

Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an dem Universitätsklinikum Köln und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln

vom 01.07.2021

Inhaltsübersicht

Präambel

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Allgemeines Verbot

§ 4 Pflichten von Personen mit Leitungsaufgaben

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

§ 6 Beratungs- und Beschwerdeverfahren

§ 7 Informelles Verfahren: Beratung

§ 8 Formelles Verfahren: Beschwerde

§ 9 Sanktionen

§ 10 Datenerfassung

§ 11 Inkrafttreten

Präambel

Das Universitätsklinikum Köln und die Medizinische Fakultät der Universität zu Köln verstehen sich gemäß ihrem Leitbild als ein Studien-, Lehr-, Lern- und Arbeitsort, an dem die Würde und die Persönlichkeit eines jeden Menschen respektiert wird und alle einen fairen und wertschätzenden Umgang miteinander pflegen. Hierzu fordert sie alle Beschäftigten auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergriffigem oder gewalttätigem Verhalten. Der respektvolle, diskriminierungsfreie Umgang setzt sich in der Patientenversorgung fort. Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten.

Verursachende sollen adäquat zur Verantwortung für ihre Handlungen gezogen werden, sie sollen gleichzeitig zu einer nachhaltigen Veränderung ihres Verhaltens gebracht werden.

Das Universitätsklinikum Köln und die Medizinische Fakultät der Universität zu Köln weisen mit der Richtlinie nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing nicht dulden und übernehmen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Beschäftigten. Zweck dieser Richtlinie ist es, zu sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen.

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Köln und die Mitglieder und die Angehörigen der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln, unabhängig von einer nur vorübergehenden, gastweisen oder hauptberuflichen Beschäftigung, sowie für alle Praktikantinnen, Praktikanten, Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen. Das in der nachfolgenden Richtlinie festgelegte Verfahren findet auch dann Anwendung, wenn nur eine der beteiligten Personen Beschäftigte/r des Universitätsklinikums Köln oder Mitglied und Angehörige oder Angehöriger der medizinischen Fakultät der Universität zu Köln ist.
- (2) Diese Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche des Universitätsklinikums Köln und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln. Sie konkretisiert die Organisationspflichten als Arbeitgeber gemäß §§ 12, 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

§ 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Diskriminierung bedeutet Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund tatsächlicher oder

zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht¹, sexueller Orientierung/Identität, Herkunft, Behinderung/Krankheit, Religion/Weltanschauung, Alter oder aufgrund weiterer individueller Differenzierungsmerkmale (z.B. Aussehen, institutionelle Zugehörigkeit in einer Organisation). Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald Personen gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und in Situationen geraten, in denen aus mehr als einem Grund diskriminiert wird.

a) Eine direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung durch Personen oder die Institution kann vorliegen, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme offensichtlich eine objektivierbare, d.h. nachvollziehbare und nachprüfbare Ungleichbehandlung einer Person oder von Personengruppen zur Folge hat.

b) Eine indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung durch Personen oder die Institution kann vorliegen, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme zwar neutral formuliert ist und keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen enthält, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch nachweislich so auswirkt, dass die Angehörigen einer bestimmten Gruppe regelmäßig benachteiligt werden.

(2) Als sexualisierte Gewalt werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die in sexueller Hinsicht diskriminierend, beleidigend oder demütigend sind und die zur Folge haben, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dieses Verhalten beinhaltet u.a.:

- sexualisierte nonverbale und verbale Kommunikation,
- jegliche sexualisierte Darstellungen,
- tätliche Übergriffe.

(3) Mobbing ist eine konfliktbeladene Kommunikation oder Handlung zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt oder direkt oder indirekt angegriffen wird. Dieses Verhalten beinhaltet u.a.:

- systematische Verbreitung von diskreditierenden Gerüchten,

¹ Hierunter wird sowohl das juristische Geschlecht als auch das Identifikationsgeschlecht gefasst.

- systematische Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung

(4) Stalking

Stalking ist das unbefugte, beharrliche Nachstellen und Auspähen oder Belästigen, das nicht zwingend unter wiederholtes "Nachstellen" und "Auspähen" subsumiert werden kann. Stalking kann auch nach dem Strafgesetzbuch § 238 geahndet werden.

