Schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz

Handlungsempfehlung bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch am UKW

Null Toleranz!

Wir zeigen Haltung gegen schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Supervision
Führungsthemen
psychische Gesundheit

beratungsstelle

für Beschäftigte des UKW

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am Universitätsklinikum Würzburg setzen wir uns gemeinsam für ein gerechtes, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeits-, Ausbildungs-, Lehr- und Studienumfeld ein. Grundlage dafür ist ein respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander und mit Dritten.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch sind schwerwiegende Probleme, die nicht nur das persönliche Wohlbefinden der Betroffenen beeinträchtigen, sondern auch das gesamte Arbeitsklima negativ beeinflussen. Es ist daher von größter Bedeutung, dass das UKW klare und verbindliche Maßnahmen ergreift, um ein respektvolles und sicheres Miteinander zu gewährleisten.

Als Ansprechpersonen für Fälle von schädigendem Verhalten hat der Vorstand folgende Personen benannt: Dr. Buld, Dr. Kaußner, Frau Joachim (Beratungsstelle für Beschäftigte), Dr. Sauer (Gleichstellungsbeauftragte des UKW).

Die Beratungsstelle für Beschäftigte ist seit über zehn Jahren eine vertraute und etablierte Institution am UKW. Sie bietet Menschen, die kritische Situationen erlebt haben, schnell und unkompliziert Unterstützung.

Die Ergebnisse einer Studierendenumfrage der Medizinischen Fakultät aus dem Jahr 2023 sowie Rückmeldungen aus der Beratungsstelle haben

gezeigt, dass weiterer Handlungsbedarf besteht. Daher wurde das bestehende Unterstützungsangebot um eine Meldeplattform ergänzt, an die sich Betroffene bei Bedarf auch anonym wenden können.

Das UKW setzt sich aktiv für eine Kultur des Hinsehens ein. Alle am UKW tätigen Personen werden ausdrücklich ermutigt, betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei erlebtem schädigendem Verhalten unterstützend zur Seite zu stehen.

Prof. Dr. Tim J. von Oertzen
Ärztlicher Direktor

Philip Rieger
Kaufmännischer Direktor

Marcus Huppertz
Pflegedirektor

Prof. Dr. Matthias Frosch
Dekan

Wie verhalte ich mich?

Null Toleranz
bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch am UKW

Jeder von uns kann dazu beitragen:

- Ich behandle alle Menschen an meinem Arbeitsplatz mit Respekt und Würde.
- Ich respektiere persönliche Grenzen.
- Ich schaue nicht weg. Ich handle.

Wenn Sie schädigendes Verhalten wie sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Gewalt, Machtmissbrauch oder ähnliches erlebt haben oder beobachten, zögern Sie nicht, den Vorfall zu melden. Ihr Wohl und Ihre Sicherheit sind wichtig. Auch Beobachtenden fällt ein Eingreifen oft nicht leicht, besonders, wenn das Verhalten von Vorgesetzten ausgeht. **Dennoch können Sie die betroffene Person mit Ihrem Verhalten unterstützen:**

Treten Sie direkt mit der Beratungsstelle in Kontakt

Beratungsstelle für Beschäftigte des UKW
Telefon 0931 201-54447
E-Mail beratungsstelle@ukw.de
www.ukw.de/
beratungsstelle-fuer-beschaeftigte

Wenn Sie anonym bleiben möchten, nutzen Sie alternativ unsere Meldeplattform:
https://kontaktpersonen-ukw.hinweis.digital/

Die Meldestelle steht allen Beschäftigten des UKW offen; der Schutzbereich bezieht aber auch Studierende, Schülerschaft, Beschäftigte der UKW Service GmbH, der Universität oder des Erthal Sozialwerks ein, die am UKW tätig sind.

