



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
DIE DRESDNER.



# 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)

[www.ukdd.de](http://www.ukdd.de)

# Inhalt

<b>1 Ziel des Handlungskonzeptes .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Sexuelle Belästigung und Stalking im Arbeitsumfeld Hochschulmedizin.....</b>	<b>4</b>
2.1 Definition Sexuelle Belästigung nach AGG .....	4
2.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/im Studium.....	5
2.3 Definition Stalking .....	5
<b>3 Prävention .....</b>	<b>6</b>
<b>4 Gegenmaßnahmen .....</b>	<b>7</b>
4.1 Maßnahmen bei sexueller Belästigung .....	7
4.1.1 Handlungstipps für Betroffene .....	7
4.1.2 Unterstützung suchen.....	8
4.1.3 Handlungstipps für Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitstudierende .....	8
4.1.4 Übergriffe von Patienten/Patientinnen oder Angehörigen.....	9
4.2 Maßnahmen bei Stalking .....	9
4.3 Exemplarischer Beratungsablauf bei sexueller Belästigung/Stalking .....	10
<b>5 Unterstützung und Beratung.....</b>	<b>12</b>
<b>6 Gesetzliche Grundlagen .....</b>	<b>13</b>
<b>7 Schlussbemerkung.....</b>	<b>15</b>

# 1 Ziel des Handlungskonzeptes

Sexuelle Belästigung und Stalking sind Tabuthemen, aber in der Realität präsent. Grenzüberschreitungen und -verletzungen verstoßen gegen die Menschenwürde und stellen gleichzeitig schwerwiegende Störungen des Betriebsfriedens dar. Sie finden meist im Verborgenen ohne Zeugen statt. Betroffene fühlen sich beschämt, verunsichert, erniedrigt und verängstigt.

**Nach § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor Benachteiligungen/Belästigungen zu schützen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf physische und psychische Unversehrtheit am Arbeitsplatz.**

Die Hochschulmedizin Dresden, vertreten durch den Vorstand des Universitätsklinikums (UKD) und den Dekan der Medizinischen Fakultät (MFD), verpflichtet sich, sexueller Belästigung und Stalking als Formen von Grenzverletzungen entgegenzuwirken. Die Hochschulmedizin Dresden fördert einen bewussten Umgang aller Beschäftigten und Studierenden mit diesen Themen. Ziel ist es, das Thema aus der Tabuzone herauszuholen – mit dem Fokus, Belästigungen zu vermeiden bzw. zu beenden. Dazu ist es notwendig, genau hinzuschauen und sich offen und konsequent gegen sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz zu wenden und ebenso gegen respektloses und übergriffiges Verhalten, das andere in deren Würde verletzt.

Mit diesem Handlungskonzept soll erreicht werden, alle Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden der Hochschulmedizin Dresden zu den Themen sexuelle Belästigung und Stalking aufzuklären und zu sensibilisieren. Zugleich wird für Betroffene im Konfliktfall konkrete Hilfestellung geboten und den Verursachenden werden die Konsequenzen ihres Handelns aufgezeigt. Es wird dargelegt, wie bei sexueller Belästigung und Stalking gehandelt werden kann.

Alle Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden können einen Beitrag leisten, indem sie sich für eine respektvolle Umgangsweise miteinander einsetzen. Sie als Führungskraft signalisieren Ihrem gesamten Team in Ihrem täglichen Handeln eindeutig, dass Sie das Verbot der sexuellen Belästigung und des Stalkings ernst nehmen und gegen Zuwiderhandlungen einschreiten.

Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als Auszubildende bzw. als Studierende sind aufmerksam bei Hinweisen auf sexuelle Belästigung und Stalking und treten diesen aktiv entgegen.

Ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima ist für die Erfüllung der Aufgaben und die Zufriedenheit der Beschäftigten und Studierenden grundlegend. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass persönliche Grenzen im zwischenmenschlichen Umgang respektiert und eingehalten werden.



Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht  
Medizinischer Vorstand (Sprecher) des  
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus



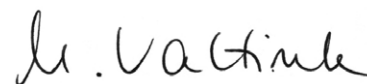
Wilfried E. B. Winzer  
Kaufmännischer Vorstand des  
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden



Prof. Dr. Heinz Reichmann  
Dekan der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus



Heike Vogelbusch  
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte des  
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden



PD Dr. rer. medic. Monika Valtink  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus

## 2 Sexuelle Belästigung und Stalking im Arbeitsumfeld Hochschulmedizin

Am Arbeits- und Studienplatz ist sexuelle Belästigung in jeder Form verboten! Im Arbeits- oder Studienkontext steht sie in der Regel mit Machtausübung und Hierarchien im Zusammenhang und hat nichts mit Kontaktabbau oder Sexualität zu tun. Es wird Macht demonstriert, Konkurrenz ausgeübt oder Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht.

Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz und im Studium zu thematisieren, stellt für die Betroffenen oft ein großes Problem dar, gerade weil die Spannweite der Formen groß ist. Das Spektrum möglicher Grenzverletzungen im Rahmen sexueller Belästigung oder Stalking erstreckt sich von verbaler und nonverbaler bis zur tätlichen Form. Dieses Fehlverhalten schadet in seinen Auswirkungen nicht nur den betroffenen Personen, sondern macht auch die Zusammenarbeit im Arbeits- oder Studienalltag schwer oder unerträglich.

Den Betroffenen wird häufig suggeriert, dass die von ihnen empfundene Kränkung, Verletzung des Schamgefühls bzw. Verfolgung auf eine zu hohe persönliche Empfindlichkeit zurückzuführen ist. Dabei werden Tatbestände, die eindeutig als sexuelle Belästigung bzw. Stalking einzustufen sind, oftmals verschwiegen, sehr zu Lasten der Betroffenen, die sich der Situation in den meisten Fällen nicht dauerhaft entziehen können. Der erste Schritt zur Bewältigung einer Grenzverletzung liegt schon darin zu erkennen, dass es eine solche ist. Und dass es legitim ist, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

### 2.1 Definition Sexuelle Belästigung nach AGG

„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, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“<sup>1</sup>

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist die Tatsache, dass sie von der betroffenen Person unerwünscht ist, auch wenn sie in diesem Moment nicht zurückgewiesen wird/werden kann. Jede/r Einzelne muss selbst bestimmen, welches Verhalten für sie/ihn akzeptabel ist und welches Verhalten als beleidigend empfunden wird. Alle sexuell bestimmten Handlungs- und Verhaltensweisen, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden, auch wenn sie nicht als solche beabsichtigt waren, fallen eindeutig unter den Begriff der sexuellen Belästigung. Als besonders schwerwiegend sind sexuelle Belästigungen zu werten, die unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeitsplatz oder im Studium erfolgen, indem zum Beispiel berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

### Konkrete Beispiele für sexuelle Belästigungen sind:

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

Das AGG schützt Beschäftigte im Arbeitskontext. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Arbeitsplatz ein sicheres Umfeld zu bieten. Für Studierende, die nicht als Beschäftigte lt. AGG gelten, besteht eine rechtliche Schutzlücke. Entsprechend der Befugnis

<sup>1</sup> Allgemeines Gleichstellungsgesetz §3, Abs. 4

von Hochschulen<sup>2</sup>, Richtlinien zum Verbot sexueller Belästigung zu erlassen, gilt für die Studierenden als Angehörige der MFD das Handlungskonzept explizit. Weitere für alle zutreffenden gesetzlichen Grundlagen wurden herangezogen.

## 2.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/im Studium

Sexuelle Belästigung und Stalking sind im Arbeits- und Hochschul Umfeld nicht selten. Verschiedene Studien und Umfragen ergeben breitgefächerte Ergebnisse. Gemäß einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (2015) erleben ca. 50 % der Frauen wie Männer Situationen am Arbeitsplatz, die sexuellen Belästigungen entsprechen. Dabei werden Männer häufiger verbal, Frauen zudem physisch belästigt. Nach eigenem Verständnis fühlen sich allerdings nur 7 % der Männer und 17 % der Frauen sexuell belästigt.<sup>3</sup>

Eine im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) durchgeführte Studie (2013) hat gezeigt, dass in der Deutschschweiz 31% der Frauen und 11% der Männer mindestens einmal in ihrem bisherigen Erwerbsleben sexuell belästigt wurden. Dabei sind Männer und Frauen in der Arbeitswelt in etwa gleich häufig Verhaltensweisen ausgesetzt, die eine sexuelle Belästigung darstellen können, aber Frauen fühlen sich durch diese rund dreimal so häufig tatsächlich belästigt wie Männer.<sup>4</sup>

Einer EU-weiten Studie von 2009–2011 zufolge ist bereits mehr als jede zweite Studentin in Deutschland (54,7%) während der Zeit des Studiums sexuell belästigt worden. Ein Drittel der Übergriffe kam aus dem Umfeld der Hochschule.<sup>5</sup>

Im beruflichen Kontext gehen Übergriffe meist von Kollegen bzw. Kolleginnen oder Vorgesetzten aus. In pflegerischen Berufen kann es aber auch zu

Belästigungen durch Patienten bzw. Patientinnen oder Angehörige kommen, am häufigsten verbal durch männliche Patienten gegenüber weiblichen Pflegekräften (siehe Abschnitt 4.1.4).

