



«Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?»

Ein Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung für Pflegefachpersonen und andere Erwerbstätige im Gesundheitswesen



Schweizer Berufsverband der
Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
Die Stimme der Pflege

Konzept und Text:

Dr. phil. Marianne Biedermann,
BeTrieb, Konfliktberatung für Unternehmen
und Institutionen, www.betrieb.ch unter Mitar-
beit von Markus Kaiser, Baden, www.onion.ch

Projektbetreuung:

Pierre-André Wagner, Leiter Rechtsdienst SBK

Cartoons: Max Spring, Bern

Grafik: Bruckert/Wüthrich, Olten

Druck: Merkur Druck AG, Langenthal

© 1. Auflage 2009 Schweizer Berufsverband
der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
SBK-ASI
40 000 Exemplare

2., erweiterte Auflage 2012
50 000 Exemplare

Dieser Leitfaden ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ausserhalb der Grenzen des
Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig, sofern
keine schriftliche Einwilligung des SBK vor-
liegt. Dies gilt insbesondere für Vervielfälti-
gungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen
und die Einspeicherung und Verarbeitung in
elektronischen Programmen und Systemen.

«Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?»

Ein Leitfaden zum Schutz
vor sexueller Belästigung
für Pflegefachpersonen
und andere Erwerbstätige
im Gesundheitswesen



Schweizer Berufsverband der
Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner

Vom Tabu zum heiss diskutierten Thema: die ungewöhnliche Entstehungsgeschichte dieser Broschüre

«Heute Nacht im Traum waren Sie bei mir im Bett – oben ohne ...»
So begrüsst ein junger Patient die Pflegeassistentin. Sie ist
sprachlos und kann nicht reagieren. Später sagt sie: «Ich hatte
eine Riesenwut!»

Dieses Erlebnis ist kein Einzelfall. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und das Seco publizierten 2008 eine Studie über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz. Viele Frauen werden demnach nicht primär von Kollegen belästigt, sondern von Patienten, Kunden, Lieferanten. Der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK packte das Problem umgehend an und produzierte – in Partnerschaft mit den Arbeitgeber-Dachverbänden des Gesundheitswesens – die vorliegende Broschüre.

Austausch in Workshops

In mehreren Workshops erzählten Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Gesundheitsberufe von ihren Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen durch Patienten und wie sie gelernt hatten, sich zu wehren. Alle Geschichten und Zitate stammen aus diesen Gesprächen. Sie wurden so anonymisiert, dass sie keine Rückschlüsse auf konkrete Personen oder Institutionen zulassen. Auf dieser Grundlage entstanden Text und Cartoons. 2009 erschien die erste Auflage. Das EBG unterstützte das Projekt mit einer namhaften Finanzhilfe nach Gleichstellungsgesetz.

Überwältigende Reaktionen

Das Echo war überwältigend. Nicht nur Tages- und Fachzeitungen sowie eine ausgezeichnete Radiosendung berichteten ausführlich und mit Interviews über «Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?»; es flatterten auch Hunderte von Rückmeldungen dem SBK ins Haus. Die Reaktionen waren durchwegs positiv bis begeistert. In vielen Institutionen des Gesundheitswesens fanden inzwischen Workshops zum Thema statt, oder das Problem

wurde anhand der Broschüre in Teams diskutiert. Personalverantwortliche bestellten Broschüren für ihre Mitarbeitenden, Schulen benützen sie im Unterricht, das Bildungszentrum des SBK hat ein entsprechendes Modul in sein Angebot aufgenommen

Mehrere Reaktionen bedauerten die Eingrenzung auf das Thema der Belästigung durch Patienten, da es doch auch Probleme mit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten gebe. Wir haben den Fokus bewusst so gewählt. Das Risiko der Belästigung durch Kunden ist in der Pflege und in den angrenzenden Berufen besonders hoch. Fast alle Informationen und Empfehlungen aus dieser Broschüre gelten aber auch, wenn die Belästigung von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten ausgeht.

