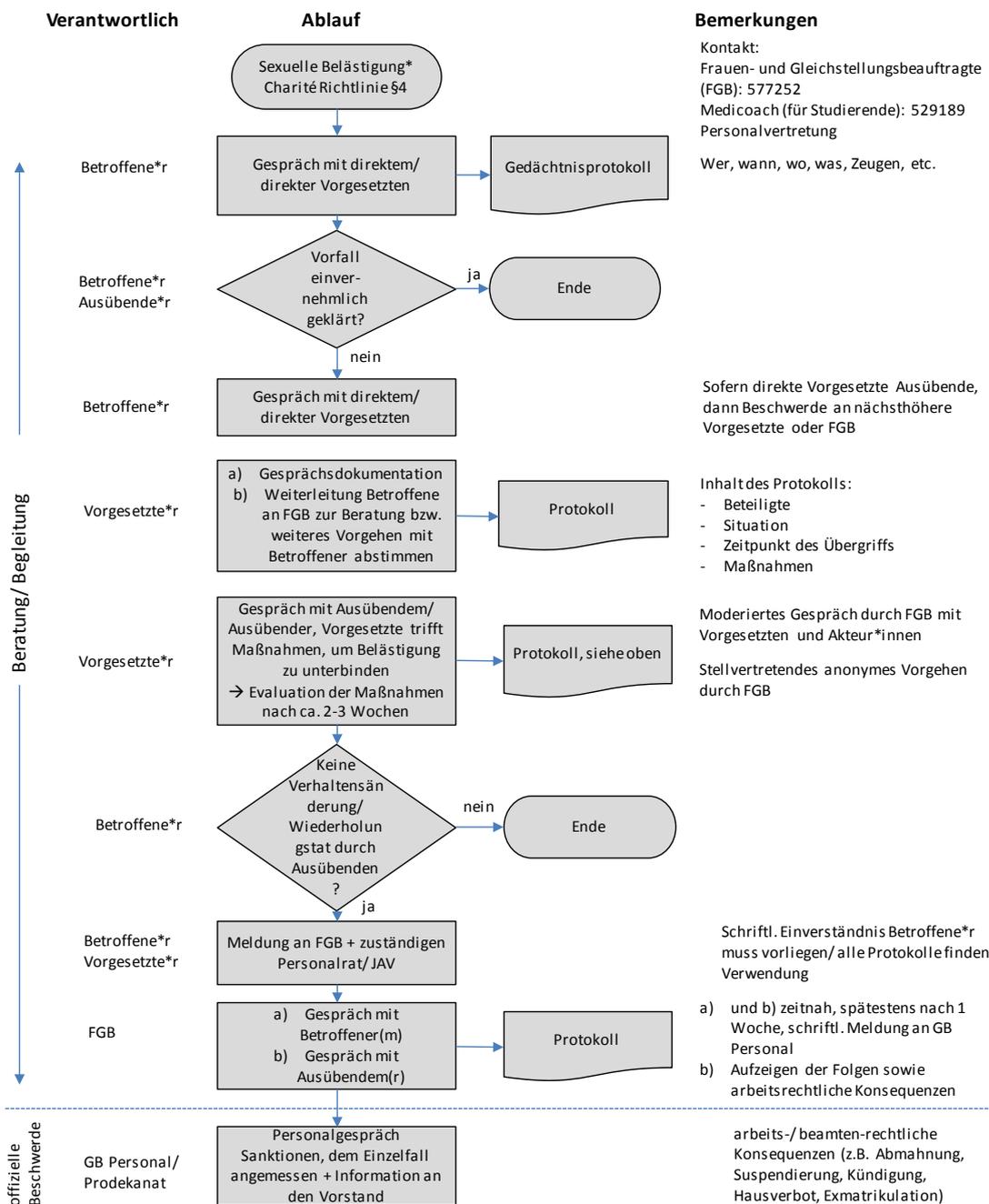


Thema: Beratungsablauf bei Beschwerden aufgrund sexueller Belästigung	Campus:	 CHARITÉ <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
	Geltungsbereich: Charité gesamt inkl. Fakultät	

Beratungsablauf bei Beschwerden aufgrund sexueller Belästigung

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen und sich dagegen zur Wehr zu setzen. Unbeteiligte/ Dritte/ Zeugen haben die solidarische Verantwortung, Betroffenen Hilfe und Unterstützung anzubieten (§7 Richtlinie, §9).