## 2.3 Definition Stalking

Der Begriff Stalking entstand in den 1980er Jahren in den USA. Er kommt vom englischen Wort „to stalk“, was heranpirschen oder auch anschleichen bedeutet. Er fand bald Verwendung für ein neues Phänomen: das Verfolgen, Belästigen oder Bedrohen einer Person. Die polizeiliche Definition von Stalking lautet: „Das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, so dass dessen Sicherheit bedroht und er in seiner Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.“<sup>6</sup>

Stalking ist ein schwerer Eingriff in die Privatsphäre. Der Gesetzgeber hat das Stalking (Nachstellen) seit 2007 als Straftatbestand im Strafgesetzbuch (§238 StGB) verankert. Dadurch sollen zum einen die Opfer besser geschützt werden, zum anderen potentielle Täter von einer solchen strafbaren Handlung abgehalten werden.

### Konkrete Beispiele für Stalking sind wiederholte(s):

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

2 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet\\_Sexuelle\\_Belaestigung\\_im\\_Hochschulkontext.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile)

3 [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout\\_Umfrage\\_sex\\_Belaestigung\\_am\\_ArbPlatz\\_Beschaefigte.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaefigte.html)

4 <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/sexuelle...> · PDF Datei

5 <https://vmits0151.vm.ruhr-uni-bochum.de/gendercrime.eu/>

6 <http://www.stalking-justiz.de/stalking/begriffserklärung/>

### 3 Prävention

Die Hochschulmedizin Dresden tritt für einen von Respekt und Wertschätzung getragenen Umgang miteinander ein.

Jedwede Art der Diskriminierung und sexualisierten Belästigung ist unerwünscht und zieht entsprechende Konsequenzen nach sich. UKD und MFD beziehen dazu eine eindeutige Haltung.

Alle Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden werden über den Inhalt dieses Handlungskonzepts und die darin vorgesehenen Maßnahmen informiert. Die Hochschulmedizin Dresden sorgt zudem mit

regelmäßigen Schulungen für eine erhöhte Sensibilisierung zu den Themen sexuelle Belästigung und Stalking. Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeits- und Studienatmosphäre verantwortlich. Sie werden über die ihnen daraus erwachsenden Aufgaben und Pflichten informiert. Sexuelle Belästigung und Stalking können nur im Verborgenen geschehen, in einem Umfeld, welches Grenzverletzungen duldet oder gleichgültig hinnimmt. Alle Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden sind dazu aufgerufen, aufmerksam zu sein und aktiv Übergriffen entgegen zu treten.

#### Zielgruppenspezifische präventive Maßnahmen

Zielgruppen	Führungskräfte	Beschäftigte	Studierende	Auszubildende
<b>Ziel des Handlungskonzeptes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Information</li> <li>■ Aufklärung</li> <li>■ Sensibilisierung</li> <li>■ Unterstützung</li> </ul>			
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schulung der Führungskräfte</li> <li>■ Bereitstellung von Infomaterial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Information zum Mitarbeiter-einführungstag</li> <li>■ Bereitstellung von Infomaterial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Information durch das Referat Lehre</li> <li>■ Schulung (Thematisierung in Vorlesung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schulung (Thematisierung im Unterricht)</li> </ul>
<b>Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorbild sein</li> <li>■ Wahrnehmen der Fürsorgepflicht</li> <li>■ jährliche Information der Beschäftigten im Rahmen der Arbeitsschutzbelehrungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ respektvoller Umgang</li> <li>■ Einschreiten bei wahrgenommener Belästigung</li> </ul>		
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veröffentlichung des Handlungskonzeptes im Intranet und Internet</li> <li>■ Broschüren und Flyer für die Bereiche</li> </ul>			
<b>Ansprechpartner allgemein</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte UKD</li> <li>■ Gleichstellungsbeauftragte MFD</li> <li>■ Personalrat UKD bzw. TUD</li> <li>■ Schwerbehindertenvertretung</li> <li>■ Geschäftsbereich Personal und Recht (GB PER)</li> <li>■ Betriebsärztlicher Dienst</li> <li>■ externe Beratungsstellen</li> <li>■ Mitarbeiter für Mitarbeiter</li> </ul>			
<b>Ansprechpartner zusätzlich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorstand</li> <li>■ Dekan</li> <li>■ Pflegedirektion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ direkte Vorgesetzte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Studiendekane</li> <li>■ Referat Lehre</li> <li>■ Bereichsdezernat</li> <li>■ Carus Campus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ JAV</li> <li>■ Lehrkräfte Carus Akademie</li> </ul>

## 4 Gegenmaßnahmen

Betroffene sollten wissen, dass sie mit dem Problem sexueller Belästigung oder Stalking am Arbeits- oder Studienplatz nicht allein sind. Um sich erfolgreich zu wehren, ist es hilfreich, die richtigen Strategien zu kennen. Betroffene unterschätzen in der Regel, wie schwer es ist, sich in einer Belästigungssituation aktiv zu wehren. Sie sollten dennoch Gegenmaßnahmen ergreifen.