*«Auf diese Broschüre
habe ich seit
30 Jahren gewartet!»*

Konstruktive Rückmeldungen von Seiten der Leserinnen und Leser

Am wertvollsten waren inhaltliche Stellungnahmen, die Lücken aufzeigten und hilfreiche Anregungen gaben. Noch einmal fanden so die Berufserfahrungen und Erkenntnisse zahlreicher Leserinnen und Leser Eingang in den Text, den Sie nun in Ihren Händen halten! Er ist das Produkt eines spannenden Prozesses zwischen dem Projektleiter Pierre-André Wagner vom SBK, vielen engagierten Fachpersonen aus dem Gesundheitswesen, der Autorin Marianne Biedermann, dem Cartoonisten Max Spring sowie dem Gleichstellungsbüro, welches mit seiner Finanzhilfe eine zweite Auflage von nunmehr sogar 50000 Exemplaren ermöglichte.

Ziel ist, dass möglichst alle Erwerbstätigen im Gesundheitswesen sich mit dem Thema auseinandersetzen, dass sie ihre Rechte kennen und sich zu wehren wissen. Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir bei der Lektüre von «Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?»... viel Spass!



Pierre-André Wagner

Projektpartner



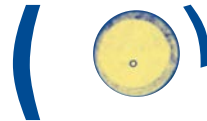
DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

CURAVIVA.CH

VERBAND HEIME UND INSTITUTIONEN SCHWEIZ
ASSOCIATION DES HOMES ET INSTITUTIONS SOCIALES SUISSES
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTITUTI SOCIALI E DI CURA SVIZZERI
ASSOCIAZIUN DALS INSTITUTS SOCIALS E DA TGIRA SVIZZERS



S P I T E X
Hilfe und Pflege zu Hause



Schweizerischer Hebammenverband
Fédération suisse des sages-femmes
Federazione svizzera delle levatrici
Federaziun svizra da las spendreras

Dieser Leitfaden wurde ermöglicht durch die Finanzhilfe
des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

Inhalt

Vom Tabu zum heiss diskutierten Thema: die ungewöhnliche Entstehungsgeschichte dieser Broschüre	4
1 Worum geht es?	8
2 Das alles kommt vor: Neun Erlebnisberichte aus dem Berufsalltag	12
3 Gründe und Hintergründe	14
4 Sensible Situationen.....	18
5 Betroffene reagieren verschieden	24
6 Wie Sie sich selber schützen können.....	26
7 Merksätze für Ihre Pinnwand.....	28
8 Das Notfall-Rezept: Der Doppel-Stopp.....	30
9 Nachdoppeln und klären: Die Dreier-Regel	32
10 Das sind Ihre Rechte.....	34
11 Sie sind nicht allein: Ansprechstellen, Angebote und Adressen.....	38
12 Was Vorgesetzte tun können.....	40
13 Was Personalverantwortliche tun können	44
14 Was Auszubildende tun können.....	48

1 Worum geht es?

Wer sich für einen Beruf im Gesundheitswesen entscheidet, tut dies aus Interesse an medizinischen Fragen, aus Freude am Umgang mit Menschen, aus dem Wunsch heraus, diese in kritischen Lebenssituationen zu unterstützen. Sexuelle Belästigungen durch Patienten können da ein Motivationskiller par excellence sein.

Junge Frauen und Männer wählen eine anstrengende und verantwortungsvolle Arbeit, die oft mit Belastungen wie Hektik oder Schichtbetrieb verbunden ist. Die finanzielle Entschädigung ist nicht überwältigend. Sie starten mit hohem Idealismus. Sie wollen ihren Patientinnen und Patienten helfen, gesund zu werden oder mit ihrer Krankheit zu leben. Viele sind ihnen dafür dankbar und anerkennen und respektieren ihre Arbeit.

Einige aber missverstehen das Engagement oder nützen es sogar aus. Ihr Dank ist ein dummer Spruch, eine entwürdigende Bemerkung, eine unerwünschte Berührung. Das kann schlimm sein, vor allem wenn es unerwartet kommt. Solche Handlungen sind keine Kavaliersdelikte, sondern bilden unter Umständen sogar einen Straftatbestand und können angezeigt werden. Niemand muss sie sich gefallen lassen.

