

Aktualisiert: Dezember 2024

Schutz der Mitarbeiter*innen vor sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz



Inhaltsverzeichnis

1.	Ziele.....	3
2.	Geltungsbereich und Zuständigkeiten	3
3.	Was ist sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz	3
3.1	Formen der sexualisierten Gewalt.....	4
3.2	Ursachen der sexualisierten Gewalt.....	4
3.3	Folgen der sexualisierten Gewalt.....	5
3.4	Präventionsmaßnahmen.....	5
4.	Umgang bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt.....	6
5.	Überblick über Hilfsangebote und Ansprechpartner*innen	8
6.	Gesetzliche Grundlagen und geltende Unterlagen.....	9

1. Ziele

Das PZN tritt allen Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt entschieden entgegen und ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um den Mitarbeitenden ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu bieten.

Ziel dieses Schutzkonzepts ist es, Informationen und Handlungswege zum Schutz der Beschäftigten des PZN vor sexualisierter Gewalt aufzuzeigen. Dies umfasst die Bereiche Prävention, Maßnahmen bei auftretenden Fällen von sexualisierter Gewalt durch Mitarbeitende, Patient*innen, Bewohner*innen und Dienstleistende sowie den Umgang mit Falschmeldungen.

Bereits bestehende Regelungen des PZN sind in diesem Konzept als zusätzlich geltende Unterlagen mit aufgeführt.

2. Geltungsbereich und Zuständigkeiten

- Dieses Schutzkonzept gilt für alle Mitarbeitenden des PZN und ist verpflichtender Bestandteil der Einarbeitung für neue Mitarbeitende.
- Für die Umsetzung sind die jeweiligen Führungskräfte der Kliniken/Stationen sowie der sonstigen Bereiche/Abteilungen verantwortlich.

3. Was ist sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

Jede*r Mitarbeitende beschreibt sexualisierte Gewalt individuell nach subjektivem Empfinden und eigenen Erfahrungen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sexualisierte Gewalt wie folgt:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 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 pornografischen 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“. (§ 3 Absatz 4 AGG)

Im deutschsprachigen Raum hat sich die Bezeichnung „sexualisierte Gewalt“ etabliert. In Abgrenzung zur enger gefassten Bezeichnung sexuelle Belästigung (AGG) umfasst der Begriff sexualisierte Gewalt neben physischer Gewalt jegliche unerwünschte sexuelle Handlung und Grenzüberschreitungen, bei denen eine Person in ihrer sexuellen Selbstbestimmung und Unversehrtheit beeinträchtigt wird. Diese Form von Gewalt kann sich in verbalen, nonverbalen oder physischen Formen manifestieren und zielt darauf ab, die persönliche Integrität und Autonomie im sexuellen Bereich zu verletzen oder zu missachten. Die missbräuchliche Ausnutzung von Macht wird damit unterstrichen.

Im PZN verwenden wir daher den Begriff „sexualisierte Gewalt“.

3.1 Formen der sexualisierten Gewalt

Es lassen sich drei Arten der sexualisierten Gewalt unterscheiden: verbale, non-verbale und physische Gewalt.

Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Anzügliche Bemerkungen und Witze • Aufdringliche/beleidigende Kommentare über Kleidung, Aussehen oder Privatleben • Sexuell zweideutige Kommentare • Fragen mit sexuellem Inhalt • Aufforderung zu intimen/sexuellen Handlungen • Sexualisierte Einladung zu einem Treffen
Non-Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Anzügliche Blicke/Starren • Hinterherpfeifen • Zeigen/senden digitaler Medien mit sexuellem Bezug • Unangemessene/aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken • Aufhängen/Verbreiten von pornographischen Materials • Unsittliches Entblößen
Physisch	<ul style="list-style-type: none"> • Unerwünschte Berührung (Küssen, Streicheln, Umarmen etc.) • Wiederholt Körperliche Annäherung; nicht wahren der körperlichen Distanz (ca. eine Armlänge) • Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021

3.2 Ursachen der sexualisierten Gewalt

Die „Täter*innen“ üben sexualisierte Gewalt nicht auf Grund von körperlicher Attraktivität oder sexueller Lust aus. Als Ursachen werden zwei Sachverhalte unterschieden: die Machtausübung und die Untergrabung der Autorität bzw. das Ausschalten von Konkurrenz.