**Es ist legitim, sich zu wehren!**

Wählen Sie die Strategie, die zu Ihnen und Ihrer Situation passt. Sie können auch zu einem späteren Zeitpunkt noch Maßnahmen ergreifen.

### 4.1 Maßnahmen bei sexueller Belästigung

#### 4.1.1 Handlungstipps für Betroffene

Das Überschreiten von Grenzen wird subjektiv meist in aller Deutlichkeit empfunden. Wenn Belästigungen von Vorgesetzten ausgehen, entsteht zusätzlicher psychischer Druck. Als Betroffene/r fürchtet man eventuell berufliche Nachteile, wenn man sich zur Wehr setzt. Häufig wird hier Macht ausgeübt und Betroffene reagieren zunächst sprachlos. Es fällt in der Regel nicht leicht, sich einzugestehen, mit sexueller Belästigung konfrontiert zu sein. Gerade Frauen suchen in solchen Situationen die Schuld bei sich. „War mein Rock zu kurz, meine Bluse zu tief ausgeschnitten?“ Kleidung ist keine Rechtfertigung für sexuelle Belästigung. Umgekehrt stellt das Tragen figurbetonter Bekleidung keine sexuelle Belästigung dar, denn Kleidung verletzt nicht die persönliche Würde des Gegenübers.

Wenn es Ihnen gelingt, ist es hilfreich, offensiv zu reagieren. Sie sollten sich zur Wehr setzen, um zu vermeiden, dass die belästigende Person die Übergriffe fortsetzt. Indem die Tat genau beim Namen genannt wird, wird das Tabu des Schweigens gebrochen und die Verantwortung für die Grenzverletzung an das Gegenüber zurückgegeben.

### Mögliche Strategien:

- Weisen Sie eine Belästigung energisch und laut sofort verbal zurück, dass idealerweise andere Anwesende es ebenfalls hören können. Eine klare Ablehnung ist wirkungsvoller als Ignorieren.
- Benennen Sie deutlich, was Sie stört. („Unterlassen Sie es, mir in den Ausschnitt zu glotzen! Ich verbitte mir weitere anzügliche Mails! Ich möchte von Ihnen keinen Kommentar zu meiner Kleidung! Fassen Sie mich nicht an!“)
- Suchen Sie sich Zeuginnen/Zeugen.
- Verlassen Sie die Situation so schnell wie möglich und bitten Sie Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen um Hilfe.
- Nicht immer gelingt die sofortige Auseinandersetzung. Sie können die belästigende Person alternativ per E-Mail oder Brief auf das Fehlverhalten ansprechen und sie auffordern, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen.

**Protokollieren Sie in jedem Fall den Vorfall präzise und zeitnah schriftlich (ggf. mit Formular 1, Anhang):**

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der belästigenden Person
- Was genau ist vorgefallen? Wer hat was wie gemacht/gesagt?
- Namen von Zeuginnen und Zeugen



## 4.1.2 Unterstützung suchen

Grundsätzlich entlastet es, den Vorfall nicht zu verschweigen.

Zunächst empfiehlt sich ein Gespräch mit einer Person Ihres Vertrauens.

Sprechen Sie zudem ihre Vorgesetzten an. Sie sind für Ihren Schutz vor Belästigung verantwortlich. Sollte die Belästigung von Vorgesetzten ausgehen, wenden Sie sich an die nächsthöhere Instanz.

**Melden Sie den Vorfall (Adressen auf Formular 2, Anhang). Die Meldung kann auch anonym erfolgen – dann ohne weitere Maßnahmen, aber der Vorfall ist registriert und kann bei weiteren Vorfällen herangezogen werden.**

Grundsätzlich stehen Ihnen von Anfang an geschulte Ansprechpartner (siehe Kapitel 5. Unterstützung und Beratung) zur Verfügung. Lassen Sie sich beraten. Gemeinsam können sie entscheiden, wie in Ihrem speziellen Fall verfahren werden soll. Selbstverständlich werden solche Gespräche streng vertraulich behandelt und führen nur mit Ihrem Einverständnis zu weiteren Schritten.