- **Setzen Sie klare Grenzen!**
  Machen Sie ungewünschte Annäherungen und Kommentare deutlich als inakzeptabel kenntlich.
- **Sprechen Sie das Verhalten an!**
  Wenn Sie sich sicher fühlen, konfrontieren Sie die Person respektvoll.
- **Holen Sie sich Unterstützung!**
  Melden Sie Vorfälle bei der zuständigen Stelle (Hinweisstelle), der Gleichstellungsbeauftragten, Vertrauenspersonen oder der HR-Abteilung.
- **Dokumentieren Sie Vorfälle!**
  Notieren Sie sich Details zu den Vorfällen, um Ihre Erfahrungen nachvollziehbar zu machen.
- **Achten Sie auf Ihr Verhalten!**
  Seien Sie sich Ihrer Worte und Taten bewusst und respektieren Sie die Grenzen anderer.
- **Schweigen schützt Täter – Reden schützt Opfer!**

Begriffserklärung

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale ungleich behandelt oder benachteiligt werden. Diese Merkmale können z.B. sein:

- Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- Herkunft oder ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Orientierung

Diskriminierung kann direkt (offensichtlich) oder indirekt (versteckt) stattfinden.

Was ist Gewalt?

Gewalt bezeichnet das absichtliche Schädigen, Unterdrücken oder Beeinträchtigen von Menschen, sei es körperlich, psychisch oder strukturell. Sie kann offen oder subtil auftreten und richtet sich gegen Einzelpersonen oder Gruppen.

Welche Formen von Gewalt gibt es?

- **Physische Gewalt:**
  Körperliche Übergriffe wie Schläge, Tritte, Würgen oder der Einsatz von Waffen.
- **Psychische Gewalt:**
  Einschüchterung, Drohungen, Beleidigungen, Demütigungen oder emotionale Manipulation.
- **Verbale Gewalt:**
  Herabwürdigende oder aggressive Sprache, Beschimpfungen, Schikanen, verbale Drohungen oder bewusst verletzende Äußerungen.
- **Sexuelle Gewalt:**
  Jede Form von unerwünschtem sexuellen Verhalten, von Belästigung bis hin zu sexuellen Übergriffen oder Vergewaltigung.
- **Digitale Gewalt:**
  Belästigung, Mobbing oder Bedrohungen im Internet, z. B. durch Hasskommentare oder die Verbreitung persönlicher Informationen.

Was ist Machtmissbrauch?

Machtmissbrauch bedeutet, dass jemand seine Position, Autorität oder Kontrolle ausnutzt, um andere unfair zu behandeln, zu unterdrücken oder persönliche Vorteile zu erlangen. Machtmissbrauch zeigt sich in verschiedenen Formen, beispielsweise durch Einschüchterung und Druck: Menschen werden durch Drohungen oder Manipulation gezwungen, Dinge zu tun, die sie nicht wollen.

Was ist sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt? (SDG)

Sexuelle Belästigung bezeichnet unerwünschte sexuelle Handlungen oder Äußerungen, die eine Person in ihrer Würde verletzen. Sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt (SDG) umfassen alle Formen von Diskriminierung oder Gewalt, die aufgrund des Geschlechts und unter Ausnutzung sexueller Machtverhältnisse ausgeübt werden. SDG kann sich auf vielfältige Weise äußern. Es ist wichtig zu verstehen, dass diese Formen von Verhalten in unterschiedlichen Kontexten und auf verschiedene Arten auftreten können.

- **Sexuelle Herabwürdigung:**
  Sexuelle Herabwürdigung im sprachlichen Kontext bezeichnet abwertende, entwürdigende oder respektlose Äußerungen mit sexuellem Bezug, die darauf abzielen, eine Person auf ihr Geschlecht oder ihre Sexualität zu reduzieren oder sie dadurch zu erniedrigen. Es handelt sich um eine Form verbaler sexualisierter Gewalt.
- **Sexualisierte Diskriminierung:**
  Ungleichbehandlung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, z.B. bei der Aufgabenverteilung oder Aufstiegsmöglichkeiten.
- **Sexuelle Belästigung:**
  Unerwünschte sexuelle Annäherungen, Bemerkungen, Witze oder Berührungen, die ein unangenehmes oder einschüchterndes Umfeld schaffen.

