

- ▶ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist auch in Krankenhäusern **Realität**.
- ▶ Eine **klare Haltung der Institutionen**, Belästigung nicht zu tolerieren, ist eine wesentliche Präventivmaßnahme.
- ▶ Es gilt, **Geschlechtsstereotype** und **patriarchale Strukturen** zu hinterfragen und zu verändern.



## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Krankenhaus

# #MeToo – reden wir darüber!

Text: Mag. Nicole Gerfert

**#MeToo** war einer der bekanntesten Hashtags des letzten Jahres. Die US-Schauspielerinnen Alyssa Milano hatte damit Mitte Oktober 2017 auf Twitter aufgerufen, über erlebte sexuelle Belästigung zu berichten. Seitdem meldeten sich zahlreiche Frauen in den Social Media zu Wort und sprachen über ihre Erfahrungen.

Häufiges Thema dabei: sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz – und das nicht nur bei Schauspielerinnen. „Gerade im Arbeitsumfeld sind sexuelle Belästigungen häufig, da hier Machtstrukturen herrschen und Geschlechtsstereotype widerspiegelt werden“, erläutert Mag. Sandra Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich (GAW). Auch am Arbeitsplatz Krankenhaus kommt es zu sexuellen Belästigungen.

### Genauere Zahlen unbekannt

Bundesweite Zahlen zur Häufigkeit gibt es laut Dr. Petra Preiss, Leiterin des Referats Gender-Mainstreaming der Österreichischen Ärztekammer, keine, auch wenn es Bemühungen gibt, solche Daten zu erfassen.

Dr. Maria Kletečka-Pulker vom Institut für Ethik und Recht in der Medizin an der Medizinischen Universität Wien berichtet über die Ergebnisse einer allgemeinen Befragung zum Thema Gewalt am Arbeitsplatz Krankenhaus: „59% der Befragten sagten, dass sie von Gewalt – durch Patienten oder Mitarbeiter – betroffen waren; bei 5% der Fälle han-

delte es sich um sexuelle Übergriffe.“

Bei der GAW trafen in den letzten zwei Jahren 24 Anfragen aus dem Gesundheitsbereich zum Thema sexuelle Belästigung ein. „Wir sind allerdings nur zuständig, wenn es sich um ein Dienstverhältnis in der Privatwirtschaft, z. B. einem Privatspital oder einer Ordination, handelt. Allerdings gehen bei uns auch Anfragen aus öffentlich-rechtlichen Einrichtungen ein, diese verweisen wir an die zuständigen Stellen weiter“, so Konstatzky. Auch wenn 24 Anfragen in zwei Jahren wenig klingen: Erstens wenden sich nicht alle Betroffenen an die GAW, und zweitens wird generell nur ein Bruchteil aller sexuellen Belästigungen gemeldet. Die Dunkelziffer dürfte daher deutlich höher liegen.

Ao. Univ.-Prof. Dr. Karin Gutiérrez-Lobos, Ärztliche Leiterin der Krankenanstalt Rudolfstiftung, war jahrelang Vizerektorin für Lehre, Gender und Diversity am Allgemeinen Krankenhaus in Wien. Auch sie berichtet, dass es wenige Zahlen über sexuelle Belästigungen in österreichischen Spitälern gibt. Studien aus anderen Ländern wie z. B. Italien oder Neuseeland existieren zwar, fokussieren sich aber zumeist auf Patientenübergriffe.

Dies macht den Umgang mit dem Thema besonders schwierig: „Wir wissen, dass es sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Krankenhaus innerhalb der Kollegenschaft gibt. Betroffen sind vor allem Pflegepersonen, Medizinstudentinnen und junge Ärztinnen. Auch wenn nur wenige die Belästigungen melden, ist es wichtig, dass die Krankenhäuser reagie-

Rösslhuber, Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF). Kletečka-Pulker ergänzt: „Eine AUV-Studie vor einigen Jahren hat ergeben, dass Pflegepersonen sexuell-verbale Gewalt als ‚Berufsrisiko‘ einstufen.“

Neben dem am Arbeitsplatz herrschenden Abhängigkeitsverhältnis ist die Reprodukti-



*„Man muss davon ausgehen, dass sexuelle Belästigungen in Krankenhäusern passieren, auch wenn wir nicht wissen, wie häufig.“*

Dr. Maria Kletečka-Pulker, Institut für Ethik und Recht in der Medizin, Medizinische Universität Wien

ren und Präventionsarbeit leisten – nicht erst, wenn ein Fall gemeldet wird“, betont Gutiérrez-Lobos.