Was ist sexuelle Belästigung?

Als «sexuelle Belästigung» gilt jedes unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug. Auch sexistische Bemerkungen, die nicht einzelne Personen, sondern Menschengruppen entwürdigen, fallen darunter, so etwa Witze über Frauen allgemein, über Blondinen oder Schwule. Bei aktiven körperlichen Übergriffen ist die Sache meistens klar. Bei Pflegehandlungen aber sind Patienten und Pflegepersonen einander körperlich nahe, es entsteht eine Intimität, in der die Grenzen unklar werden. Anzüglichkeiten bewegen sich oft im Graubereich und sind auch nicht für alle Betroffenen gleich schlimm. Derselbe Spruch kann als Kompliment aufgefasst werden oder aber verletzen. Beim einen Patienten ist in Ordnung, was beim andern stört.

Weil der Unterton anders ist. Oder weil man für den einen Patienten Sympathie hegt und mit ihm gerne lachen mag, mit dem andern eben nicht.

Auch Männer werden belästigt

Die meisten Beispiele in dieser Broschüre betreffen Belästigungen von Frauen durch Männer, das entspricht der Realität. Aber auch Männer werden bei ihrer Arbeit gelegentlich belästigt oder bedrängt. Allerdings fühlen sie sich dabei selten wirklich entwertet oder gar bedroht. Hingegen können gerade Sprüche von Männern gegenüber männlichem Pflegepersonal besonders respektlos und entwertend sein. «Unsere Arbeit in einem typischen Frauenberuf macht uns zur Zielscheibe von blöden Sprüchen. Unsere Identität als Mann wird in Frage gestellt. Es sind gerade solche subtilen Geschichten, die fertig machen.»

«Es sind gerade die subtilen Geschichten, die fertig machen.»

Wer klar und deutlich «nein» sagt und sich gegen entwertende Bemerkungen wehrt, kann spätestens danach seine Rechte einfordern. Je schneller Sie reagieren, umso besser. Wenn Sie zwei Wochen lang wortlos Sprüche unter der Gürtellinie erdulden, ist es schwierig, sich später noch Respekt zu verschaffen. Diese Broschüre hilft Ihnen, Grenzen zu setzen.



2 Das alles kommt vor: Neun Erlebnisberichte aus dem Berufsalltag

1. «Als junge Pflegeassistentin habe ich in einem Alters- und Pflegeheim gearbeitet. Ich vertrug mich ganz gut mit einem alten, leicht dementen Heimbewohner. Er verlangte immer mich, als es ums Duschen ging, nur bei mir machte er mit. Eines Tages hat er angefangen, unter der Dusche sein Glied zu reiben und blickte mich dabei vieldeutig an.»

Anne A., Pflegeassistentin

2. «Die Ehefrau eines Spitalpatienten suchte bei ihren Besuchen immer wieder das Gespräch mit mir. Sie erzählte mir von ihren Sorgen und ihrer Einsamkeit. Eines Tages lud sie mich dann zum Abendessen ins Restaurant ein.»

Bruno B., Pflegefachmann

3. «In jenem Vierbettzimmer war die Stimmung aufgeheizt. Ich machte meine Arbeit konzentriert und ziemlich kurz angebunden. «Sie sind so streng zu uns, Carmen» sagte einer der Männer, «eine richtige Domina!» Brüllendes Gelächter.»

Carmen C., Pflegefachfrau

4. «Ich betreute seit Jahren einen ganz charmanten alten Mann. Als sich der Wechsel ins Pflegeheim abzeichnete, fing er an zu drängen: Einmal im Leben wolle er noch Sex mit einer Frau. Das sei sein grösster Wunsch. Bei jedem Besuch kam er mit diesem Thema.»

