

Handlungskonzept bei SEXUALISIERTER **BELÄSTIGUNG** und **GEWALT** am ARBEITSPLATZ



Handlungskonzept des Universitätsklinikums bei sexualisierter BELÄSTIGUNG und GEWALT am ARBEITSPLATZ

Inhaltsverzeichnis

Einführende Worte des Klinikumsvorstands	5
Gesetzesgrundlagen	6
1. Sexuelle/sexualisierte Belästigung:	11
1.1 Was ist sexuelle/sexualisierte Belästigung?	11
1.2 Prävention	12
1.3 Welche Unterstützung gibt es bei sexueller/ sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz?	12
1.4 Anlaufstellen und Vertraulichkeit	13
1.5 Vorgehensweise/Einberufung des Gremiums	14
1.6 Übersicht über das Vorgehen sexualisierte/sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz – Graphische Darstellung	15
1.7 Was ist, wenn Beschäftigte von Patient*innen sexuell/ sexualisiert belästigt werden?	16
1.8 Was ist, wenn Beschäftigte von Besucher*innen sexuell/ sexualisiert belästigt werden?	17
2. Anonyme Anzeige und weitere Meldemöglichkeiten	18
2.1 Untersuchungsstelle für Gewaltbetroffene (USG)	18
2.2 Anonyme Anzeige – möglich beim betriebsärztlichen Dienst am Uniklinikum	18
3. Stalking am Arbeitsplatz	19
4. Digitale Gewalt am Arbeitsplatz	20

**Beschlossen durch den Klinikumsvorstand am 21. September 2009,
letzte Aktualisierung im Juni 2026**

**Vertreter*innen
der Arbeitsgruppe:**

- Stabsstelle Arbeitsrecht
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Gleichstellung Medizinische Fakultät
- Psychosoziale Fachberatung
- Betriebsärztlicher Dienst Freiburg und Bad Krozingen
- Pflegedirektion
- Personalrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Personalentwicklung

Sehr geehrte Mitarbeiter*innen,

eine respektvolle, offene und sichere Arbeitsumgebung bildet die Basis für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir alle tragen Verantwortung dafür, dass unser Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem sich jede und jeder sicher und respektiert fühlt.

Das Universitätsklinikum bezieht eindeutig Stellung gegen sexualisierte Belästigung und ahndet Verstöße.

Sexualisierte Belästigung hat am Universitätsklinikum keinen Platz – weder im persönlichen Umgang noch in digitalen Kommunikationsformen. Wir ermutigen Sie alle hinzusehen, wenn Sie Grenzüberschreitungen beobachten, aktiv einzugreifen und sich Hilfe zu holen.

Das vorliegende Handlungskonzept soll Ihnen Orientierung geben, wie Sie sich im Falle von sexualisierter Belästigung verhalten können. Es zeigt auf, welche Rechte Sie haben, wie und wo Sie Unterstützung erhalten und wie wir als Universitätsklinikum gemeinsam gegen solche Vorfälle vorgehen. Wir nehmen jede Meldung ernst und sichern Vertraulichkeit sowie Schutz vor Nachteilen zu.

Wir bekennen uns klar zu einer Kultur des Hinschauens und des Handelns. Mit unserem Handlungskonzept unterstützen wir unsere Führungskräfte und Beschäftigten, indem wir etablierte Anlauf- und Kontaktstellen benennen und umfassende Schulungen zum Umgang mit sexualisierter Belästigung durchführen.

Nutzen Sie die hier beschriebenen Möglichkeiten, um sich und andere zu schützen.

Gemeinsam können wir eine Kultur des Respekts und der Achtsamkeit leben. Eine Kultur, in der wir für einander eintreten und uns gegenseitig stärken.



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



Franziska Broer
Kaufmännische Direktorin



Stefanie Bieberstein
Pflegedirektorin



Prof. Dr. Lutz Hein
Dekan der Medizinischen
Fakultät



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



Angelika Zimmer
Beauftragte für
Chancengleichheit



Petra Mergenthaler
Personalratsvorsitzende

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.