- **Sexualisierte Gewalt:**
  Jede Form von körperlicher, verbaler oder psychischer Gewalt mit sexuellem Hintergrund, einschließlich Vergewaltigung, sexuellem Übergriff oder Stalking.

Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt haben am UKW keinen Platz. Um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten, hat der Klinikumsvorstand eine verbindliche Richtlinie erlassen, die klare Schutzmaßnahmen und Vorgehensweisen bei Verstößen festlegt. Die Regelungen gelten für alle Beschäftigten sowie für Studierende und weitere am UKW tätige Personen – die Richtlinie ist im Intranet abrufbar.

Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt
https://vitrisqm.klinik.uni-wuerzburg.de:448/11/dokumentenmanagement/ZeigeDokInhalt.aspx?dokid=64748

Die Macht der Sprache – sensibel kommunizieren

Sprache hat Wirkung. Sie kann informieren, motivieren – oder verletzen. Jedes Wort, das wir aussprechen, trifft auf eine individuelle Erfahrungswelt: Erinnerungen, Bewertungen und persönliche Prägungen formen, wie Gesagtes aufgenommen wird. Dass zwei Menschen denselben Satz auf exakt gleiche Weise verstehen, ist nahezu unmöglich.

Worte entfalten besonders dort Wirkung, wo Machtverhältnisse bestehen – ob durch Hierarchie, Expertise oder emotionale Abhängigkeit. Auch die Situation, die Tagesform oder die Beziehung zwischen Menschen beeinflussen, wie Kommunikation wirkt. Was beiläufig gesagt wird, kann für andere tiefgreifende Bedeutungen haben – ob positiv oder negativ.

Unbedachte Bemerkungen lassen sich nicht zurücknehmen. Eine Entschuldigung mag helfen, doch bleibt oft die Frage: „Warum hast du es dann so gesagt?“

Deshalb gilt:

Seien Sie zurückhaltend, wo Sie Ihr Gegenüber nicht gut kennen. Halten Sie sich an sachliche, respektvolle Kommunikation – besonders im Berufsleben.

Alle Menschen sind durch Sprache verletzlich – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Funktion. Achten Sie auf Ihre Wortwahl. Kommunizieren Sie offen, ehrlich und mit Herz. Nicht alles, was wahr ist, muss ausgesprochen werden. Aber alles, was Sie sagen, sollte von Achtung geprägt sein.

Tipps für eine respektvolle Kommunikation

- Achten Sie sich selbst
- Verschaffen Sie sich Klarheit über Ihre Ziele
- Stehen Sie zu Ihrem Wort
- Fragen Sie nach, wenn Sie Antworten wollen
- Üben Sie sich in Kritikfähigkeit
- Geben Sie anderen die Möglichkeit ihr Gesicht zu wahren
- Vermeiden Sie es, zu verallgemeinern und schließen Sie nicht von sich auf andere
- Gehen Sie freundlich auf andere zu
- Zeigen Sie anderen Ihre Dankbarkeit und spenden Sie Mitmenschen Anerkennung

Zitiert nach Helmut Ebert, Sven Pastoors (2018) Respekt.

Wir zeigen Haltung

Ein respektvolles Arbeitsumfeld schützt nicht nur die betroffenen Personen, sondern fördert auch das Vertrauen, die Zusammenarbeit und das Wohlbefinden aller. Jeder hat das Recht, in einer Atmosphäre der Sicherheit, des Respekts und der Fairness zu arbeiten.

Hinschauen nicht Wegschauen!