- (5) Die hier genannten Begriffsbestimmungen ergänzen die Begrifflichkeit zu Benachteiligungen i.S.d. § 3 AGG. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen.

§ 3

Allgemeines Verbot

Die unter § 2 aufgeführten Formen von Diskriminierungen, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking sind verboten. Sie stellen aufgrund ihrer den Klinik-, Lehr- und Forschungsbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und/oder beamtenrechtlicher Pflichten dar und können auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

§ 4

Pflichten von Personen mit Leitungsaufgaben

- (1) Das Universitätsklinikum Köln und die Medizinische Fakultät der Universität zu Köln ergreifen alle geeigneten Maßnahmen, um die von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking betroffene/n Person/en zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren. Sie tun alles in ihrer Macht stehende, damit den Beschwerdeführenden kein Nachteil entsteht und ermöglicht eine unvoreingenommene Beratung aller Beteiligten.
- (2) Die einzelnen Organisationseinheiten (u.a. Kliniken/Institute, Geschäftsbereiche, die Med. Fakultät etc.) sind verantwortlich für die Benennung konkreter

Ansprechpersonen und für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen in ihren Bereichen.

- (3) Besonders Personen mit Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich:
- a) Durch vorbildhaftes Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen tragen sie dazu bei, dass der respektvolle und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten geschützt wird.
 - b) Sie tragen dafür Sorge, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden.
 - c) Erlangen sie Kenntnis von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt, Mobbing oder Stalking sind nach Rücksprache und im Einvernehmen mit der betroffenen Person Maßnahmen nach § 7 und § 8 einzuleiten oder die/der nächst höhere/n Dienstvorgesetzte/n oder eine einschlägige Beratungsinstanz nach § 6 hinzuzuziehen.
- (4) Das Universitätsklinikum Köln und die Medizinische Fakultät der Universität zu Köln verpflichten sich, in ihrer Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistenden und Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern auf diese Richtlinie hinzuweisen.

§ 5

Sensibilisierung und Prävention

Zur Sensibilisierung und Prävention werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a) die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Köln und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln
- b) die Bereitstellung von den in § 6 aufgeführten Beratungsangeboten (mit Möglichkeit zur anonymen Information und Beratung)
- c) die Bereitstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben

- d) die Einbindung dieser Thematik in Fortbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende
- e) die Bereitstellung von Informationsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit sowie Maßnahmen zum Empowerment
- f) die Integration von Barrierefreiheit und Sicherheit (z.B. die Vermeidung von Angsträumen) in Baukonzepte für den Campus.

§ 6

Beratungs- und Beschwerdeverfahren

- (1) Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren besteht zum einen aus individueller Beratung und Unterstützung (§ 7 Informelles Verfahren), zum anderen aus der Beschwerde bei einschlägigen Beschwerdestellen (§ 8 Formelles Verfahren). In jedem Fall wird strenge Vertraulichkeit zugesichert. Bei dem Begehren der beschwerdeführenden Person, ein Verfahren einzuleiten, wird die Vertraulichkeit durch die Erfordernis der Sachverhaltsermittlung eingeschränkt.
- (2) Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. Mögliche Anlaufstellen² für ein informelles bzw. die Einleitung eines formellen Verfahrens sind:
 - a) Allgemein:
 - a. Vorgesetzte auf allen Ebenen
 - b. Im Fall von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder bei sexualisierter Diskriminierung: die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät sowie die Prodekanin für Akademische Entwicklung und Gender der Medizinischen Fakultät
 - c. Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

² Eine aktuelle Übersicht über alle Beratungsstellen des Universitätsklinikums Köln und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln finden Sie auf der Webseite <https://intranet.uk-koeln.de/unternehmensbereiche/geschaeftsbereiche/personal/beratungsangebote>

- d. weitere Personen mit Leitungs- und Ausbildungsfunktion
- b) Für Beschäftigte:
- a. AGG-Beschwerdestelle (§§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 AGG)
 - b. Personalrat des Klinikums, Personalrat Wissenschaft des Klinikums
 - c. Jugend- und Auszubildendenvertretung
 - d. Mitarbeiter*innen- und Führungskräfte-Beratung
 - e. Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen
 - f. Betriebsärztlicher Dienst
 - g. Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender der Medizinischen Fakultät / Koordinationsstelle Netzwerk Antidiskriminierung
- (3) Zu jedem Zeitpunkt des informellen oder formellen Verfahrens steht es allen Beteiligten frei, weitere interne und externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