§ 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer
 1. von einer anderen Person, die sich in einer Wohnung oder einem gegen Einblick besonders geschützten Raum befindet, unbefugt eine Bildaufnahme herstellt oder überträgt und dadurch den höchstpersönlichen Lebensbereich der abgebildeten Person verletzt,
 2. eine Bildaufnahme, die die Hilflosigkeit einer anderen Person zur Schau stellt, unbefugt herstellt oder überträgt und dadurch den höchstpersönlichen Lebensbereich der abgebildeten Person verletzt,
 3. eine Bildaufnahme, die in grob anstößiger Weise eine verstorbene Person zur Schau stellt, unbefugt herstellt oder überträgt,
 4. eine durch eine Tat nach den Nummern 1 bis 3 hergestellte Bildaufnahme gebraucht oder einer dritten Person zugänglich macht oder



5. eine befugt hergestellte Bildaufnahme der in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Art wissentlich unbefugt einer dritten Person zugänglich macht und in den Fällen der Nummern 1 und 2 dadurch den höchstpersönlichen Lebensbereich der abgebildeten Person verletzt.
- (2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt von einer anderen Person eine Bildaufnahme, die geeignet ist, dem Ansehen der abgebildeten Person erheblich zu schaden, einer dritten Person zugänglich macht. Dies gilt unter den gleichen Voraussetzungen auch für eine Bildaufnahme von einer verstorbenen Person.
- (3) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine Bildaufnahme, die die Nacktheit einer anderen Person unter achtzehn Jahren zum Gegenstand hat,
1. herstellt oder anbietet, um sie einer dritten Person gegen Entgelt zu verschaffen, oder
 2. sich oder einer dritten Person gegen Entgelt verschafft.
- (4) Absatz 1 Nummer 2 und 3, auch in Verbindung mit Absatz 1 Nummer 4 oder 5, Absatz 2 und 3 gelten nicht für Handlungen, die in Wahrnehmung überwiegender berechtigter Interessen erfolgen, namentlich der Kunst oder der Wissenschaft, der Forschung oder der Lehre, der Berichterstattung über Vorgänge des Zeitgeschehens oder der Geschichte oder ähnlichen Zwecken dienen.
- (5) Die Bildträger sowie Bildaufnahmegeräte oder andere technische Mittel, die der Täter oder Teilnehmer verwendet hat, können eingezogen werden. § 74a ist anzuwenden.

§ 202a Ausspähen von Daten

- (1) Wer unbefugt sich oder einem anderen Zugang zu Daten, die nicht für ihn bestimmt und die gegen unberechtigten Zugang besonders gesichert sind, unter Überwindung der Zugangssicherung verschafft, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Daten im Sinne des Absatzes 1 sind nur solche, die elektronisch, magnetisch oder sonst nicht unmittelbar wahrnehmbar gespeichert sind oder übermittelt werden.

§ 303a Datenveränderung

- (1) Wer rechtswidrig Daten (§ 202a Abs. 2) löscht, unterdrückt, unbrauchbar macht oder verändert, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Der Versuch ist strafbar.
- (3) Für die Vorbereitung einer Straftat nach Absatz 1 gilt § 202c entsprechend.



§ 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.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

am ARBEITSPLATZ

1. Sexuelle/sexualisierte Belästigung:

1.1 Was ist sexuelle/sexualisierte Belästigung?

Definition laut dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

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 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. Sexualisierte Belästigung bedeutet, dass sich jemand sexuell über eine andere Person äußert oder verhält, um Macht über sie zu gewinnen oder sie zu kontrollieren. Wir wollen damit verdeutlichen, dass es nicht um eine rein sexuelle Absicht geht, sondern auch um Macht und Kontrolle. Dabei soll die andere Person gedemütigt oder schlecht behandelt werden. Es geht über normale sexuelle Absichten hinaus.

Es gibt drei Merkmalsbereiche sexualisierter Belästigung:

Verbal	Vulgäre Sprache, sexuell anzügliche Bemerkungen, schlüpfrige Witze, Fragen oder Bemerkungen zu intimen Lebensbereichen, Aufforderung zu sexuellen Handlungen, unangemessene Einladungen und Treffen im privaten Umfeld.
Non-verbal	Aufdringliches Starren, insbesondere auch auf intime Körperzonen, unerwünschte E-Mails, Textnachrichten, Fotos, Filmaufnahmen, Kontaktaufnahme in sozialen Netzwerken, wenn keine persönliche Beziehung vorliegt, Entblößen des Intimbereichs.
Körperlich	Unerwünschte Berührungen (Tätscheln, Reiben, Streicheln etc.), Verletzung der Distanzzone, körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierten Übergriffs bis hin zur Vergewaltigung.

