



Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg

1. Präambel

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

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung z.B. wegen Behinderung oder Krankheit, Herkunft, Hautfarbe, Alters, Religion, sexueller Orientierung 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 und aller Führungskräfte, Vorgesetzten und Funktionsträger/-innen schärfen und sicherstellen, dass Fälle von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung geahndet werden und so ein respektvoller und offener Umgang miteinander gelebt werden kann.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle im Universitätsklinikum Heidelberg Beschäftigten und Beschäftigtengruppen. Hierzu zählen auch die Auszubildenden.

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.

Beschäftigte von Tochtergesellschaften und Fremdfirmen, Landesbeschäftigte und Auszubildende, die am Universitätsklinikum tätig sind, sind ebenfalls angehalten, sich nach diesen Grundsätzen zu richten. Eigene betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

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 oder Krankheit, Alters, Hautfarbe; Herkunft, Religion- oder Geschlecht und sexueller Orientierung nicht stattfindet.

Insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie die sexuelle Belästigung werden nicht geduldet sondern als Rechtsverletzung behandelt.

4. Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung

Das Universitätsklinikum Heidelberg ist ein weltoffenes, internationales Unternehmen, das Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus vielen unterschiedlichen Nationen beschäftigt, Patienten und Patientinnen unterschiedlicher Herkunft medizinisch betreut und internationales Publikum als Besucher und Besucherinnen empfängt. Die Darstellung extremistischen Gedankenguts in jedweder Form ist mit den Unternehmensgrundsätzen unvereinbar.

Den am Universitätsklinikum Heidelberg Beschäftigten ist es daher im Rahmen ihrer Tätigkeit am Universitätsklinikum Heidelberg untersagt, Zeichen, die auf eine rechtsradikale oder sonstige extremistische Gesinnung hindeuten könnten, sichtbar zu tragen oder zu verwenden. Hierzu zählen Schmuck, Buttons, Kleidung, Tattoos etc. Das Verbot gilt gleichermaßen für betriebliche Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit (z.B. Betriebsfeiern).

Untersagt und gem. §§ 86 f. StGB unter Strafe gestellt ist insbesondere das Verwenden von Zeichen verfassungswidriger (z.B. extremistischer oder terroristischer) Organisationen. Darüber hinaus ist unabhängig von einer strafrechtlichen Relevanz auch das Tragen und sonstige Verwenden von Kleidung, Zeichen, Codes und Symbolen untersagt, die allgemein der rechts-extremen Szene zugeordnet werden können.

Eine Übersicht über bestehende Verbote und weiterer Erkennungszeichen speziell im rechts-extremistischen Bereich ist der Broschüre des Bundesverfassungsschutzes „Rechtsextremismus: Symbole, Zeichen und verbotene Organisationen“ in der jeweils gültigen Fassung zu entnehmen, abrufbar unter:

<https://www.verfassungsschutz.de/embed/broschuere-2015-04-rechtsextremismus-symbole-zeichen-und-verbotene-organisationen.pdf>

5. 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 hinzuziehen.

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/die unmittelbare oder nächst höhere Vorgesetzte, die Personal- oder Rechtsabteilung, der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit, 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 dies nur mit Einverständnis des/der Betroffenen.

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

6. 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 Aus-, Fort- und Weiterbildung, sowie im Führungskräfte-training 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.

7. Maßnahmenkatalog

Bei Verstößen gegen diese DV hat die Dienststelle nach individueller Prüfung im Einzelfall angemessene 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. Sie ersetzt die „Dienstvereinbarung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg“ vom 19.04.2005.

Heidelberg, den 02.08.2018



Prof. Dr. Annette Grütters-Kieslich
Leitende Ärztliche Direktorin



Irmtraut Gürkan
Kaufmännische Direktorin



Martina Weihrauch
Beauftragte für
Chancengleichheit



Herbert Beck
Vorsitzender
Gesamtpersonalrat



Gabriele Oppenheimer
Vorsitzende Personalrat
Klinikum



Manja Mauersberger
Vorsitzende Personalrat
Orthopädie

Begriffsbestimmungen

Was als sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung empfunden wird, kann wesentlich durch das subjektive Empfinden der/s Betroffenen bestimmt sein.

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 erfolgen.

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, verletzendes Verhalten, 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
- des Alters
- der Abstammung
- einer Behinderung oder Krankheit
- des Geschlechts
- der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung
- der politischen Gesinnung
- der sexuellen Orientierung