Sexualisierte Gewalt ist kein zufälliges Verhalten, sondern meist vorsätzlich und zielgerichtet. Dabei kann es jede*n treffen, denn Belästigungen und Gewalt passieren unabhängig vom Aussehen, der Kleidung oder dem allgemeinen Auftreten. Daher ist niemals das Opfer der sexualisierten Gewalt schuld!

Personen, die belästigen, nehmen die belästigte Person – bewusst oder unbewusst – nicht als gleichwertige Person wahr. Sie fühlen sich der Person überlegen und möchten diesem Gefühl Ausdruck verleihen. Sexualisierte Gewalt dient somit der Erniedrigung und Demütigung der Opfer.

3.3 Folgen der sexualisierten Gewalt

Die Folgen der sexualisierten Gewalt zeigen sich bei den Betroffenen mit schwerwiegenden gesundheitlichen Auswirkungen (psychisch/physisch), die zur Arbeitsunfähigkeit führen oder letztlich sogar zur Kündigung. Das ist vor allem dann der Fall, wenn Betroffene sich bzgl. der Gewalt nicht äußern können bzw. sich durch Kolleg*innen oder dem Arbeitgeber nicht ernst genommen fühlen.

Kurzfristige Folgen	Langfristige Folgen
<ul style="list-style-type: none"> • Ärger/Aggression • Schlaflosigkeit • Migräne • Magenschmerzen • Verlegenheit/Scham • Angst/Hilflosigkeit • Schock/Ohnmacht • Schuldgefühle • Ekel 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefühl der Minderwertigkeit • Verlust des Selbstvertrauens • Beziehungsschwierigkeiten • Angstzustände • Schlafstörungen • Konzentrationsschwierigkeiten • Arbeitsunfähigkeit • Depression • Panikattacken

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021

3.4 Präventionsmaßnahmen

Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt setzt das PZN folgende Präventionsmaßnahmen um: Klare Verhaltensregeln, verpflichtende Qualifizierungsangebote und eine breite Aufklärung von Mitarbeitenden und Führungskräften sind die Säulen des PZN, um die Aufmerksamkeit im PZN zu schärfen und das Verantwortungsbewusstsein in der Mitarbeiterschaft zu stärken.

Im Rahmen einer verpflichtenden Online-Schulung werden alle Führungskräfte im Laufe der Einarbeitungsphase zu AGG, den PZN-Schutzkonzepten und -Hilfsangeboten geschult.

Dadurch sind die Führungskräfte wichtige Multiplikator*innen der Unternehmenskultur und tragen zur Umsetzung von Schutzkonzepten in ihrem Bereich maßgeblich bei. Sie haben auch die Aufgabe, den Mitarbeitenden zu verdeutlichen, dass die Meldung von grenzüberschreitenden Verhaltensweisen keineswegs denunzierend, sondern professionell ist. In Teambesprechungen wird dem Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ Raum eingeräumt, bei Bedarf leiten die zuständigen Führungskräfte erforderliche Veränderungsprozesse ein.

Eine Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden für das Thema findet statt durch Aktionen, Flyer, Aushang von Plakaten sowie ein klares Statement der Unternehmensleitung.

4. Umgang bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt

4.1 Sexualisierte Gewalt durch Patient*innen, Bewohner*innen

Sexualisierte Gewalt oder enthemmendes Verhalten durch Patient*innen kann Symptom der Krankheit sein z. B. bei Demenz. Ebenso können körperliche Bedürfnisse nach Intimität sowie Nebenwirkungen von Medikamenten zu sexuell enthemmten Verhalten oder Übergriffen führen.

Wenn es zu sexualisierter Gewalt durch Patient*innen gekommen ist: Sprechen Sie zunächst Ihre Führungskraft an, gemeinsam mit ihr werden folgende Handlungsoptionen in Absprache mit dem multiprofessionellen Team geprüft und ggf. umgesetzt:

- Mit Kolleg*innen und Vorgesetzten über den Vorfall sprechen
- Wenn möglich mit Patient*innen über das übergriffige Verhalten sprechen. Klar aufzeigen, dass dieses Verhalten nicht toleriert wird
- Patient*innen-Zimmer immer gemeinsam mit Kolleg*innen betreten
- Geschlechtsspezifische Pflegefachkraft als Bezugspfleger einsetzen
- Patient*innen verlegen in anderen Stationsbereich oder auf eine andere Station
- In Teambesprechung Vorfall thematisieren
- Fallbesprechung einberufen
- Evtl. Medikation ärztlich überprüfen und anpassen, sofern medizinisch vertretbar
- Dokumentation des Vorfalls in Orbis
- Vorgesetzte bieten den betroffenen Mitarbeiter*innen Unterstützung an und weisen auf alle Hilfsangebote des PZN hin
- Falls ein gewaltsamer sexueller Übergriff stattgefunden hat, besteht jederzeit die Möglichkeit, persönliche Strafanzeige bei der Polizei zu erstatten. Ggf. unterstützt das PZN dabei. Zuständig für die Prüfung der Unterstützungsmöglichkeiten ist die Duale Klinikleitung.