Delia D., freiberufliche Pflegefachfrau

5. «Ich war dabei, ein Patientenzimmer zu reinigen. Der Patient war am telefonieren. Plötzlich sagte er, mit Blick auf mich: «Doch, ja, sehr hübsch. Geradezu knackig. Okay, ich werde mal fragen ... »»

Esther E., Angestellte im Hausdienst

6. «Ich massierte den verspannten Oberschenkel eines Patienten. «Sie, da regt sich was, ganz in der Nähe» sagte der Patient und lächelte mich an.»

Franziska F., Physiotherapeutin

7. «Während der Nachtschicht klingelte ein 50jähriger Privatpatient im Einzelzimmer nach mir und winkte mich an sein Bett. Als ich mich im Dämmerlicht zu ihm neigte, packte er mich heftig und zog mich zu sich ins Bett.»

Gordana G., Pflegefachfrau

8. «Ich musste einem Patienten Blut entnehmen. Während ich mich auf meine Aufgabe konzentrierte, fing er an, mit der freien Hand ganz sanft meinen nackten Unterarm zu streicheln, auf und ab, auf und ab ... Ich bin knallrot geworden, am liebsten wäre ich davongerannt – und konnte natürlich nicht ...»

Helga H., medizinische Praxisassistentin

9. «Als ich wie gewohnt zu einem Patienten unserer Spitex kam, lag auf dem Bett aufgeschlagen ein Pornoheft. Auf dem Bild masturbierte eine nackte, totalrasierte Frau. Ich tat, wie wenn ich es nicht gesehen hätte, aber von da an war alles anders.»

Juanita J., Pflegeassistentin

(Die Namen sind erfunden.)

3 Gründe und Hintergründe

Sexuelle Bedürfnisse und Aktivitäten sind eine zentrale Lebenskraft. Bei schweren Erkrankungen treten solche Wünsche in den Hintergrund, im Heilungsprozess kehren die Lebensgeister zurück. Nach ihren Gründen müssen wir nicht fragen, das ist biologisch gegeben und auch gut so! Ohne Sexualität gäbe es uns alle nicht, wir geniessen Flirts und Liebesbeziehungen bis hin zur sexuellen Erfüllung.

Zum Problem werden sexuelle Handlungen dann, wenn sie die Grenzen des andern Menschen überschreiten und ihn verletzen. Wenn sie unerwünscht, lästig oder gar demütigend sind. Wenn sie der Selbstbestätigung und Machtausübung dienen, oder gut sind gegen Langeweile und Stress. Dieses Kapitel fragt danach, wie Patienten dazu kommen, jene zu belästigen, die sich für ihre Genesung engagieren.

Dienen und helfen

Die immer noch verbreitete Bezeichnung «Schwester» für Frauen in Pflegeberufen verweist darauf, dass sich früher vor allem Ordensschwestern in den Dienst von kranken und leidenden Menschen stellten. Manche Frauen im Gesundheitsbereich sehen ihre Aufgabe auch heute noch darin, zu dienen und zu helfen. Das macht es ihnen schwer, sich klar abzugrenzen, wenn sie ausgenutzt oder respektlos behandelt werden. Eine Pflegefach-

frau sagte seufzend im Gespräch über einen dementen Patienten, der sie massiv belästigte: «Das muss man einfach aushalten.»

*«Ich hätte ihn gebissen –
Darf man das eigentlich?!»*

Manche Frauen in Gesundheitsberufen befürchten, nicht mehr in Ordnung zu sein, nicht mehr geschätzt zu werden, wenn sie Grenzen setzen und «Nein» sagen. Tatsächlich kann eine Abgrenzung zu blöden Bemerkungen und zusätzlicher Entwertung führen: «Das isch aber es Rases ...» oder: «So jung und schon so kalt!»

Von der Ordenstracht zum Schwesterndress an der Love-Parade

Auch die Tracht samt Haube stammt aus der Ordenstradition. Die Tracht war ein Symbol der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Orden, ein Symbol der Reinheit und Unberührbarkeit. Die Frauen waren Bräute Christi und nicht für die Männer dieser Welt bestimmt. Inzwischen hat sich die Signalwirkung, die von dieser Kleidung auch in ihrer abgewandelten Form ausgeht, geradezu umgekehrt. Die Schwesterntracht ist im Pornoshop zu haben und wird auch gerne an der Fasnacht und an der Street- oder Love-Parade getragen. Was einstmals ein Berührungs-Tabu signalisierte, reizt heute (und vielleicht schon damals ...) zum Tabubruch. Das Verbotene ist oft das Spannendste.