Mitgeltende Dokumente (Verlinkung):

- [Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Charité- Universitätsmedizin Berlin](#)
- [Broschüre Grenzüberschreitungen – Grenzverletzungen – Abgrenzungen](#)
- [VA Verhalten im Schadensfall](#)
- [Verhalten bei Benachteiligung gemäß AGG §3 Abs.1](#)

Seite 1 von 1	Version 3	Letzte Überprüfung: 06.08.2019	Erstellt: S. Jenner (FGB)/ K. Schmidt (KQRM)
			Geprüft: Prof. S.Oertelt-Prigione (Rechtsmed.), Ch.Schmitt (GB Personal)
		Nächste Überprüfung: Juli 2021	Freigegeben: Vorstand

Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Charité– Universitätsmedizin Berlin

Präambel

Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und ist eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Sie kann bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche Störungen hervorrufen. Nicht zuletzt können sexuelle Handlungen auch Straftatbestände erfüllen.

Sexuelle Belästigung stört Arbeitsabläufe, beeinträchtigt die Qualität der Arbeits- und Studienergebnisse sowie die Arbeits- und Studienatmosphäre. Die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen werden beeinträchtigt. Es wird verhindert, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und ihre fachlichen Leistungen und Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig wahrnehmen können.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag der Charité zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Jegliches Geschlecht kann von sexueller Belästigung betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen konfrontiert.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass keine sexuelle Belästigung und keine Form von (Geschlechter-) Diskriminierung toleriert wird. Hierzu erlässt der Vorstand die folgende Richtlinie.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt persönlich für alle Beschäftigten (Klinik, Fakultät, Verwaltung) der Charité und für die eingeschriebenen Studierenden. Sie gilt auch für externe Personen, die in das Unternehmen weitgehend integriert sind, wie Praktikant*innen, Gastwissenschaftler*innen, Hospitant*innen, Seminarteilnehmende, Promovierende, Stipendiat*innen, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Personen im Bewerbungs- oder Berufungsverfahren. Die Richtlinie gilt ebenfalls für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Patient*innen und deren Angehörigen sowie Beschäftigten von Fremdfirmen.

(2) Diese Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände, an allen Campi und Außenstellen der Charité. Sie gilt auf Dienstreisen und betrieblichen Veranstaltungen. Die Charité wird bei Werbung und öffentlichen Auftritten auf sexistische und geschlechterdiskriminierende Darstellungen verzichten.

(3) Diese Richtlinie stellt ein mitgeltendes Dokument der Verfahrensanweisung Verhalten im Schadensfall dar. Wenn ein Personenschaden aufgrund eines verletzenden Verhaltens gegenüber Patient*innen oder deren Angehörigen wie auch gegenüber Beschäftigten (§177 StGB Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung, Sexualstraftaten) eingetreten ist oder vermutet wird, muss der dort beschriebene Ablauf erfolgen.

§ 2 Grundsätze

(1) Der Vorstand und die Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Betriebsklima bei, dass die Persönlichkeit der Beschäftigten respektiert. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert, in der niemand mit sexueller Belästigung und anderen Formen von (Geschlechter-) Diskriminierung rechnen muss.

(2) Dabei tragen Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung im Rahmen ihrer Führungsaufgabe ebenfalls aktiv durch ihr Verhalten und Handeln zum angemessenen, respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld bei, welche die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten achtet. Sie treten bei Fällen von sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen ein und setzen sich für einen konstruktiven Umgang mit dem Fehlverhalten (§ 10) ein.

(3) Alle Beschäftigten und Studierenden der Charité sind aufgefordert, an der Gestaltung des Arbeits-/Studienplatzes mitzuwirken, an dem die o. g. Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz/Studium angemessenes, respektvolles Verhalten. Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Den Betroffenen und deren Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine beruflichen Nachteile.

§ 3 Begriffsbestimmung

(1) Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte verbale oder nonverbale körperliche Verhalten, das sich negativ auf die betroffene Person auswirkt und/oder im Einzelfall unerwünscht ist, die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und der Studierenden verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt.

(2) Unter anderem gelten als sexuelle Belästigung

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts oder
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

soweit damit bezweckt oder bewirkt wird, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Als besonders schwerwiegend sieht die Charité die Belästigung an, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen bzw. Studienerfolg verbunden ist.

(4) Direkte und offene Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine aufgrund des Geschlechts weniger günstige Behandlung erfährt als eine Vergleichsperson. Indirekte Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Regelungen aufgrund des Geschlechts des/der Betroffenen nachteilig auswirken.