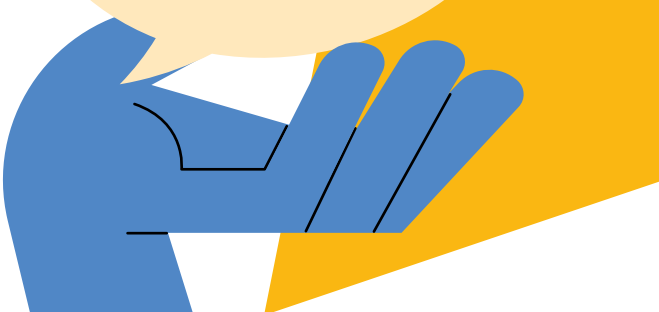
Lassen Sie uns miteinander füreinander eine Atmosphäre der Sicherheit, des Respekts und der Fairness am UKW leben!

Für einen respektvollen und sicheren Umgang

Schädigendes Verhalten beginnt oft nicht mit strafbaren Handlungen, sondern im Alltag: mit grenzüberschreitenden Blicken, unangemessenen Kommentaren, aufdringlichen Fragen oder unerwünschten körperlichen Berührungen. Auch wenn „es nicht so gemeint war“ – ein „Nein“ ist immer zu respektieren. Ungewollte körperliche Nähe, zweideutige Bemerkungen, das Ausnutzen hierarchischer Rollen oder das Bloßstellen anderer haben am Arbeitsplatz, im Unterricht oder im Patientenkontakt keinen Platz.

Berührungen im Arbeitsumfeld sind nur dann angebracht, wenn sie im Rahmen der Tätigkeit notwendig und für alle Beteiligten nachvollziehbar sind. Jede Grenzverletzung – verbal, körperlich oder psychisch – ist ernst zu nehmen. Macht darf niemals dazu genutzt werden, andere einzuschüchtern, unter Druck zu setzen oder emotional zu manipulieren.

> Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion.
>
> Viktor E. Frankl



Körperliche Gewalt – in welcher Form auch immer – ist indiskutabel. Sie hat in unserer Organisation keinen Platz und führt nie zu einer Lösung oder Verbesserung einer Situation. Sie verletzt Menschen, zerstört Vertrauen und gefährdet die Sicherheit im gesamten Klinikum.

Diese Standards gelten für alle Menschen im Klinikum: Mitarbeitende, Auszubildende, Studierende, externe Beschäftigte, Patientinnen und Patienten, deren Angehörige und Besuchende. Wir möchten ein Arbeits- und Lernumfeld wahren, das durch Respekt, Vertrauen und Klarheit geprägt ist – ein Ort, an dem sich alle sicher fühlen und an dem Gesundheit möglich wird.

Deshalb gilt: Wir nehmen jede Meldung ernst und gehen ihr nach. Wir handeln konsequent, transparent und parteilich für die Integrität und Würde aller. Ein tolerantes, freundliches und sicheres Klinikum ist unser gemeinsames Ziel.

Handlungsschritte bei übergriffigem Verhalten

In Fällen übergriffigen oder grenzverletzenden Verhaltens stehen Betroffenen im Universitätsklinikum Würzburg strukturierte und abgestufte Handlungsoptionen zur Verfügung. Der Ablauf gliedert sich in vier Eskalationsstufen, die nicht zwingend alle durchlaufen werden müssen. Während Stufe 1 und 2 auf persönlicher Ebene stattfinden, setzen Stufe 3 und 4 offizielle, institutionell begleitete Maßnahmen in Gang. Die Entscheidung, ob ein offizielles Verfahren eingeleitet wird, liegt grundsätzlich bei der betroffenen Person.