Tabelle 1: Merkmalsbereiche sexualisierter Belästigung nach Krings (Krings 2019).

1.2 Prävention

Sexualisierte Belästigung ist im Gesundheitssystem weit verbreitet. In allen vier baden-württembergischen Universitätskliniken – Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm – wurde im Jahr 2022 eine groß angelegte Mitarbeiter*innenbefragung zu sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Bei der durchgeführten Befragung haben insgesamt 10 000 Beschäftigte teilgenommen. Diese Befragung war anonym und richtete sich an alle Berufsgruppen und lieferte damit eine breite Datenbasis zur Häufigkeit und Wahrnehmung sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz in diesen Kliniken. Etwa 70 % der Teilnehmenden gaben an, im Laufe ihres Berufslebens bereits mindestens eine Form sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben.

Führungskräfte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine respektvolle, kollegiale und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sexuelle Belästigung kann vor allem 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. Alle Auszubildende werden zu Beginn der Ausbildung geschult.

1.3 Welche Unterstützung gibt es bei sexueller/sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz?

1. Sie haben unsere Unterstützung!

Wenn Sie grenzüberschreitendem Verhalten Einhalt gebieten, indem Sie Verhaltensweisen konkret benennen und verbieten, stehen wir hinter Ihnen. Sie können sich auch vertrauensvoll an uns wenden für Unterstützung, sie müssen das keinesfalls alleine regeln.

2. Prävention heißt Dinge beim Namen nennen!

Unsere Aufgabe ist es, genau hinzuschauen und auf Mißstände hinzuweisen. Denn Fehlverhalten gehört auch benannt und besprochen. Weiterbildungen können angeregt und klärende Gespräche unsererseits geführt werden.

3. Kommen Sie jederzeit auf uns zu!

Dinge zu melden und Kritik zu äußern, ist Ihr Recht und wir nehmen jede Anfrage und Meldung ernst. Sie können sich von unseren ausgewiesenen, speziell hierfür ausgebildeten Mitarbeiter*innen vertrauensvoll beraten lassen.

Es ist sehr hilfreich, den Vorfall zeitnah zu dokumentieren:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person
- Was genau ist vorgefallen? Wer hat was wie gemacht?
- Gibt es Personen, die das beobachtet und miterlebt haben?

1.4 Anlaufstellen

Es kann hilfreich sein, zuerst mit einer Person zu sprechen, der Sie vertrauen, und den Vorfall zu schildern.
Außerdem haben Sie das gesetzlich festgelegte Recht, sich an eine höhere Führungskraft zu wenden, die nicht an dem Vorfall beteiligt war sowie an die Stabsstelle Arbeitsrecht.

Am Klinikum stehen folgende Anlaufstellen zur Verfügung:

- | | |
|--|----------------------------|
| • Beauftragte für Chancengleichheit | Tel. 270-61320 |
| • Betriebsärztlicher Dienst | Tel. 270-20520 |
| • Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftlicher Dienst) | Tel. 270-84910 |
| • Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung | Tel. 270-60980 |
| • Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung | Tel. 270-60280 / 270-60170 |
| • Supervisions und Coachingdienst | Tel. 270-60181 |

Außerhalb des Klinikums können Sie sich an folgende Beratungsstellen wenden:

Frauenhorizonte, Gegen sexuelle Gewalt e.V.

Basler Strasse 8 | 79100 Freiburg | ☎ 0761-2 85 85 85
E-Mail: info@frauenhorizonte.de
Website: www.frauenhorizonte.de

Männerbüro Freiburg

Talstraße 29 | 79102 Freiburg | ☎ 0761-600 66 577
E-Mail: info@maennerbuero-freiburg.de
Website: www.maennerbuero-freiburg.de

bei Stalking: Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt (FRIG)

Rimsinger Weg 15a, 79111 Freiburg | ☎ 0761/8973520
E-Mail: info@frig-freiburg.de
Website: www.frig-freiburg.de