### Zugrunde liegende Mechanismen

Gerade in der Berufswelt fällt es schwer, über sexuelle Belästigung zu sprechen: „Am Arbeitsplatz herrscht ein Abhängigkeitsverhältnis; Betroffene haben oftmals Angst, ihre Stelle zu verlieren bzw. ihrer Karriere zu schaden. Daher fällt es schwer, Täter zu konfrontieren und Übergriffe zu thematisieren, sondern es wird erduldet“, betont Maria

on von Geschlechterstereotypen ein relevanter Faktor in Bezug auf sexuelle Belästigung. Spitäler sind seit Jahrhunderten stark hierarchisch strukturiert. Die Rollenverteilung ist noch immer sehr klassisch: Das Pflegepersonal, zumeist Frauen, wird von vielen in einer ‚dienenden Rolle‘ gesehen, die Führungsebene ist männlich dominiert. Die Folgen dieser Strukturen: „In Berufen, in denen Geschlechterstereotype bis heute reproduziert werden – also z. B. Pilot und Flugbegleiterin, Arzt und Krankenschwester etc. –, kommt es eher zu Übergriffen in Form einer sexuellen Belästigung“, berichtet Konstatzky. Ao. Univ.-Prof. Dr. Beate Wimmer-Puchinger, Präsidentin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen (BÖP), ergänzt: „Verbale und körperliche Übergriffe haben immer mit Machtverhältnissen zu tun. Der Stärkere demonstriert dem Schwächeren seine Macht, im Sinne von ‚Du musst machen, was ich will; ich erwarte das von dir‘. Diese Machtdemonstration kann bewusst oder unbewusst erfolgen.“



*„Sexuelle Belästigung ist oftmals eine bewusste Einschüchterungsstrategie, die gerade bei einem Abhängigkeitsverhältnis, wie es am Arbeitsplatz herrscht, gut funktioniert.“*

Maria Rösslhuber, Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser



*„Je weniger hierarchische und patriarchalische Strukturen herrschen, umso eher wird über Mobbing und sexuelle Belästigung gesprochen.“*

Ao. Univ.-Prof. Dr. Karin Gutiérrez-Lobos, Ärztliche Leiterin der Krankenanstalt Rudolfstiftung

### Mögliche Präventionsmaßnahmen

**Tabuthema durchbrechen:** Eine offenere Kommunikation über das Thema sexuelle Belästigung ist eine wichtige Präventivmaßnahme. „Doch noch immer handelt es sich um ein Tabuthema. Das gilt auch für Krankenhäuser“, so Rösslhuber. „Wenn darüber gesprochen wird, geht es eher um Übergriffe von Patienten und deren Angehörigen, z. B. Respektlosigkeit und anzügliche Bemerkungen gegenüber Pflegepersonen oder Ärztinnen. Doch auch innerhalb der Kollegenschaft findet sexuelle Belästigungen statt“, so Rösslhuber weiter. So kommt es vor, berichtet die AÖF-Geschäftsführerin, dass es vor Studierenden zu untergriffenen oder sexistischen Sprüchen

komme oder auch bei Geburten schon mal anzügliche Witze gemacht werden. „Solche Witze sind sexuelle Belästigung“, unterstreicht Konstatzky. Man sollte sich daher immer fragen, ob Äußerungen oder Handlungen einen



*„Die Klinikleitung muss für eine Sensibilisierung des Personals auf allen Ebenen sorgen, damit Respekt und Wertschätzung herrschen.“*

Ao. Univ.-Prof. Dr. Beate Wimmer-Puchinger, Präsidentin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen (BÖP)

anderen in seiner Würde verletzen. Im Zweifel muss davon ausgegangen werden, dass es für den anderen unerwünscht ist. „Sonst muss der/die Handelnde mit Konsequenzen rechnen“, betont Konstatzky.