## 4.1.3 Handlungstipps für Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Auszubildende sowie Mitstudierende

Es muss erkannt und akzeptiert werden, dass verschiedene Menschen ein und dieselbe Situation unterschiedlich erleben können. Was die eine als beleidigend empfindet, berührt den anderen möglicherweise nicht persönlich. Maßgeblich ist immer das individuelle Empfinden der betroffenen Person. Das haben sowohl Vorgesetzte als auch Kolleginnen oder Kollegen zu respektieren. Schauen Sie nicht weg, sondern schreiten Sie ein!

- Bieten Sie dem Opfer Hilfe an.
- Zeigen Sie Mitgefühl, Hilfsbereitschaft und Engagement.
- Unterstützen Sie die betreffende Kollegin oder den Kollegen, damit er oder sie sich aktiv zur Wehr setzen kann.
- Nehmen Sie die betroffene Person ernst. Bagatellisieren Sie nicht.
- Helfen Sie, indem Sie mit der belästigenden Person sprechen, dass dieses Verhalten zu unterlassen ist.
- Lachen Sie nicht mit, wenn sich jemand über die betroffene Person lustig macht.
- Sprechen Sie das Thema Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz offen an. Bieten Sie an, die betroffene Person zur Beratung zu begleiten.

**Wenn es keine Abwehrreaktion gibt, wird dies als Duldung und ggf. Bestärkung von der belästigenden Person wahrgenommen. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit der Wiederholung.**





#### 4.1.4 Übergriffe von Patienten / Patientinnen oder Angehörigen

Es kommt gelegentlich auch vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Auszubildende und Studierende von Patienten oder Patientinnen oder deren Angehörigen sexuell belästigt werden. Hier sind die Vorgesetzten sowie das gesamte Personal in einer besonderen Verantwortung. Vertreter der ärztlichen und pflegerischen Leitungsebene sollten gemeinsam gegenüber derjenigen Person, von der die Belästigung ausgeht, reagieren und ihr die Null-Toleranzgrenze für dieses Fehlverhalten aufzeigen.

Je nach Art des Fehlverhaltens und der Wiederholungsgefahr sollten organisatorische Maßnahmen durchgeführt werden (zum Beispiel: Verlegung innerhalb des Klinikums; Schutz der/des Betroffenen durch kurzfristige Zuweisung anderer Tätigkeiten). Als ultima ratio sind die Verlegung in ein anderes Krankenhaus oder – wenn medizinisch möglich – die vorzeitige Entlassung denkbar. Belästigenden Angehörigen kann ein Hausverbot ausgesprochen werden.

#### Mögliche Sofortreaktionen gegenüber Patienten und Patientinnen sind:

- **Wahrnehmung**  
„Sie berühren mich an ... der Brust, dem Po, im Gesicht etc.“
- **Wirkung**  
„Das ist mir unangenehm“
- **Aufforderung, das Verhalten einzustellen**  
„Ich möchte nicht, dass Sie mich anfassen“

Eine Diskussion oder eine eigene Rechtfertigung sind fehl am Platz. Grundsätzlich sollte die Interaktion so schnell wie möglich beendet werden und eine Information an die Vorgesetzten gegeben werden.

#### 4.2 Maßnahmen bei Stalking

Stalking-Opfern ist grundsätzlich zu raten, sich so frühzeitig wie möglich gegen den Stalker/die Stalkerin zur Wehr zu setzen. Hier stehen zivilrechtliche und strafrechtliche Mittel zur Verfügung. Stalking-Opfer sind gemäß § 238 Strafgesetzbuch „Nachstellung“ strafrechtlich geschützt (siehe auch „6 Gesetzliche Grundlagen“).