Stufe 1
Erste Kontaktaufnahme und Vertraulichkeit

Wenn Sie von einem Vorfall betroffen sind, können Sie sich über verschiedene Wege melden: direkt bei der Beratungsstelle, über eine anonyme Meldeplattform, durch einen Eintrag im Verbandsbuch, eine Unfallmeldung, an eine Führungskraft oder eine andere Anlaufstelle innerhalb des Klinikums.
Im Anschluss wird Ihnen ein vertrauliches Gespräch angeboten – ein erster Schritt, um Gehör zu finden, Sicherheit zu gewinnen und Unterstützung zu erhalten.

Stufe 2
Gespräche zur persönlichen Stabilisierung

Im Gespräch mit psychologisch geschultem Personal haben Sie zunächst die Möglichkeit, Ihre Situation und Handlungsoptionen zu reflektieren und Ihre persönlichen Ressourcen zu stärken – unabhängig davon, wie schwerwiegend der Vorfall rechtlich einzuordnen ist. Externe Unterstützungsangebote wie Wildwasser oder die Traumaambulanz können je nach Thema hinzugezogen werden. Gemeinsam wird geprüft, ob ein offizielles Beschwerdeverfahren indiziert und gewünscht ist. Wenn nicht, können begleitende Gespräche auf freiwilliger Basis weitergeführt werden, um Sie als betroffene Person zu stärken. Bei einem „Ja“ beginnt Stufe 3.

Stufe 3
Offizielles Verfahren und organisationelle Schutzmaßnahmen

In dieser Phase beginnt das institutionelle Beschwerdeverfahren. Ein Fallmanager oder eine Fallmanagerin koordiniert die nächsten Schritte, führt eine Dokumentation und sorgt für transparente Abläufe. Für die betroffene Person werden schnellstmöglich je nach Sachlage angemessene Schutzmaßnahmen eingeleitet – unabhängig vom Ausgang des Verfahrens.
Es folgen Gespräche mit Beobachtenden, die Konfrontation der beschuldigten Person, Stellungnahmen und die Einbindung relevanter Stellen wie Personalabteilung, Vorgesetzte, weitere beratende Dienste oder Personalvertretungen. Arbeits- und strafrechtliche Schritte werden geprüft und bei klarem Ausgang umgesetzt. Je nach Schwere des Vorwurfs können das beispielsweise sein: Trainingsmaßnahmen zur Rehabilitation und Verbesserung des Sozialverhaltens, Er-/Abmahnung, Versetzung bis hin zur Kündigung und Strafanzeige. Alle Vorgänge werden dokumentiert und die Umsetzung der Maßnahmen nachverfolgt.

Stufe 4
Nachsorge und Weiterarbeit

Die Beratungsstelle begleitet, wenn gewünscht, über die gesamte Verfahrensdauer hinweg. Angebote wie

- Supervision und Stärkung für Betroffene,
- Unterstützung für beschuldigte Personen zur Verhaltensreflexion und -veränderung
- Teambegleitung zur Aufarbeitung der Vorfälle

können individuell vereinbart werden.

Ziel ist es, nachhaltige Klärung, Sicherheit und persönliche wie institutionelle Weiterentwicklung zu fördern.

Rechtliche Grundlagen

Im Folgenden finden sie einige rechtliche Grundlagen, die zu dieser Thematik relevant sein könnten, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Grundgesetz

Art. 1

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

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

AGG allgemein

Das AGG (auch „Antidiskriminierungsgesetz" genannt) trat 2006 in Kraft und regelt den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.
„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." (§1 AGG).

Sexuelle Belästigung im AGG

Gemäß § 3 Abs. 4 AGG ist sexuelle Belästigung als Benachteiligung definiert als „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 […]" und dadurch „die Würde der betreffenden Person verletzt wird,

insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

Sexuelle Belästigung ist, wie alle im AGG genannten Benachteiligungen, im gesamten Arbeitsverhältnis unzulässig und damit zu unterlassen. Sexuelle Belästigung ist damit eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten (§ 7 Abs. 3 AGG).