4.2. Sexualisierte Gewalt durch Mitarbeiter*innen

4.2.1 Handlungsoptionen für Betroffene

Grundsätzlich obliegt es der betroffenen Person selbst, wie sie mit Vorfällen von sexualisierter Gewalt umgehen möchte. Die betroffene Person entscheidet, ob sie über einen Vorfall schweigt, darüber redet oder etwas meldet und anzeigt.

Das PZN möchte alle betroffenen Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt Hilfe zu holen und die Vorfälle transparent zu machen. Das PZN wird alle Maßnahmen ergreifen, um ein diskriminierungs- und gewaltfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Was können Betroffene tun? Erste Schritte

- Holen Sie sich Hilfe (siehe Liste der internen und externen Ansprechpartner*innen unter Punkt 5).
- Informieren Sie zu Ihrer Unterstützung eine Person Ihres Vertrauens. Dies können z. B. sein: Ihre Führungskraft, die Beauftragte für Chancengleichheit, ein Mitglied des Personalrats.
- Sagen Sie dem*r Täter*in, dass Sie sich belästigt fühlen. Sie können dies auch per E-Mail tun. Bewahren Sie diese Nachricht auf. Informieren Sie den*die Belästigende*n, dass Sie eine Person des Vertrauens darüber informiert haben.

- Wenn die Person ihr Verhalten nicht ändert, dann drohen Sie ihr Konsequenzen an.
- Erstellen Sie ein Protokoll (Datum, Zeit, Ort und Art der Belästigung). Gibt es Zeug*innen? Wären diese bereit, Sie zu unterstützen? Sammeln Sie Dokumentationen der Belästigung, z. B. E-Mails, Fotos als Beweise.
- Wenden Sie sich an Ihre Führungskraft. Sie hat bei Grenzverletzungen die Pflicht, in Ihrem Sinne fürsorglich tätig zu werden. Wenn Sie sich emotional besser bei der nächsthöheren Führungskraft aufgehoben fühlen, wenden Sie sich direkt an diese Person.

4.2.2 Handlungsverpflichtungen für Führungskräfte

Alle Führungskräfte sind vom Arbeitgeber zum AGG und den Schutzkonzepten geschult und haben die Verpflichtung, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und bei Fehlverhalten bzw. gesetzeswidrigem Verhalten von Mitarbeitenden und bei Übergriffen durch Patient*innen bzw. Bewohner*innen adäquate Maßnahmen zu ergreifen. Im Rahmen der Einarbeitung wird jeder Führungskraft von der Personalleitung persönlich die Vorgehensweise und der Prozess bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden („Störungen im Arbeitsverhältnis“) erläutert und werden die im PZN vorhandenen Konzepte zum Schutz vor Gewalt vorgestellt. Entsprechend ist die Führungskraft verpflichtet, bei der Beobachtung oder Mitteilung sexualisierter Gewalt zu verfahren.

Wenn die Führungskraft sexualisierte Gewalt beobachtet:

- Fakten zusammentragen: Wer? Was? Wann? So konkret wie möglich festhalten
- Je nach Art und Schwere des Fehlverhaltens der*des Mitarbeitenden ein Konfliktgespräch Stufe 1 oder ein Konfliktgespräch Stufe 2 oder ein Erörterungsgespräch gemeinsam mit der Personalleitung veranlassen. ([Leitfaden Konfliktgespräch](#))

Wenn sich ein*e Mitarbeiter*in an die Führungskraft wendet:

- Auftragsklärung: Was ist Erwartungshaltung/Wunsch/Bitte der*des Beschwerdeführenden? Entsprechend des Auftrages weiter verfahren.
- Bei faktenbasierten Gesetzesverstößen ein Erörterungsgespräch gemeinsam mit der Personalleitung zwecks Klärung adäquater arbeitsrechtlicher Maßnahmen veranlassen.