Weisser Ring Freiburg

Außenstellenleitung: Peter Egetemaier | ☎ 0761/131066 | Fax: 0761/88898020
E-Mail: freiburg@mail.weisser-ring.de
Website: <https://freiburg-baden-wuerttemberg.weisser-ring.de/>

Vertrauensanwältin für sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt Michaela Spandau

eingesetzt vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg (MWK)
als unabhängige Ansprechperson für alle Angehörigen des Universitätsklinikums
Immenhofer Straße 5 | 70180 Stuttgart | ☎ 0711-673 53 70
E-Mail: vertrauensanwaeltin-mwk@rechtsanwaelte-js.de

Polizeirevier Freiburg - Nord -

Bertoldstr. 43a, 79098 Freiburg | ☎ 0761/882 4221
E-Mail: FREIBURG-NORD.PREV@polizei.bwl.de
Website: <https://ppfreiburg.polizei-bw.de>

Vertraulichkeit

Alle beteiligten Stellen behandeln Informationen, persönliche Daten und Gespräche streng vertraulich.
Sie geben nichts an Personen weiter, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

1.5 Vorgehensweise/Einberufung des Gremiums

Wenn Sie sich entschließen, offiziell Beschwerde einzureichen, folgt nach einem aufklärendem Erstgespräch mit einer Vertrauensperson ein Beschwerde-Prozedere, das wie folgt abläuft:

1. 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, Gleichstellung Med. Fakultät, Psycholog*innen und den jeweiligen direkten Führungskräften.

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

Beide Seiten werden getrennt von einander gehört.

Das Gremium empfiehlt mögliche Maßnahmen.

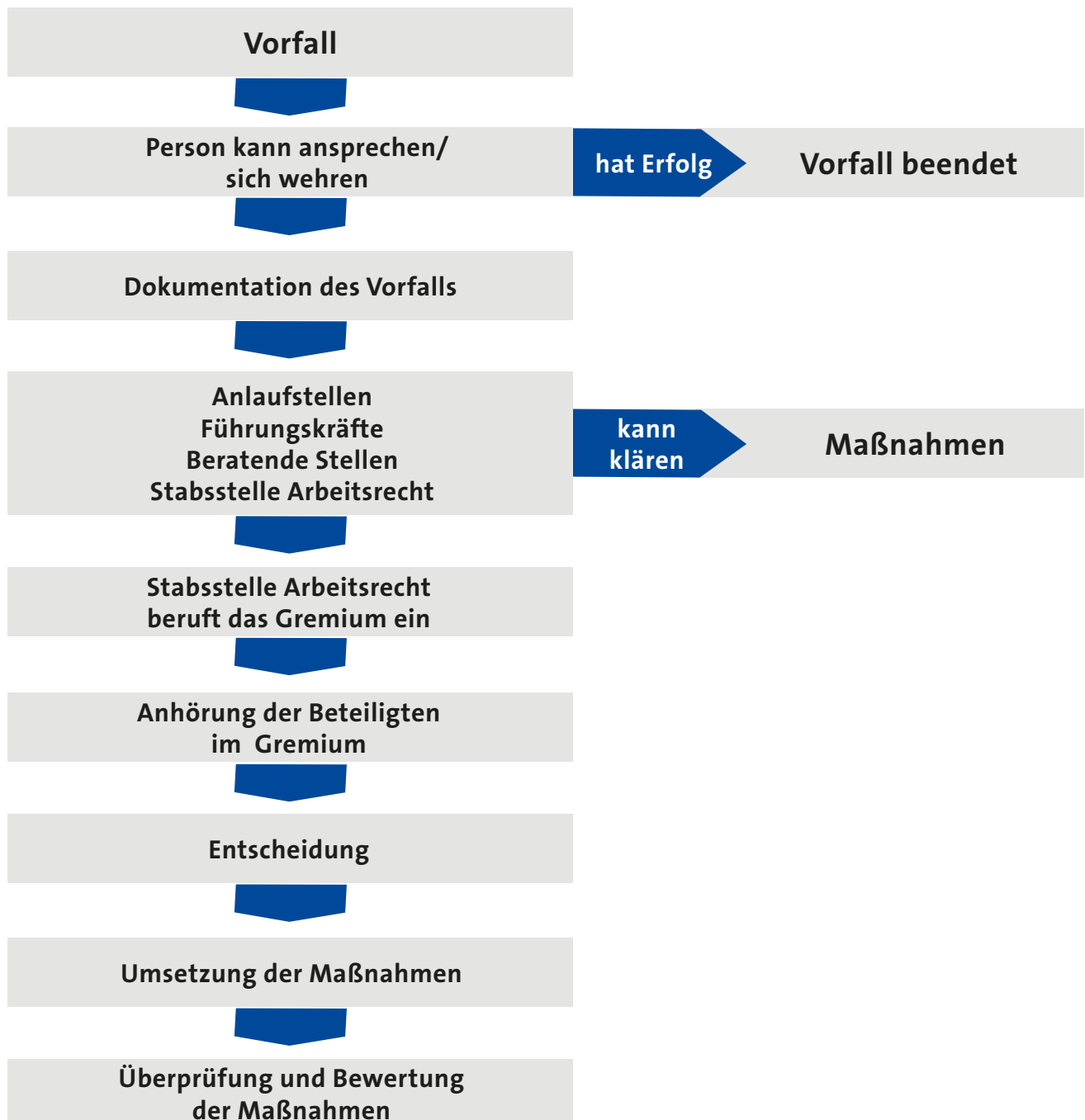
Diese können sein:

- 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

3. Außerdem können die betroffenen Personen – neben den Empfehlungen des Gremiums – auch selbst eine Strafanzeige bei der Polizei stellen.

4. Die beschlossenen Maßnahmen werden überprüft und bewertet.

1.6 Übersicht über das Vorgehen **SEXUALISIERTE/SEXUELLE BELÄSTIGUNG** und **STALKING** am Arbeitsplatz – Graphische Darstellung



1.7 Was ist, wenn Beschäftigte von Patient*innen sexuell/ sexualisiert belästigt werden?

Werden Mitarbeiter*innen von Patient*innen sexuell belästigt, **tragen alle Beschäftigten Verantwortung**, entschieden zu handeln – **insbesondere Führungskräfte**, aber auch das gesamte Team. **Alle müssen deutliche Grenzen setzen** und sich insoweit gegenseitig unterstützen.

Wenn es medizinisch vertretbar ist, sollte die Entlassung von Patient*innen erfolgen. Die Beendigung eines Behandlungsvertrags ist grundsätzlich möglich.

Falls eine Entlassung nicht medizinisch vertretbar ist, sollten von den verantwortlichen Führungskräften zum Schutz der Mitarbeiter*innen entsprechende Maßnahmen vorgenommen werden, wie beispielsweise die Verlegung auf eine andere Station oder der Einsatz einer dauerhaften Sitzwache.

Es ist möglich über die Stabsstelle Katastrophenschutz, Risiko- & Gefahrenabwehr, **Team Sicherheit** (Kontakt: E-Mail: sicherheitsdienst@uniklinik-freiburg.de, Tel.: 270-21501), Patient*innen ein auf mehrere Jahre befristetes **Hausverbot** für eine bestimmte Klinik oder das gesamte Universitätsklinikum zukommen zu lassen. Ob die Voraussetzungen dafür vorliegen, prüft der Sicherheitsdienst in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung.

Trotz eines Hausverbots dürfen Patient*innen weiterhin als Notfall ins Universitätsklinikum Freiburg kommen und behandelt werden.

Auch können betroffene Beschäftigte überlegen, persönlich Strafanzeige gegen belästigende Patient*innen zu erstatten. Die Stabsstelle Rechtsangelegenheiten (Kontakt: Tel.: 270-21900) berät hierzu. Eine Vorlage für eine solche Strafanzeige finden Sie in Roxtra unter: <https://roxtra.uniklinik-freiburg.de/Roxtra/index.aspx?FileID=20019>

Es ist darüber hinaus möglich bei der Online-Wache der Polizei Baden-Württemberg [online Strafanzeige](#) zu erstatten.

1.8 Was ist, wenn Beschäftigte von Besucher*innen sexuell/sexualisiert belästigt werden?

Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit in dieser Situation Besucher*innen aus den Räumlichkeiten des Klinikums zu verweisen und mündlich ein Hausverbot auszusprechen.