#### Beispielhafte Reaktionen sind:

- Machen Sie dem Stalker/ der Stalkerin sofort und unmissverständlich klar, dass Sie keinerlei Kontakt mehr wünschen. Bleiben Sie konsequent!
- Öffentlichkeit kann schützen: Informieren Sie Ihr gesamtes Umfeld (z. B. das Kollegium, Mitstudierende, Familie, Freundinnen und Freunde, Nachbarn), wenn Sie Opfer von Stalking geworden sind.
- Bei einer akuten Bedrohung (z. B. wenn der Stalker/ die Stalkerin Sie verfolgt, ein Angriff bevorsteht) alarmieren Sie die Polizei über den Notruf 110.
- Verfolgt Sie ein Stalker oder eine Stalkerin im Auto, fahren Sie zur nächsten Polizeidienststelle.
- Dokumentieren Sie alles, was der Stalker/die Stalkerin schickt, mitteilt oder unternimmt, damit Sie, falls erforderlich, Fakten und Beweismittel haben.
- Persönliche Daten gehören nicht in den Müll. Gehen Sie sorgsam mit Unterlagen um, auf denen sich Ihre persönlichen Daten befinden.
- Wenden Sie sich an eine Beratungsstelle (siehe „5 Unterstützung und Beratung“).
- Es hilft, Anzeige bei der Polizei zu erstatten! Schnelles und konsequentes Einschreiten der Polizei zeigt fast immer gegen Stalking Wirkung und die Belästigungen nach einer Anzeige hören häufig auf.
- Um sich vor Stalking zu schützen, können Sie beim Amtsgericht eine „Einstweilige Verfügung/ Schutzanordnung“ nach dem Gewaltschutzgesetz beantragen.

Die Vorgehensweise im Umgang mit Stalking entspricht ansonsten der Vorgehensweise im Umgang mit sexueller Belästigung (siehe Kapitel 4.3).

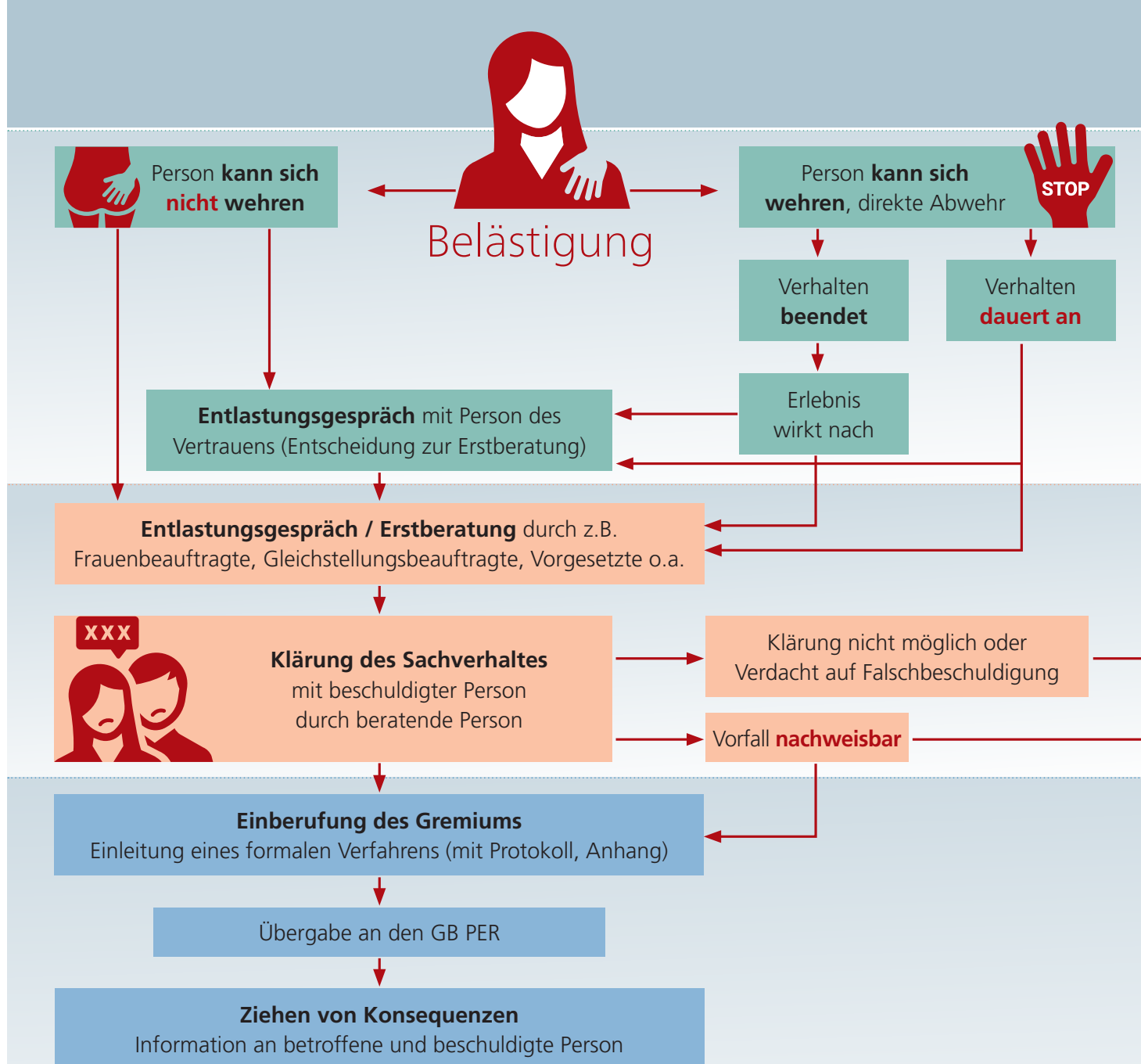
### 4.3 Exemplarischer Prozessablauf bei sexueller Belästigung / Stalking

Grundsätzlich werden alle einleitenden Schritte zur Aufarbeitung des Vorfalls mit der betroffenen Person abgestimmt. Alle Gespräche werden vertraulich behandelt.