«Ich sagte: Wir sind hier nicht an einer Party!»

Auf dem Klingelknopf über dem Spitalbett, mit welchem Patienten das Personal rufen können, ist bis heute vielerorts eine kleine «Schwester» mit Haube und Tracht abgebildet. Das sind Symbole, die zwar jeder versteht, die aber genau jene überholten Bilder weiter tragen, die wiederum manche Männer als Freipass zur Belästigung auffassen.

Auch das Schwestern-Klischee in Arztromanen und TV-Serien trägt zu einem Bild der Pflegerin bei, die im doppelbödigen Sinn allzeit bereit ist. Manche Patienten fühlen sich bei ihrem Spitalaufenthalt offenbar als Mitspieler einer solchen TV-Serie ...

Krank und ausgeliefert

Patienten und Patientinnen sind bei schwereren Krankheiten oder nach Unfällen der Institution und den Pflegenden ein Stück weit ausgeliefert. Sie kommen in eine unvertraute Situation, sind abhängig von Hilfe und Pflege. Jeder kann in ihr Zimmer eintreten, sie müssen sich zur Wundbehandlung oder Hygiene abdecken, ihre Intimität wird verletzt. Viele schämen sich.

*«Ich war total wütend
– und der Patient
amüsierte sich voll
darüber!»*

Manche erleben es vielleicht als eine Wiederholung der uralten Mutter-Kind-Konstellation, der der Mann doch mehr oder minder glücklich entronnen ist: die Patienten liegen, das Personal steht am Bett. Plötzlich geht nichts mehr ohne

weibliche Hilfe. Hier kann nun sexuelle Belästigung Gegensteuer geben: Der Schwache rettet sich ins Imponiergehabe und macht sich stark, die als mächtig Erlebte soll hilflos und entwertet werden.

Manche Patienten, auch jüngere Männer, haben aufgrund ihrer Erkrankung oder wegen der Medikamente, die sie nehmen müssen, Erektionsstörungen. Das kann verständlicherweise tief greifende Verunsicherung auslösen und als Bedrohung empfunden werden. Es ist wichtig, solche Ängste von Ärzte- oder Pflegeseite her anzusprechen. Andernfalls kann das wiederum in sexuelle Belästigung gegen weibliches Personal münden, welche die Angst vor Impotenz und Versagen überspielen soll. Lieber die Pflegeassistentin einschüchtern, als sich selber als sexueller Versager fühlen!

Pflege bedeutet schliesslich auch Nähe und zuweilen Intimität zwischen zwei fremden Menschen. Die Berührung durch eine fremde Frau wird für manche Männer zum Auslöser für Begehrlichkeiten. Normale Annäherungen geschehen Schritt für Schritt, hier ist man gleich bei Stufe 15 ... Auch Frauen erleben als Patientinnen manchmal wohl Ähnliches – agieren solche Bedürfnisse aber offenbar viel seltener aus.

Das Klima am Arbeitsplatz

Pflege und Behandlung finden meist im Rahmen einer Institution statt, in Praxen, Heimen und Spitälern. Oft widerspiegelt sich das Klima unter dem Personal im Verhältnis der Patienten zu den Betreuenden. Wenn der Chefarzt während der Visite am Krankenbett die Pflegefachfrau anmacht, dann liegt nahe, dass der Patient dies als Freipass auffasst, es ihm nachzumachen.



4 Sensible Situationen

Es gibt Bereiche und Situationen, die besondere Risiken bergen. Bei der Blutentnahme kann man sich nicht zurückziehen. Intimpflege oder Wundkontrolle im Genitalbereich laden ein zu Grenzverletzungen. Im Bettenlift ist es eng, die Pflegende hat neben dem Bett kaum Platz und es kann rasch zu blöden Bemerkungen kommen. In psychiatrischen Institutionen kommen Menschen, die mit ihren Grenzen oft nicht klar kommen.