Wenn der Name und die Adresse der belästigenden Person bekannt sind, sollte zudem ein schriftliches mehrjähriges Hausverbot über die Stabsstelle Katastrophenschutz, Risiko- & Gefahrenabwehr, Team Sicherheit, ergehen. Auch eine Strafanzeige ist möglich.

Bei Hausverbot:

Kontakt:

Stabsstelle
Katastrophenschutz,
Risiko- &
Gefahrenabwehr,
Team Sicherheit
E-Mail:
sicherheitsdienst@
uniklinik-freiburg.de,
Tel.: 270-21501

Bei Strafantrag:

Kontakt:

Stabsstelle Rechtsangelegenheiten
Telefon 270 - 21900

Den Antrag finden Sie hier:

<https://roxtra.uniklinik-freiburg.de/Roxtra/doc/showfile.aspx?FileID=20019>

Sachverhalt

Wer hat wann was gemacht?
Name und Adresse der Person, die belästigt hat

2. Anonyme Anzeige und weitere Meldemöglichkeiten

2.1 Untersuchungsstelle für Gewaltbetroffene (USG)

An der Uniklinik Freiburg gibt es eine **Untersuchungsstelle für Gewaltbetroffene**. Dort werden Verletzungen nach **körperlicher Gewalt** (z.B. häusliche oder sexualisierte Gewalt, Misshandlung) vertraulich und **gerichtsfest dokumentiert ohne Pflicht** zur Anzeige.

Das Angebot soll Betroffenen eine objektive Sicherung von Verletzungsspuren nach höchstem fachlichem Standard bieten, ohne dass zuvor die Polizei oder andere Behörden eingeschaltet werden müssen. Diese Dokumentation von Verletzungen ist für die Betroffenen kostenfrei und unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

Jede Person, die körperliche Gewalt erlebt hat, kann sich direkt an die USG wenden.

Man braucht keine Überweisung von einer Ärztin oder einem Arzt.

Bitte vorher einen Termin vereinbaren – entweder:
Telefon: 0761 270-81889 (Montag bis Freitag, 8–16.30 Uhr)
E-Mail: rechtsmedizin@uniklinik-freiburg.de

Die USG behandelt keine akuten Verletzungen und macht keine weiteren speziellen Untersuchungen. Wenn eine schnelle Behandlung oder genauere Untersuchung notwendig ist, sollte das in einer Hausarztpraxis oder im Universitäts-Notfallzentrum (UNZ) gemacht werden.

2.2 Anonyme Anzeige - möglich beim betriebsärztlichen Dienst am Uniklinikum

Kontaktaufnahme:

Betroffene Beschäftigte können sich direkt über folgende E-Mailadressen an die Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst wenden (bei Abwesenheit wird auf eine Vertretung hingewiesen):

Standort Freiburg

1. Dr. med. Daniel Steinmann: daniel.steinmann@uniklinik-freiburg.de
2. Dr. med. Susanne Breisinger: susanne.breisinger@uniklinik-freiburg.de

Standort Bad Krozingen

Dr. med. Sabine Eppinger: sabine.eppinger@uniklinik-freiburg.de

Über diese E-Mailadressen kann ein zeitnahe vertraulicher Beratungstermin bei den oben genannten Personen vereinbart werden oder es wird ein Termin bei einer/m Betriebsärztin/Betriebsarzt der eigenen Wahl (z. B. letztuntersuchend, letztberatend, zu der/dem ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht) terminiert.

Wenn die betroffene Person das möchte, kann beim Beratungsgespräch beim betriebsärztlichen Dienst eine anonyme Meldung über den Arbeitsunfall für die Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) gemacht werden. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) keine Fragen zum Unfall an die Arbeitgeberin stellen darf.

STALKING

am ARBEITSPLATZ

3. Stalking am Arbeitsplatz

Stalking bedeutet, dass eine Person eine andere Person immer wieder verfolgt, beobachtet oder belästigt – obwohl die andere Person das nicht will. Stalking kann auch aus Drohungen oder Gewalt bestehen, sowohl körperlich als auch seelisch.

Stalking ist meist **keine einzelne Handlung**. Es passiert oft über einen längeren Zeitraum. Dabei können viele verschiedene Taten vorkommen, zum Beispiel: Lügen verbreiten, Sachen kaputt machen, jemanden unter Druck setzen, verletzen oder ständig nachstellen.

