspartnerinnen und Vertragspartner
- h) Öffentlichkeitsarbeit wie Kampagnen, Workshops, Netzwerkarbeit

§ 9 Dokumentation

Im Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten wird jeder Vorfall bzw. jede Beschwerde der Gleichstellungsbeauftragten des UKA in anonymisierter Form zu Evaluationszwecken gemeldet. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt in Absprache mit den Ansprechpersonen der Beratungs- und der Beschwerdestelle für jedes Kalenderjahr (anonymisiert) Fallzahlen zusammen und berichtet darüber dem Vorstand.

§10 Inkrafttreten

Diese Leitlinie wird in der Uniklinik RWTH Aachen veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Sie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.



Anhang**Gleichstellungsbeauftragte der Uniklinik RWTHW Aachen**

-für alle nichtwissenschaftlich
Beschäftigten-

Kirsten Ullrich-Betz

Tel.: 0241 – 80 89017

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der RWTH Aachen

-für alle wissenschaftlich Beschäftigten-

Dr. phil. Ulrike Brands-
Proharam Gonzalez

Tel.: 0241 – 80 99236

Jana Zimmermann

Tel.: 0241 – 80 99237

**Beauftragte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
an der Uniklinik RWTH Aachen**

AGG Beauftragte

Claudia Mertens

Tel.: 0241 – 80 24185

AGG Beauftragter

Jörg Seigies

Tel.: 0241 – 80 24184

Personalentwicklung / KonfliktberatungDr. Ulrike Wahn-
Schäfer

Tel.: 0241 – 7501 283

Beschwerdestelle

AGG-Beschwerdestelle (GB-Personal)

Holger Steinmayer

Tel.: 0241 – 80 88020

Quellen und weiterführende Literatur

- Albert-Ludwig-Universität Freiburg, Gegen sexuelle Belästigung und Stalking, Ein Handlungsleitfaden, 3. Aufl. 2013
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?, Leitfaden für Beschäftigte und Arbeitgeber, Berlin 2019
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Berlin 2019
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben, Berlin 2021
- Bistum Aachen, Prävention sexualisierter Gewalt – Schulungsordner der (Erz-)Diözesen in NRW für Präventionsschulungen in Diensten und Einrichtungen der Gesundheitshilfe, Aachen 2020
- Charité -Universitätsmedizin Berlin, Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Version 1, PD S. Oertelt, Prigione, S.C. Jenner
- Charité – Universitätsmedizin Berlin, Grenzüberschreitungen, Grenzerletzungen, Abgrenzungen, Informationen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz – Handlungsmöglichkeiten an der Charité – Universitätsmedizin Berlin, Berlin 2019
- DGB Bundesvorstand in Kooperation mit SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern – Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen, 2016
- Max-Planck-Institute, Umgang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt – Eine Handreichung für die Max-Planck-Institute, 2015
- RWTH Aachen, Amtliche Bekanntmachung, Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen, 2013
- RWTH Aachen, Sexualisierte Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz, Handreichung für Prävention, Sensibilisierung und Handeln, 2018
- Technische Universität Dresden – Universitätsklinikum Carl Gustav Carus, Wir setzen Grenzen!, Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeits- und Studienplatz, Handlungskonzept des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden und der Medizinischen Fakultät Dresden (Hochschulmedizin Dresden)
- Universität Bonn – Universitätsklinikum Bonn, Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Universitätsklinikum Bonn, 2012
- Universität Hamburg, Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Universitätsklinikum Freiburg, Handlungskonzept, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Stalking am Arbeitsplatz, 2018
- Universitätsmedizin Essen, Handlungskonzept gegen sexuelle Belästigung an der Universitätsmedizin Essen, 2021