Spitex

In der Spitex-Pflege besucht die Pflegefachfrau ihren Patienten zuhause. Dies schafft eine besondere Situation. Sie ist sozusagen Gast und er ist Gastgeber. Sie kommt zu Besuch, er setzt die Spielregeln, oder möchte das

zuweilen gerne. Oft wird die Pflegende zur Vertrauten, zur wichtigsten Bezugsperson. Sie hört zu und versteht. Die Pflegefachfrau kann für alleinstehende Männer in der Phantasie zur Partnerin werden. Sie wünschen sich – ausgesprochen oder ungesprochen – zuweilen auch Zärtlichkeit und Sex. Die betroffenen Frauen dürfen und müssen

«Wir von der Spitex sind zu Gast bei den Leuten, das macht es nicht einfacher.»

sich abgrenzen. Dies ist zuweilen nicht so einfach, gerade wenn zu den Aufgaben auch die Intimpflege gehört. Andere alte Menschen verkennen die Rolle der Spitex-Mitarbeitenden, indem sie diese als Familienangehörige empfinden, die sich einzufügen hat, oder gar als eine Art Dienstmädchen, das sie duzen, selbst wenn die Mitarbeiterin auf dem «Sie» beharrt.

Echte Not

Was aber, wenn sexuelle Anspielungen oder direkt geäußerte Wünsche nicht aus Langeweile entstehen, nicht als Machtdemonstration oder zum Überspielen peinlicher Situationen dienen, sondern Ausdruck sind von echter sexueller Not? Langzeitpatientinnen und -patienten haben gerade in einer Zeit erhöhter Bedürftigkeit kaum Gelegenheit zu sexueller Befrie-

digung, ebenso alleinstehende alte Menschen zuhause oder in einer Institution. Sie sind einsam und haben ihre sexuelle Abstinenz nicht freiwillig gewählt. Es ist wenig hilfreich, sie als «alte Glüschler» abzutun. Ihr Verhalten kann ein – wenn auch missglückter – Hilferuf sein.

In solchen Fällen gilt es nicht nur, sich abzugrenzen und die Rollen zu klären, sondern auch das Gespräch aufzunehmen. Die Belästigten oder ihre Vorgesetzten sollen das Problem offen und sachlich ansprechen. Fühlen die Patientinnen und Patienten sich einsam? Was brauchen sie? Was gibt es unter den gegebenen Umständen für Möglichkeiten? Nur schon das Gespräch kann hier gut tun. Institutionen können für solche Probleme Ansprechpersonen bestimmen, mancherorts stehen Psychologinnen oder Psychologen beratend zur Verfügung.

Das Thema «Sexualität im Alter» als Institution anzugehen, braucht Mut, denn es war lange ein Tabu, und die Lösungen sind für viele noch ungewohnt. Fachleute empfehlen, nicht erst dann zu handeln, wenn – vielleicht ungeschickte – Ansprüche kommen, sondern das Thema in der Institution frühzeitig aufzugreifen. Sie beraten die Leitung und führen mit dem Personal Sensibilisierungen und Schulungen durch.

Menschen mit verminderter Kontrolle

Wenn Patienten dement oder aufgrund von Erkrankungen oder Traumata wie Hirnverletzungen in ihrer Selbstkompetenz bzw. Selbstbeherrschung eingeschränkt sind, kann es zu ernsthaften Problemen kommen. Ein alter Mann beispielsweise empfangt die Mitarbeiterinnen der Spitex trotz allen Ermahnungen vorzugsweise mit offener Hose im Treppenhaus.