Der hier beschriebene Ablauf ist beispielhaft. Der Ablauf kann bis zur Einberufung des Gremiums gestoppt oder je nach Vorfall beschleunigt werden.

Grundsätzlich werden alle Gespräche streng vertraulich behandelt und führen nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person zu weiteren Schritten.

**Notizen machen** → Formular 1  
(Datum, Zeit, Vorfall, beteiligte Person, ggf. Zeugen)  
**Meldung des Vorfalls** → Formular 2



In der Erstberatung wird entschieden, ob ein Gespräch mit der beschuldigten Person durchgeführt wird. Diese erhält eine Einladung zur Klärung des Sachverhaltes und wird mit dem Vorwurf konfrontiert.



### Teil 1 Ebene der betroffenen Person

### Teil 2 Ebene der Erstberatung

Aufzeigen der  
Konsequenzen

Abschluss mit Aufzeigen der Konsequenzen

### Teil 3 Ebene des Arbeitgebers

Die Stellungnahme wird angehört und im Gesamtkontext beurteilt, vorhandene Zeugen werden im Vorfeld befragt.

Bei nachweisbaren Vorfällen, bei Überforderung der erstberatenden Stelle oder bei Weigerung der beschuldigten Person, an einem klärenden Gespräch teilzunehmen, entscheidet die betroffene Person, ob das Verfahren an dieser Stelle mit dem Aufzeigen der möglichen Konsequenzen beendet oder als weiterer Schritt ein vom UKD und der MFD etabliertes Gremium einberufen wird. Mitglieder sind je nach Statusgruppe der betroffenen Person ein Mitglied des GB PER, die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte (UKD) oder die Gleichstellungsbeauftragte (MFD), ein Mitglied des jeweils zuständigen Personalrats, ein Mitglied des Referats Lehre, eine psychologische Fachperson, die jeweiligen übergeordneten Vorgesetzten und ggf. weitere Personen. Im Minimum müssen drei Mitglieder des Gremiums teilnehmen.

Das Gremium tagt zeitnah innerhalb von drei Arbeitstagen. Beide Seiten werden getrennt gehört.

Eine Gegenüberstellung von Opfer zu Täter findet nicht statt.

Nach der Sitzung übergibt das Gremium das Protokoll an den GB PER oder bei beschuldigten Studierenden die Leitung der Fakultätsverwaltung. Diese bewerten die Vorfälle aus Sicht des Arbeitgebers bzw. der Fakultät und leiten ggf. weitere arbeitsrechtliche bzw. fakultätsinterne Prozesse ein. Mögliche Konsequenzen hieraus können sein:

- hartes Kritikgespräch mit Unterlassungsaufforderung
- Versetzung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Exmatrikulation
- fristgerechte/fristlose Kündigung
- Strafanzeige bzw. Strafantrag durch die Dienststelle

## 5 Unterstützung und Beratung

**Innerhalb des Unternehmens stehen neben Ihren direkten Vorgesetzten folgende Ansprechpartner/innen zur Verfügung:**

**Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte des  
Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden**

PF 95

 frauenbeauftragte@ukdd.de  458-5686

---

**Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen  
Fakultät Dresden**

 gleichstellung.mf@mailbox.tu-dresden.de  458-6124


---

**Betriebsärztlicher Dienst**  458-3736

---

**Personalrat UKD**  458-4241

---

**Personalrat TUD**  
(Mitglied der MFD erfragen)  463-33876

---

**Jugend- und  
Auszubildenden-Vertretung**  458-4241

---

**Personalabteilung**  458-2822


---

**Carus Care (Mitarbeiter für Mitarbeiter)**  
Ansprechpartner im Intranet

---

**Fachschaftsrat MFD**  458-5689

---

**Referat Lehre (Sekretariat)**  458-2828

---

**Carus Campus**  458-19388

---

**Außerhalb des Unternehmens stehen u. a. folgende Beratungsangebote zur Verfügung:**

**Frauen e. V. – \*sowieso\* Kultur Beratung Bildung**

Angelikastraße 1, 01099 Dresden

Mo und Fr 9.00 bis 11.00 Uhr

Mi 14.00 bis 16.00 Uhr

Do 5.00 bis 19.00 Uhr

 [www.frauen-ev-sowieso.de](http://www.frauen-ev-sowieso.de)

