

Dienstvereinbarung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg

1. Präambel

Das Universitätsklinikum Heidelberg (Vorstand, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Frauenvertreterin) setzt sich für ein Arbeitsklima ein, das sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet. Dieses positive innerbetriebliche Arbeitsklima ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Universitätsklinikums und die Zufriedenheit der Beschäftigten.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung wegen Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Geschlecht zerstören dieses Arbeitsklima. Diese Dienstvereinbarung soll helfen, derartige Repressalien gegen Einzelne oder Gruppen von Beschäftigten zu vermeiden. Sie soll das Bewusstsein aller Beschäftigten, Vorgesetzten und Funktionsträger schärfen und sicherstellen, dass Fälle von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung geahndet werden und so ein menschenwürdiges Miteinander am Arbeitsplatz nicht nachhaltig zerstört werden kann.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle im Universitätsklinikum Heidelberg Beschäftigten und Beschäftigtengruppen.

Die Dienststelle verpflichtet sich, in Fällen, in denen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung von Dritten ausgeht, alle erforderlichen Maßnahmen (z. B. Hausverbot) zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen.

Firmen, die am Universitätsklinikum tätig sind, sind ebenfalls angehalten, sich nach diesen Grundsätzen zu richten.

3. Grundsätze

Alle Personen, die am Universitätsklinikum beschäftigt sind, legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und in der Krankenversorgung. Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen in Leitungs- und Führungspositionen, tragen Verantwortung dafür, dass Mobbing und Diskriminierung wegen Behinderung, Hautfarbe, Herkunft, Religion oder Geschlecht und Rang, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, sowie sexuelle Belästigung nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern vielmehr als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

4. Verfahren

Konfliktsituationen im Zusammenhang mit oben beschriebenen diskriminierenden Verhaltensweisen sollten zunächst zwischen den unmittelbar betroffenen Beteiligten offen angesprochen und bereinigt werden. Dabei können alle Beteiligten bereits zu diesem Zeitpunkt eine Person ihres Vertrauens zu dem Gespräch hinzu ziehen.

Ist eine Klärung der Situation in dieser ersten Stufe nicht möglich, kann sich der/die Betroffene an eine übergeordnete Stelle seines Vertrauens wenden. Dies kann z.B. der unmittelbare oder nächst höhere Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Personalrat, die Frauenvertreterin, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eine andere Stelle des Vertrauens sein.

Die angesprochene Stelle hat auf Wunsch des/der Betroffenen den Sachverhalt aufzuklären und den Beschuldigungen nachzugehen. Ist dies nur unter Einschaltung Dritter möglich, so erfolgt diese nur mit Einverständnis des/der Betroffenen.

Ebenso erfolgen weitere Maßnahmen nur im Einvernehmen mit dem/der Betroffenen.

5. Fördermaßnahmen

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht sorgt die Dienststelle für umfassende Information aller Beschäftigten zu den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

Hierzu werden im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung die Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung in die Stoffpläne aufgenommen bzw. interne Informationsveranstaltungen angeboten.

Alle Beschäftigten erhalten eine Fertigung der Dienstvereinbarung beim Inkrafttreten dieser Vereinbarung, bzw. zum Beschäftigungsbeginn.

6. Maßnahmenkatalog

Die Dienststelle hat die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen einzuleiten oder zu veranlassen.

Diese können sein:

- Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander
- Verstärkung einer konstruktiven Kommunikation im Umfeld der Betroffenen mit dem Ziel, diese zu einem **kooperativen Miteinander zu verpflichten**,
- **Verpflichtung** zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen,
- **Ermahnung**, das Verhalten zu ändern
- **Androhung** arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (z.B. Umsetzung, Versetzung, Abmahnung, Kündigung, Entfernung aus dem Dienst) und/oder andere rechtliche Schritte wie z. B. Hausverbot.
- Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher und/oder anderer rechtlicher Maßnahmen.

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Heidelberg, den

Prof. Dr. Eike Martin

Irmtraut Gürkan

Gabriele Oppenheimer

Ltd. Ärztlicher Direktor

Kaufmännische Direktorin

Personalratsvorsitzende

- **Sexuelle Belästigung:**

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Personen herabzuwürdigen.

Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken.

Dies können z.B. sein:

- Unerwünschte anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender / Bildschirmschoner / Poster / email)
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt und

- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

- **Mobbing:**

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer Person oder mehreren anderen Personen) und die wiederholt und

systematisch vorkommen.

Dies können am Arbeitsplatz z.B. sein:

- Verleumdungen von Mitbeschäftigten oder deren Familienangehörigen
- Verbreiten von Gerüchten über Mitbeschäftigte oder deren Familie
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- Desinformation
- Drohung und Erniedrigung
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen ,
z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben,
ohne Anlaß durch die Person.

• **Diskriminierung:**

Diskriminierung ist eine Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des/der Einzelnen.

Diskriminierungen können z.B. sein:

- herabwürdigende Bemerkungen, Kommentare oder Witze und /oder Handlungen auf Grund der nationalen und/oder sozialen Herkunft
- der Hautfarbe
- der Abstammung
- einer Behinderung
- des Geschlechts,

- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung

- der politischen Gesinnung

- der sexuellen Ausrichtung