§ 4 Haltung des Vorstands

Der Vorstand missbilligt sexuelle Belästigung und jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Charité schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Richtlinie davor, ahndet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und fördert damit ein gewaltfreies, diskriminierungsarmes Arbeits- Studiumfeld. Unterstützt wird das Ziel durch proaktive Präventionsmaßnahmen und Organisationsstrukturen (§ 12).

§ 5 Haltung der Führungskräfte, Vorgesetzten und Lehrbeauftragten

(1) Führungskräfte, Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutige Haltung zur Problematik einzunehmen. Das Verhalten der Vorgesetzten ist richtungsweisend für ein gutes Arbeitsklima.

(2) Vorgesetzte oder Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich oder bei Studierenden unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zum Verfahren (s. § 11) eingeleitet und überprüft werden. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich und bei Studierenden nicht möglich ist, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten sowie einen Ansprechpartner aus den Anlaufstellen einzuschalten.

§ 6 Verantwortung der Beschäftigten und der Studierenden

(1) Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeitsrechte und die Würde eines und einer jeden sind zu respektieren, zu schützen und zu fördern.

(2) In schwerwiegenden Situationen, verursacht durch sexuelle Belästigung und andere Formen von Diskriminierung, gehört menschliche Solidarität mit den Betroffenen in den Verantwortungsbereich von Kolleg*innen und Kommiliton*innen. Dies verlangt Einfühlungsvermögen in die Situation der Betroffenen sowie die Bereitschaft, vermittelnd und konfliktlösend zu agieren und Hilfe anzubieten. Des Weiteren gehört dazu das anonymisierte Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleg*innen und Kommiliton*innen sowie Lösungswege für alle Beteiligten zu suchen. Diese Maßnahmen sollen im Einvernehmen mit betroffenen Personen stattfinden.

§ 7 Rechte von Betroffenen und Drittperspektive

(1) Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der betreffenden Person zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht und zu beenden ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima/ Studium stört. Darüber hinaus ist das Fehlverhalten von der/dem Betroffenen zu dokumentieren. Sehen sich Beschäftigte und Studierende von sexuellen Übergriffen/Belästigung betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten, die nicht selbst befangen sind, zu beschweren. Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei den betrieblichen Ansprechpartnern bei Fällen sexueller Belästigung zu beschweren bzw. beraten zu lassen.

(2) Neben den aufgeführten betrieblichen Anlaufstellen (§ 9) innerhalb der Charité steht es den Betroffenen frei, sich an außeruniversitäre Beratungsstellen zu wenden.

(3) Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Fehlverhalten dieser Art nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen.

§ 8 Betriebliche Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen

(1) Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an die aufgeführten Anlaufstellen/ Ansprechpartner*innen wenden:

- Frauen- u. Gleichstellungsbeauftragte (alle Beschäftigten, Studierende) - Tel.: 577252
- MediCoach (Studierende) - Tel.: 529189
- Leitung Geschäftsbereich Personal - Tel.: 571002

Weitere Ansprechpartner*innen für die Beschäftigten:

- Zuständige Personalräte (KPR, FPR)
- Jugend-/Auszubildendenvertretung (JAV) - Tel. 577399

(2) Die Beratung ist vertraulich und schützt die Anonymitätswünsche der Betroffenen. Es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen. Alle am Verfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen.

§ 9 Beschwerdeablauf – (s. dazu auch Ablaufschema)

Beschwerdeablauf (nicht-förmliche Teil)

(1) Im Regelfall erfolgt ein Erstgespräch der Betroffenen mit der/dem direkten Vorgesetzten, sofern der/die direkte Vorgesetzte nicht der/die Ausübende ist. Das weitere Vorgehen wird mit der/dem Betroffenen abgestimmt. Das Gespräch und das weitere Vorgehen werden dokumentiert. Betroffene können sich auch direkt an eine der Anlaufstellen wenden.

Erstgespräch Ausübende/Vorgesetzte: Geeignete Maßnahmen sind von dem/ der direkten Vorgesetzten zu treffen zu treffen und zu dokumentieren, um die Fortsetzung der Belästigung unverzüglich zu unterbinden. Die getroffenen Maßnahmen sind auf die Wirksamkeit durch die Vorgesetzten zu prüfen. Bei allen Vorfällen, die eine minimale Intensität übersteigen ist der GB Personal unverzüglich einzuschalten.