Jede Person kann Stalking erleben. Es kann Menschen jeden Alters, jeden Berufs, jeder Religion oder Nationalität treffen.

Beispiele für Stalking sind:

- Jemand überwacht oder beobachtet eine Person, obwohl diese das nicht will.
- Jemand macht unerwünscht Fotos oder Videos.
- Jemand taucht immer wieder in der Nähe der Person auf.
- Jemand verfolgt die Person oder versucht ständig, Kontakt aufzunehmen.
- Jemand ruft immer wieder an, obwohl es die Person nicht möchte.
- Jemand schickt unerwünschte Nachrichten über das Internet oder das Telefon.
- Jemand macht unerwünschte Geschenke.

Ein wichtiger Teil beim Umgang mit Stalking ist **Vorbeugung**. Das heißt: Menschen müssen wissen, was Stalking ist, damit sie es erkennen und rechtzeitig helfen können. Betroffene sollten ermutigt werden, nicht alleine zu bleiben, sondern sich Hilfe zu holen – bei der Polizei, bei Beratungsstellen oder bei Menschen, denen sie vertrauen.

Stalking ist keine private Sache. **Stalking ist eine Straftat.**

Wer von Stalking betroffen ist, sollte so früh wie möglich etwas dagegen tun. Es gibt dafür Möglichkeiten im Zivilrecht und im Strafrecht.

Vorgehen am Universitätsklinikum

Das Vorgehen bei Stalking ist das gleiche wie das Vorgehen bei sexueller Belästigung (siehe Grafik auf Seite 15).

DIGITALE GEWALT

am ARBEITSPLATZ



4. Digitale Gewalt am Arbeitsplatz

„**Digitale Gewalt**“ bedeutet, dass jemand mit technischen Geräten oder über das Internet anderen Menschen schadet. Das kann über Handys, Apps, E-Mails oder soziale Medien passieren – zum Beispiel auf Internetseiten oder Plattformen. Oft kommt digitale Gewalt nicht allein vor, sondern hängt mit anderer Gewalt zusammen, die schon vorher da war. Es gibt verschiedene Arten von digitaler Gewalt, zum Beispiel:

- **Revenge Porn:** Verbreitung intimer Bilder oder Videos ohne Zustimmung.
- **Doxing:** Veröffentlichung privater Daten wie Adresse oder Telefonnummer, um jemanden zu bedrohen oder zu schaden.
- **Cybermobbing:** Beleidigungen, Bloßstellungen oder Drohungen über soziale Netzwerke, Messenger oder andere Online-Plattformen.
- **Hassrede (Hate Speech):** Verbreitung von diskriminierenden oder aggressiven Botschaften gegen Einzelpersonen oder Gruppen.
- **Cyberstalking:** Wiederholtes, belästigendes Verfolgen und Beobachten im Netz.

Digitale Gewalt kann psychische Folgen haben und das Leben der Betroffenen stark beeinträchtigen.

Wenn Sie von digitaler Gewalt betroffen sind, können Sie sich hier vertrauensvoll an die genannten Anlaufstellen des Uniklinikums (S. 13) wenden.

Notizen

Notizen

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.

Notizen

Stand bei Drucklegung

Herausgeber: Universitätsklinikum Freiburg | Hugstetterstraße 55 | © 2026 | 6. Neuauflage
Gestaltung: Unternehmenskommunikation | Universitätsklinikum Freiburg

Weitere Schutz- und Handlungskonzepte des Universitätsklinikums Freiburg:

- Handlungskonzept zur konstruktiven Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz
- Handlungskonzept zum Umgang mit sucht- und substanzbezogenen Störungen bei Mitarbeiter*innen
- Handlungskonzept zur Unterstützung bei außergewöhnlichen Belastungen und Schutzkonzept
- Schutzkonzept - Prävention von grenzverletzendem Verhalten gegenüber Patient*innen am UKF
- Handreichung zur Prävention von grenzüberschreitendem Verhalten am Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin (ZKJ)

Sie finden alle hier aufgeführten Schutz- und Handlungskonzepte im Intranet unter folgendem Link:

<https://intranet.ukl.uni-freiburg.de/organisation-einrichtungen/weitere-einrichtungen/personalentwicklung/handlungskonzepte-und-arbeitshilfen>