Pflicht der Arbeitgebenden
Arbeitgebende haben die Pflicht, den Schutz vor Benachteiligung von Beschäftigten proaktiv und vorbeugend sicherzustellen und geeignete Maßnahmen dafür zu ergreifen. Diese Pflicht gilt auch, wenn Benachteiligungen der Beschäftigten von Dritten ausgehen –beispielsweise sexuelle Belästigung von Mitarbeitenden durch die Patientenschaft.

Rechte von Betroffenen
Kommen die Arbeitgebenden dieser Pflicht nicht nach und besteht eine sexualisierte Belästigung fort, haben die Betroffenen das Recht, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 14 AGG). zudem kann eine Schadensersatzpflicht auf die Arbeitgebende zukommen (§ 15 AGG).

Weiterführende Informationen
Weitere Informationen zum AGG finden Sie hier: Antidiskriminierungsstelle – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn

1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,

2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,

3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,

4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder

5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.

(3) Der Versuch ist strafbar.

§ 184i Sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist.

§ 185 Beleidigung
Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung öffentlich, in einer Versammlung, durch Verbreiten eines Inhalts (§ 11 Absatz 3) oder mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
Verbale oder „tätliche" (z.B. durch Gesten) sexualbezogene Annäherungen erfüllen den Tatbestand der Beleidigung nur dann, wenn daraus konkret auch eine zusätzlich herabsetzende Bewertung des Opfers zu sehen ist (BGH, NStZ-RR 12, 206).

§ 186 Üble Nachrede
Wer in Beziehung auf einen anderen eine Tatsache behauptet oder verbreitet, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen geeignet ist, wird, wenn nicht diese Tatsache erweislich wahr ist, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Tat öffentlich, in einer Versammlung oder durch Verbreiten eines Inhalts (§ 11 Absatz 3) begangen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 187 Verleumdung
Wer wider besseres Wissen in Beziehung auf einen anderen eine unwahre Tatsache behauptet oder verbreitet, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder dessen Kredit zu gefährden geeignet ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe und, wenn die Tat öffentlich, in einer Versammlung oder durch Verbreiten eines Inhalts (§ 11 Absatz 3) begangen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 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.

Kontakstellen des Universitätsklinikums

Beratungsstelle für Beschäftigte
Erstkontaktstelle und Meldestelle
Dr. Susanne Buld
Telefon 0931 201-54447
E-Mail beratungsstelle@ukw.de
www.ukw.de/beratungsstelle-fuer-beschaeftigte

Antidiskriminierungsbeauftragte
Bettina Steinmetz
Telefon 0931 201-56855
E-Mail steinmetz_b@ukw.de

Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Cornelia Sauer
Telefon 0931 201-55966
E-Mail gleichstellungsbeauftragte@ukw.de

Internationale Pflegekräfte
Nadja Kleilein
Praxisanleiterin
Telefon 0931 201-57155
E-Mail kleilein_n@ukw.de

Personalrat
Sandra Altunbilezik-Lindenmayer
Vorsitzende
Telefon 0931 201-55260
E-Mail lindenmaye_s@ukw.de

Schwerbehindertenvertretung
Renate Beuschel
Vertrauensperson der Schwerbehinderten
Telefon 0931 201-55022 oder -55122
E-Mail beuschel_r@ukw.de

Meldeplattform Schädigendes Verhalten des UKW
https://kontaktpersonen-ukw.hinweis.digital/

Kontaktstellen im Rahmen der medizinischen Ausbildung an der JMU

Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
Prof. Dr. Malgorzata Burek
Telefon 0931 201-55223
E-Mail burek_m@ukw.de

Fachschaftsvertretung der Medizinischen Fakultät
Telefon 0931 31-53859
Mobil 0170 7032878
E-Mail fachschaft.medizin@uni-wuerzburg.de

Berufliches Schulzentrum für Gesundheitsberufe Beratung und Hilfe
Murat Sunbat
Schulsozialpädagoge
Telefon 0931 201-50148
E-Mail sunbat_m@ukw.de