(Je nach Intensität des Vorfalls werden psychische Verletzungen im Verbandsbuch auf Station dokumentiert und auf Wunsch der/s Betroffenen kann eine Unfallanzeige erstattet werden, ein Erstgespräch in der Trauma Ambulanz der Charité kann eingeleitet werden

Meldung an die Anlaufstellen (§9) und Unfallanzeige an das D-Arzt/ AMZ

(2) Ergibt sich aus diesen Gesprächen (Vorgesetzte/Ausübende) keine Einigung oder die Belästigung wird fortgesetzt, so muss in dieser Phase eine Person der betrieblichen Anlaufstellen (§ 9) eingebunden werden.

(3) Die Anlaufstellen übernehmen und prüfen den vorliegenden Sachverhalt und legen das weitere Vorgehen fest. (4) Je nach Intensität des Einzelfalls erfolgt eine schriftliche Meldung an den GB: Personal/Prodekanat.

(5) Zeugen zum Vorfall befragen (Protokoll)

§ 10 Sanktionen

Sexuelle Belästigung ist als Verletzung des Betriebsfriedens zu betrachten. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind stets auf den Einzelfall bezogen. Sie sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Unternehmensleitung ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert.

Beschwerdeablauf (förmliche Teil)

- GB: Personal: Durchführung eines Personalgesprächs
- Der GB: Personal ergreift dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen (unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit) im Rahmen der geltenden tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen ergreifen. (Ermahnung, Abmahnung, Suspension bis zur Kündigung)
- In der disziplinarischen Maßnahme wird der Vorwurf der sexuellen Belästigung als solcher gekennzeichnet.

Einzelmaßnahmen durch den GB: Personal

- Umsetzung/ Versetzung des Ausübenden (Nicht der/die Betroffene) bis hin zu weitergehenden arbeitsrechtliche Maßnahmen
- Keine Vorgesetztenfunktion für Ausübende, solange das Fehlverhalten nicht nachhaltig geprüft wurde

Einzelmaßnahmen durch das Dekanat Lehre

- Durchführung eines Gesprächs mit dem/ der Ausübenden
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation

§ 11 Präventionsmaßnahmen

(1) Um eine diskriminierungsarme Unternehmenskultur ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung. Ein wichtiges Kapital stellen dabei die Beschäftigten dar. Gemeinsam streben wir eine permanente Verbesserung unserer Unternehmenskultur an und sehen Herausforderungen als Chance zur Weiterentwicklung und Investition in die Zukunft an.

(2) Hierzu gehört der folgende Maßnahmenkatalog:

- Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung vermieden wird.
- Offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- und mitarbeiter*innen bezogener Führungsstil
- Vor allem personalverantwortliche Führungskräfte sind bei Neueinstellungen und personellen Einzelmaßnahmen gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten und das Personaleinstellungsverfahren transparent zu gestalten.
- Konstruktive Feedbackkultur. Positive und negative Kritik wird eindeutig formuliert, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können (positive Fehlerkultur - aus Fehlern lernen), Fokus auf die Problemlösung und nicht auf die Suche von Schuldigen legen.
- Konflikte werden konstruktiv gelöst.
- Regelmäßige Einbindung des Themas „sexuelle Belästigung“ in Teamsitzungen.
- Vorgesetzte/ Führungskräfte sind angehalten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexueller Belästigung teilzunehmen.
- Alle Beschäftigten werden aufgefordert, an Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung, im Sinne eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders, teilzunehmen.
- Die Thematik „Sexuelle Belästigung“ ist in Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Studium verankert.
- Aufklärung von Neueinstellungen/Studierenden über die Richtlinie in den bestehenden Einführungsmodulen.

- Technische und räumliche Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sind zu kontinuierlich zu optimieren
- Ausreichende Beleuchtung auf den Campi

§ 12 Bekanntgabe

Allen Beschäftigten und Studierenden wird diese Richtlinie in geeigneter Form durch den Geschäftsbereich Personal bekannt gegeben. Die Richtlinie ist ebenfalls im Intranet der Charité abgelegt. Auf Anfrage der Führungskräfte wird die Richtlinie in Dienst-/Teambesprechungen vorgestellt.

§ 13 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am 30.04.2017 in Kraft und gilt bis zum Widerruf durch den Vorstand. Eine erste gemeinsame Überprüfung soll zwei Jahre nach Inkrafttreten erfolgen.