Was muss eine Frau sich – bei allem Verständnis – gefallen lassen? Zwar werden solche Fälle meist nicht so demütigend empfunden wie Situationen mit Männern, die voll zurechnungsfähig sind. Angenehm sind sie dennoch nicht. Es ist wichtig, dass im Arbeitsteam über solche Probleme



gesprachen wird. Manche Mitarbeiterinnen nehmen Übergriffe von demonten Menschen mit Humor, sie können sich besser und klarer wehren als bei gezielten, bewusst belästigenden Übergriffen. Andere hingegen sind gerade hier besonders hilflos und erlauben sich keine klare Abgrenzung: «Er kann ja nichts dafür!» Im Team gilt es, gegenseitige Toleranz und Unterstützung zu üben und zu einer einheitlichen, klaren Haltung zu kommen. Dazu kann die Leitung einen wesentlichen Betrag leisten. Sie muss die Führung übernehmen und darf die Mitarbeiterinnen mit solchen Problemen nicht alleine lassen.

Ein oftmals tabuisiertes Thema sind sexuelle Belästigungen von geistig behinderten Menschen gegenüber ihren Betreuern und Betreuerinnen. Jugendliche und erwachsene Behinderte haben sexuelle Bedürfnisse wie alle andern Menschen auch, aber sie haben meist weniger Möglichkeiten, sie auszuleben und zudem eine verminderte Fähigkeit, mit ihnen umzugehen. Es ist wichtig, das Tabu zu brechen, und als Betreuende sich selber und andern einzugestehen, dass solche Übergriffe bei allem Verständnis unangenehm und unerwünscht sind.

Bekanntlich vermindert auch Alkohol die Fähigkeit zur Selbstkontrolle: Mitarbeiterinnen einer Notfallstation berichten ernüchert, dass bei 2,5 Promille jede Bemühung um Abgrenzung versage. Am besten sei, die Anmache zu ignorieren. Oder zu drohen, die Polizei zu rufen – und es im Extremfall auch zu tun!

«Noch einmal und ich rufe die Polizei!»

Privatspitäler, private Spitex

Kunden, die viel zahlen, wollen behandelt werden wie Könige. Das ist gut und recht, solange sie sich königlich verhalten. Es gibt allerdings Privatpatienten, die meinen, sie könnten sich alles leisten. Hier ist die Haltung der Leitung besonders wichtig. Stellt sie sich bei Belästigungen hinter das Personal oder schaut sie weg – aus Angst, gut zahlende Klienten zu verlieren? Für Sie als Angestellte ist hilfreich zu wissen: Das Gesetz schützt Sie auch dort, wo man die Patienten gerne mit Samthandschuhen anfasst.

Nachtschicht

Besonders viele Belästigungen passieren im Nachtdienst. Die Pflegefachfrauen sind allein, es ist Ruhe, niemand geht ein und aus. Wenn es unter diesen Umständen zu sexuellen Übergriffen kommt, so löst das andere Gefühle aus als ein blöder Spruch morgens um zehn im regen Spitalbetrieb. Die Urangst vieler Frauen vor Vergewaltigung wird geweckt, selbst wenn eine solche von den Umständen her nicht wahrscheinlich oder nicht einmal möglich ist.

«Hat sonst noch jemand Drang, einen blöden Spruch zu machen?»

Männer im Mehrbettzimmer

Es ist wie im Militär – ein paar Männer zusammen können sich auf eine Weise verhalten, die jeder einzelne sich verbieten würde. Auf eine Weise, an die manche von ihnen später wohl mit zwiespältigen Gefühlen zurückdenken. Sie schaukeln sich gegenseitig hoch und keiner will zurückstehen. Wenn eine junge Pflegeassistentin oder Angestellte aus dem Hausdienst in einem solchen Zimmer ihre Arbeit macht, ist das ein gefundenes Fressen. Eine Frau erzählt, man habe sie gefragt: «Mit welchem von uns würden Sie denn am liebsten?» Ihre Antwort: «Hat sonst noch jemand Drang zu einem blöden Spruch?» Das nützte. Wichtig ist aber auch hier eine klare Haltung der Leitung. Die einzelnen Frauen dürfen nicht verheizt werden.

Du oder Sie?