§ 7

Informelles Verfahren: Beratung

- (1) Das informelle Verfahren dient der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und Beschuldigten. Es besteht aus dem Erstkontakt bei entsprechenden Anlaufstellen (§ 6) und möglichen weiteren Schritten (Absatz 2).
- (2) Im weiteren informellen Verfahren verweisen die ins Vertrauen gezogenen Personen im Bedarfsfall an interne und externe Beratungsangebote. Mögliche weitere Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:
- a) Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
 - b) Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
 - c) Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
 - d) Einleitung des formellen Verfahrens.

§ 8

Formelles Verfahren: Beschwerde

- (1) Das formelle Verfahren dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en bzw. die Institution. Dieses kann durch die beschwerdeführende Person oder in Vertretung durch Dritte ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden.
- (2) Das formelle Verfahren wird durch schriftliche oder mündliche Darlegung des Sachverhalts durch die beschwerdeführende Person oder eine legitimierte Vertretung an eine der folgenden Einrichtungen eingeleitet:
 - a) die Vorgesetzte / den Vorgesetzten
 - b) die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte
 - c) den Geschäftsbereich Personal

Eine Begleitung durch eine Beratungsinstanz nach § 6 ist jederzeit möglich.

- (2) Der Vorgang wird bei Beschäftigten vom Geschäftsbereich Personal - sofern notwendig unter Hinzuziehung der Stabsabteilung Recht - geprüft. Die beschuldigte Person wird aufgefordert, sich in einem persönlichen Gespräch oder schriftlich zu der Beschwerde zu äußern. Die benannten Stellen dokumentieren alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informieren die beteiligten Parteien unter Berücksichtigung ggfls. weiterer für den Einzelfall gültigen, diese Richtlinie ergänzenden Verfahrensweisen.

§ 9

Sanktionen

- (1) Gegenüber Beschäftigten des Universitätsklinikums Köln und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln können je nach Schwere der Tat im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung erfolgen. Entsprechende Sanktionen können insbesondere sein:
 - a) regulierendes Gespräch

- b) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
 - c) Ausschluss von der Nutzung klinikinterner Einrichtungen
 - d) Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
 - e) schriftliche Abmahnung
 - f) Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz am Universitätsklinikum Köln bzw. an der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln
 - g) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - h) Ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung
 - i) Strafanzeige
- (2) Eine Tat wird als besonders schwer eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

§ 10

Datenerfassung

Alle an dem Universitätsklinikum Köln und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden zum Jahresende von der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

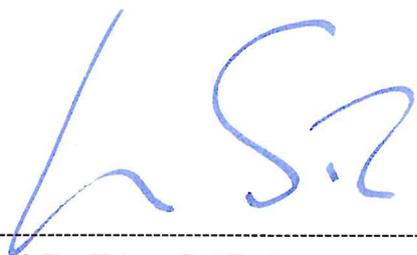
§11

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung durch den Vorstand des Universitätsklinikums Köln und den Dekan der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln

in Kraft. Sie ersetzt die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung der Universität zu Köln vom 19.09.2013 (AM 80/2013), geändert durch Ordnung vom 20.04.2016 (AM 61/2016).

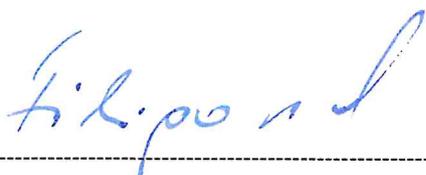
Köln, den 1.7.2021



Prof. Dr. Edgar Schömig
Vorstandsvorsitzender & Ärztlicher Direktor
der Uniklinik Köln



Prof. Dr. Gereon Fink
Dekan der Medizinischen Fakultät
der Universität Köln



Marina Filipovic
Pflegedirektorin der Uniklinik Köln



Damian Grüttner
Stellvert. Vorstandsvorsitzender &
Kaufmännischer Direktor der Uniklinik
Köln