Kontaktstelle Antidiskriminierung
Kathrin Sammetinger
Telefon 0931 31-85598
E-Mail kathrin.sammetinger@uni-wuerzburg.de

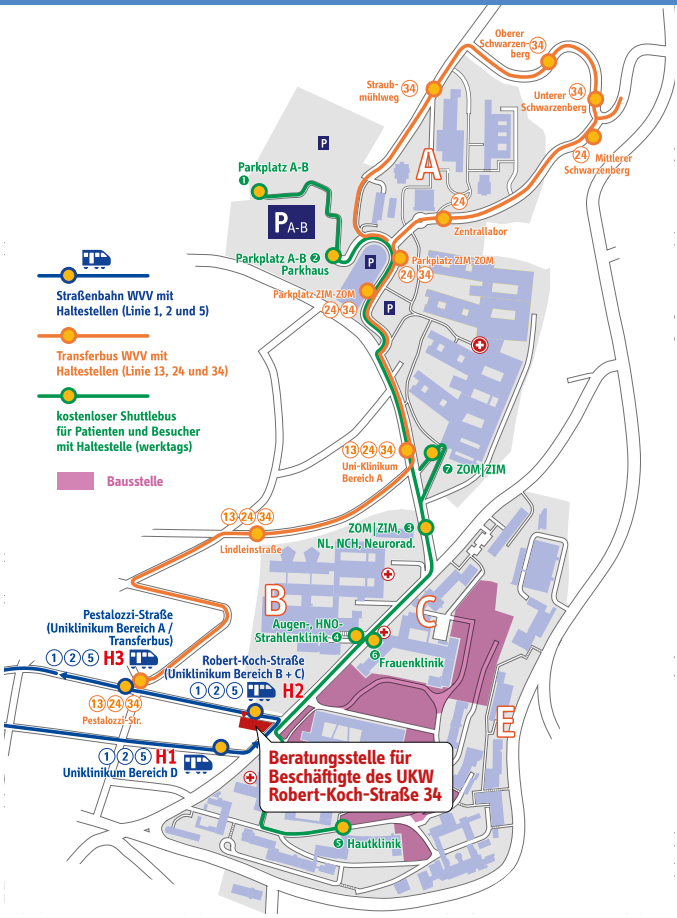
Kontaktstelle Antisemitismus
Dr. Isabel Fraas
Telefon 0931 31-89429
E-Mail isabel.fraas@uni-wuerzburg.de

Konfliktberatungsstelle
Telefon 0931 31-82020
E-Mail konfliktberatung@uni-wuerzburg.de

Kontaktstelle Sexuelle Belästigung
Andrea Bähr
Telefon 0931 31-85665
E-Mail andrea.baehr@uni-wuerzburg.de

Kontaktportal Schädigendes Verhalten der JMU
https://go.uniwue.de/safespacejmu

Kontakt und Anfahrt



Sie finden die Beratungsstelle in der Robert-Koch-Straße 34 im Erdgeschoss, direkt gegenüber der Straßenbahnhaltestelle.

Beratungsstelle für Beschäftigte des UKW

Robert-Koch-Straße 34
97080 Würzburg

E-Mail: beratungsstelle@ukw.de
Telefon: 0931 201-54447

Impressum

© Universitätsklinikum Würzburg

Herausgeber:
Universitätsklinikum Würzburg
Josef-Schneider-Straße 2 · 97080 Würzburg

Gestaltung:
SMI-Designservice am UKW | design@ukw.de

Fotos:
Universitätsklinikum Würzburg (soweit nicht anders vermerkt),
Illustrationen: PureSolution - stock.adobe.com und SMI,
Bild Seite 3: Thomas Berberich

2025-07-01

www.ukw.de

Universitätsklinikum Würzburg
Josef-Schneider-Straße 2
97080 Würzburg

www.ukw.de