**Null-Toleranz-Haltung zeigen:** „Spitäler müssen hinsichtlich des Themas sexuelle Belästigung sensibilisieren und eine Null-Toleranz-Haltung zeigen. Es muss eine übergeordnete Stelle geben, die klar kommuniziert, dass es Sanktionen gibt, wenn es zu sexueller Belästigung kommt. So sollte z. B. in den Arbeitsverträgen

festgehalten werden, dass es zu melden ist, wenn jemandem Schaden zugefügt wird“, betont Kletečka-Pulker. Auch Gutiérrez-Lobos unterstreicht: „Die Spitäler müssen Haltung zeigen. Dazu gehört auch Aufklärung, damit Frauen wahrnehmen, dass sie sexuelle Belästigung nicht ertragen müssen. Jeder hat ein Recht darauf, mit Respekt behandelt zu werden.“

„Die Spitäler könnten zum Beispiel eine Präambel zum Thema Sexismus/sexuelle Belästigung festlegen, die allen Mitarbeitern kommuniziert wird“, so der Vorschlag von Rösslhuber. Auch Gutiérrez-Lobos ist der Meinung, dass Unternehmen in einer Betriebsvereinbarung festhalten sollten, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird und welche Schritte erfolgen, wenn es dazu kommt. Preiss hält es zudem für sehr wichtig, dass die Krankenhausleitung deutlich mache, dass sexuelle Belästigung nicht nur für die Handelnden Konsequenzen habe, sondern auch für jene, die wegschauen.

Rösslhuber: „Wenn die Arbeitgeber und wir als Gesellschaft zeigen, dass sexuelle Belästi-



*„Arbeitgeber, also auch Spitäler, brauchen ein striktes Prozedere, was bei der Meldung von sexueller Belästigung zu passieren hat.“*

Dr. Petra Preiss, Leiterin des Referats Gender-Mainstreaming der Österreichischen Ärztekammer

gung nicht toleriert wird, entsteht ein Umfeld, in dem es für die Frauen leichter ist, Paroli zu bieten.“ Die #MeToo-Kampagne hat ihrer Meinung nach hier ein deutliches Zeichen gesetzt, dass Männer sich nicht mehr alles erlauben dürfen. Es sei, so Rösslhuber weiter, sehr wichtig, dass Frauen aufbegehren; dazu brauche es Mut, Wissen und Empowerment. Dies sieht auch Preiss so: „Frauen in männlich dominierten Hierarchien trauen sich leider noch zu wenig. Hier sind Maßnahmen erforderlich, um sie zu ermutigen, in Situationen der Belästigungen, dem Handelnden ein ‚Nein!‘ entgegenzusetzen.“

**Personal sensibilisieren:** Die Aussage „Dann darf man auch keine Komplimente mehr machen“, die im Laufe der #MeToo-Debatte öf-

nen auf Dauer positive Veränderungen erreicht werden. Diese Aufgabe haben wir alle.“

**Bewusstsein schaffen, Konsequenzen ziehen:** Konstatzky betont, dass sich jeder bewusst sein sollte, dass gewisse Äußerungen als sexuelle Belästigung eingestuft werden können: „Bei einem Bewerbungsgespräch die Bewerberin mit eindeutigen sexuellen Avancen zum Essen einzuladen, kann beispielsweise sexuelle Belästigung



*„Der Arbeitgeber muss Personen, von denen sexuelle Belästigung ausgeht, klarmachen, dass dieses Verhalten geändert werden muss.“*

Mag. Sandra Konstatzky, Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

ters zu hören war, stuft Rösslhuber als Abwehrreaktion und Negierung des Problems ein. „Fast jeder spürt, wo die Grenze ist und wann ein Kompliment zur übergriffigen Annäherung wird. Natürlich kann man Komplimente machen und Zuneigung zeigen: auf Augenhöhe und auf respektvolle Weise“, betont Rösslhuber.