Umgang mit Falschmeldungen:

Wendet sich ein*e Mitarbeiter*in an die Führungskraft mit wissentlich und gewollt falschen Beschuldigungen an die Führungskraft mit dem Ziel, einer*m Kollegen*in zu schaden, hat die Führungskraft abzuwägen, ob ein Konfliktgespräch Stufe 1 oder ein Konfliktgespräch Stufe 2 oder ein Erörterungsgespräch gemeinsam mit der Personalleitung im Ergebnis zu einer Unterlassung des Fehlverhaltens des*r Falschmeldenden führen wird, und dieses entsprechend zu veranlassen.

4.2.3 Person des Vertrauens wie z. B. Personalrat, Beauftragte für Chancengleichheit

Wenn sich ein*e Mitarbeiter*in an eine Person des Vertrauens wendet:

- Auftragsklärung: Was ist Erwartungshaltung, Wunsch, Bitte der*des Beschwerdeführenden? Entsprechend des Auftrags weiter verfahren.
- Bei faktenbasierten Gesetzesverstößen ein Erörterungsgespräch gemeinsam mit der Personalleitung zwecks Klärung adäquater arbeitsrechtlicher Maßnahmen veranlassen.

4.2.4 Kolleg*innen

Für Beschäftigte, die sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz beobachten, ist ein Eingreifen nicht immer einfach. Auf folgende Arten können Kolleg*innen Betroffene unterstützen:

- Bei Anzeichen auf sexualisierte Gewalt: Sprechen Sie Betroffene aktiv an, bieten Sie Ihr Ohr an.
- Gehen Sie mit Erzählungen von Betroffenen vertrauensvoll um und unternehmen Sie nur die Schritte, die Betroffene explizit wünschen.
- Bieten Sie Ihre Begleitung an, wenn die betroffene Person Beratung aufsucht.
- Reagieren Sie empathisch, aber möglichst nicht emotional.
- Machen Sie auf interne und externe Hilfsangebote aufmerksam (siehe Liste unter 5.).
- Bieten Sie Ihre Unterstützung an, wenn die betroffene Person gegen die sexualisierte Gewalt Maßnahmen ergreifen möchte.
- Wenn Sie selbst sexualisierte Gewalt beobachten, dokumentieren Sie dies, sprechen die betroffene Person an und stellen sich als Zeug*in zur Verfügung.
- Suchen Sie sich selbst Unterstützung, behandeln Sie jedoch die persönlichen Informationen des Vorfalls vertraulich.

5. Überblick über Hilfsangebote und Ansprechpartner*innen

Mitarbeitende können sich bei verschiedenen internen und externen Ansprechpartner*innen fachlich qualifizierte Hilfe holen.

Einige Hilfsangebote und Ansprechpartner*innen sind in der folgenden Tabelle aufgeführt - im Internet werden Betroffene weitere Hilfsangebote finden.

Kontakt-Stellen / Ansprechpartner*innen	Kontaktdaten
Beauftragte für Chancengleichheit	Petra Barié, 06222-55-2309; petra.barie@pzn-wiesloch.de
Personalrat	Hr. Reichenbach, 06222-55-2163, ralf.reichenbach@pzn-wiesloch.de Anette Brenner, 06222-55-2144, anette.brenner@pzn-wiesloch.de
Personalleitung Stv. Personalleitung	Isolde Schuller, 06222-55-2106; isolde.schuller@pzn-wiesloch.de Simone Schnell, 06222-55-2467
Pme Familienservice	24/7 telefonisch erreichbar unter: 0800 - 801 007 000 Link zum Intranet-Eintrag des pme Familienservice
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“	24 Stunden telefonisch erreichbar unter 08000 - 116 016

Hilfe- und Beratungstelefon der Antidiskriminierungs-Stelle des Bundes	Montag bis Freitag: 9-12 und 13-15 Uhr telefonisch erreichbar unter 030-1855-518 65 Antidiskriminierungsstelle - Andere Beratungsstellen finden
Weisser Ring e.V.	Bundesweiter Verein für Opfer von Kriminalität und Gewalt WEISSER RING e. V. (weisser-ring.de)

6. Gesetzliche Grundlagen und geltende Unterlagen

- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)
- [Unternehmensleitbilder des PZN](#)
- [KO Schutz der Mitarbeiterinnen vor physischer verbaler Gewalt.docx \(pzn-wiesloch.de\)](#)
- [Schutzkonzept zur Prävention von Missbrauch und Gewalt](#)