 beratung@frauen-ev-sowieso.de  804 1470

---

**Gesundheitsamt**

Krisentelefon: Telefon des Vertrauens

täglich, auch am Wochenende und an Feiertagen

17.00 bis 23.00 Uhr  804 1616

---

**Psychosozialer Krisendienst,  
Gesundheitsamt Dresden**

Krisenintervention und Beratung für Frauen und Männer

Ostra-Allee 9, 01067 Dresden

Mo bis Do 8.00 bis 12.00 Uhr, 13.00 bis 17.00 Uhr

Fr 8.00 bis 14.00 Uhr  4885341

---

**DIK-Dresdner Interventions- und Koordinierungs-  
stelle gegen häusliche Gewalt**

Krisenintervention, Beratung (auf Wunsch anonym),

Begleitung und Unterstützung für erwachsene Betroffene  
sowie deren Kinder

Laurinstraße 6, 01067 Dresden


Mo bis Fr 8.00 bis 16.00 Uhr (telefonisch)

 [www.fsh-dresden.de](http://www.fsh-dresden.de)

 dik@fsh-dresden.de  8567210

---

**Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**

 [www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung/  
e-mail-beratung.html](http://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung/e-mail-beratung.html)

24h täglich (telefonisch)  0800 0116016

---

**Opferhilfe Sachsen e.V.**

Heinrichstraße 12, 01097 Dresden

 dresden@opferhilfe-sachsen.de  801 0139

---

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Mo bis Fr 9.00 bis 12.00 Uhr, 13.00 bis 15.00 Uhr

 030 18555 1865

---

## 6 Gesetzliche Grundlagen

In folgenden Gesetzen finden sich Regelungen zu den Themen sexuelle Belästigung und Stalking:

### Grundgesetz

#### Artikel 1 (1)

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

#### Artikel 2 (2)

Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit [...].

### Strafgesetzbuch

#### § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter

1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,
2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder
3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.

#### § 240 Nötigung

(1) Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine Schwangere zum Schwangerschaftsabbruch nötigt oder
2. seine Befugnisse oder seine Stellung als Amtsträger missbraucht.

#### § 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 Verwendung 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.

Weitere Straftatbestände durch Stalking-Handlungen können Hausfriedensbruch, Beleidigung, sexuelle Nötigung sowie vorsätzliche oder fahrlässige Körperverletzung sein.

## **Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG)**

### **§ 1 Gerichtliche Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Nachstellungen**

Hier sind Maßnahmen enthalten, die sicherstellen, dass auch Nachstellungen, die nicht von den Straftatbeständen des Strafgesetzbuches erfasst sein sollten, strafrechtlich geahndet werden können.

## **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

### **§ 1 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.

### **§ 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 [...], 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.

### **§ 7 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 Beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

## 7 Schlussbemerkung

Das Hauptaugenmerk dieses Handlungskonzepts liegt in der Prävention von Grenzverletzungen. Die Sensibilisierung der Vorgesetzten, Beschäftigten, Studierenden und Auszubildenden zum Thema und die eindeutige Bekräftigung der Hochschulmedizin Dresden, solches Verhalten nicht zu dulden, ist die Grundlage zur Vermeidung.

Dieses Handlungskonzept wurde von der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten des UKD, der Gleichstellungsbeauftragten der MFD und Vertreterinnen der Personalräte beider Einrichtungen erstellt. Freundliche Unterstützung leisteten der Geschäftsbereich Personal und Recht sowie die im Text benannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

## Impressum

### **Herausgeber**

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden  
Fetscherstraße 74, 01307 Dresden, [www.uniklinikum-dresden.de](http://www.uniklinikum-dresden.de)

### **Kontakt**

Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden  
Telefon: 0351 458-5686, E-Mail: [frauenbeauftragte@ukdd.de](mailto:frauenbeauftragte@ukdd.de)

Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus  
Telefon: 0351 458-6124, E-Mail: [gleichstellung.mf@mailbox.tu-dresden.de](mailto:gleichstellung.mf@mailbox.tu-dresden.de)

### **Konzept, Redaktion, Gestaltung**

Ketchum Pleon Dresden, Stand: November 2018

### **Bilder**

Titel ©iStock.com/Maximkostenko, Prozessablauf ©iStock.com/nanmulti



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

**Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus**  
DIE DRESDNER.