Dies sieht auch Wimmer-Puchinger so: „Respekt, Wertschätzung und Vertrauen sind ein wichtiges Grundprinzip, damit es erst gar nicht zu sexuellen Belästigungen kommt! Damit diese Basis entsteht, muss das Thema in Fortbildungen aufgegriffen werden, damit das gesamte Personal sensibilisiert wird.“

Preiss weist auf die enorme Macht der Sprache hin. „Wenn abwertend über Frauen gesprochen wird, sollte jeder, der es hört, klarstellen, dass das inakzeptabel ist. Nur so kön-

nen – denn die Bewerberin kann nicht auf Augenhöhe nein sagen. In solchen Situationen wird ausgenutzt, dass der andere keine oder eine eingeschränkte Selbstbestimmung hat.“

Eine weitere wichtige Strategie zur Prävention und um Betroffene zu unterstützen sei, so Kletečka-Pulker, nichtbetroffene Kolleginnen und Kollegen aufzufordern, auf sexuelle Belästigungen aufmerksam zu machen. Berichte an Vorgesetzte, was beobachtet wurde, können ebenfalls hilfreich sein – denn oftmals ist die Beweisbarkeit ein Problem, da Aussage gegen Aussage steht.

Was passiert nun mit Personen, die der sexuellen Belästigung bezichtigt werden? „Wenn es sich um körperliche Übergriffe handelt, greift das Strafrecht. Bei Fällen im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes geht es nicht um eine Verurteilung, sondern darum, dem

Betroffenen zu verdeutlichen, was er getan hat und dass er damit den anderen in seiner Würde verletzt hat. Dafür muss er Schadenersatz leisten“, betont Konstatzky. Denn häufig würden gerade verbale Belästigungen unbewusst passieren bzw. das eigene Verhalten werde zu wenig reflektiert, erläutert sie weiter. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber dem Handelnden klarmachen, dass er sein Verhalten ändern muss. „Aufklärung darüber, was sexuelle Belästigung ist und welche Rolle Geschlechterstereotype dabei einnehmen, ist daher sehr sinnvoll. Entsprechende Workshops sollten von den Arbeitgebern angeboten werden“, so Konstatzky.

**Anlaufstellen:** Noch immer gibt es laut Rösslhuber zu wenig Beschwerdestellen in den Spitälern selbst; auch anonyme Anlaufstellen wären wichtig. „Konkrete Ansprechpartner zum Thema sexuelle Belästigung sind eine wichtige Hilfe. Denn oft wissen Betroffene nicht, wie sie mit der Situation umgehen sollen. Frauen müssen wissen, dass sie nicht alleingelassen werden. Dann fühlen sie sich nicht hilflos und trauen sich eher, sich zu wehren. Die Ansprechpersonen sollten auf jeden Fall entsprechend geschult sein“, betont Preiss.

In den Spitälern gibt es Genderbeauftragte, die Unterstützung anbieten; bei der Arbeiterkammer stehen Frauenbeauftragte zur Verfügung. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaften ([www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)) und die Mobbingberatung der Gewerkschaften beraten beim Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Eine allgemeine wichtige Anlaufstelle für Betroffene von sexueller Belästigung ist die **Frauenhelpline: 0800/22 25 55**. Hier wird anonym beraten, wohin man sich wenden kann, um sich zu wehren. ■

## Definition sexuelle Belästigung

Laut der Definition der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) fallen anzügliche Kommentare, unerwünschte Berührungen, Anstarren, unangemessene Botschaften via E-Mail, SMS oder Social Media darunter.

„Davon abzugrenzen ist die sexuelle Gewalt“, erläutert Ao. Univ.-Prof. Dr. Beate Wimmer-Puchinger, Präsidentin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen (BÖP). „Darunter versteht man unerwünschte sexuelle Handlungen und Sexualverkehr (oral, vaginal, anal), die unter Einsatz körperlicher Gewalt oder unter psychischem Druck erzwungen werden.“

Zudem wird sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und nach dem Strafrecht unterschieden: „Nach dem Gleichbehandlungsgesetz fällt unter sexuelle Belästigung ein Verhalten, das der sexuellen Sphäre zuzuordnen ist, das objektiv gesehen die Würde des anderen verletzt und das subjektiv gesehen für die betroffene Person unerwünscht ist. Solche Handlungen können z. B. Schadenersatzansprüche und Unterlassungsanordnungen nach sich ziehen. Für den Arbeitgeber besteht Fürsorgepflicht, d. h. er hat bei solchen Fällen dafür zu sorgen, dass die betroffene Person nicht mehr mit demjenigen, der sie belästigt hat, zusammenarbeiten muss“, erläutert Konstatzky.

Strafrechtlich geahndet werden jene Fälle, bei denen die sexuelle Belästigung mit einem körperlichen Übergriff einhergeht, also beispielsweise das Berühren des Gesäßes oder der Geschlechtsregionen.