Es gibt Institutionen, die prinzipiell das «Sie» vorschreiben. Das ist sinnvoll. Das «Sie» verhindert nicht die herzliche und teilnehmende Zuwendung, sondern es hilft den Angestellten, angesichts der grossen Nähe bei der Pflege in ihrer professionellen Rolle zu bleiben. Wenn die Entscheidung ob «Du» oder «Sie» hingegen jedem einzelnen überlassen ist, muss sich auch jede und jeder einzelne entscheiden, abgrenzen und rechtfertigen. Es ist für alle entlastend, wenn die institutionelle Weisung vorschreibt, dass man per «Sie» ist. Dann ist nicht die einzelne Physiotherapeutin oder Diätassistentin die Spröde, die «keinen Spass versteht».

Wenn junge Patienten und Personal gleich alt sind, fällt die Abgrenzung manchmal schwer. Mehr zur Situation junger Mitarbeiterinnen lesen Sie im Abschnitt 14: Was Auszubildende tun können.

Namensschilder

Professionelle Distanz signalisieren auch die Namensschilder, die immer wieder zum Anlass werden für Bemerkungen und Zündereien. Die meisten Institutionen haben von «Schwester Sabine» zu «Sabine Meier» gewechselt, die moderneren inzwischen weiter zu «S. Meier». Der Vorname tut nichts zur Sache, und ein Wortspiel mit Sa-Bienchen auf dem Blümchen bleibt Frau Meier erspart.

*«Wir nannten es
nur noch das
Horrorzimmer ...»*

Rolle der Angehörigen

Problematisch kann auch die Rolle der Angehörigen sein. Ein Besucher fragt die Pflegefachfrau, ob sie sich nicht mit ihm auf das zweite, leere Bett legen wolle. Eine Spitex-Mitarbeiterin, die von einem alten Patienten offen angemacht wurde, hatte den Eindruck, die Ehefrau sei im Grunde froh, dass einmal jemand anders herhalten müsse. Öfter allerdings leiden die Ehefrauen an solchen Geschehnissen und schämen sich.

Angehörige können aber auch Schutz bedeuten. Die Spitex-Mitarbeiterin oder die Abteilungsleitung kann sie bei Übergriffen in die Lösungssuche einbeziehen. Denkbar sind Roundtables mit Angehörigen, betroffenem Personal und Leitung.

5 Betroffene reagieren verschieden

Sexualität ist ein besonderes Thema. Wir erleben darin etwas Gleiches – und etwas je Ureigenes, in das gesellschaftliche Werte, familiäre Prägungen und persönliche Erfahrungen einfließen.

Jeder Mensch empfindet Grenzverletzungen auf ganz eigene Weise. Wer mit Sexualität schwierige Erlebnisse hatte, ist oft empfindlicher. Manche nehmen es mit Humor, andere sind schnell verletzt.

Rivalitäten im Team können die Solidarisierung unter den Pflegenden erschweren. Mitarbeiterinnen, die mit Übergriffen Mühe bekunden, werden manchmal von andern entwertet: «Was die für Probleme hat; ich komme mit Herrn H. bestens zurecht!» Empfindliche Reaktionen auf Grenzverletzungen dürfen nicht als Versagen hingestellt werden. Es gilt, ungleiches Empfinden gegenseitig zu respektieren. So kann sich die Ekelschwelle von einer Person zur anderen erheblich unterscheiden. Als Laie hat man gerne die bequeme Vorstellung, Intimwäsche sei für Pflegepersonen eine harmlose Routinesache. Das ist sie aber nicht unbedingt, unter anderem bei alten Menschen. Und wenn ein Mann dann überdies beginnt zu onanieren oder Sprüche zu machen ... Jeder und jede empfindet verschieden. Nehmen Sie Ihre eigenen Empfindungen ernst – und die Ihrer Kolleginnen auch!



6 Wie Sie sich selber schützen können

Sexuelle Belästigung durch Mitarbeitende, Vorgesetzte oder Patientinnen und Patienten kann jede und jeden treffen. Verantwortungslose Verantwortliche sind schnell zur Hand mit Bemerkungen wie «selber schuld», zur Rede gestellte Belästiger wehren sich vielleicht mit dem Spruch: «Sie hat es ja gern ...»

Eine solche Verdrehung ist unzulässig und kann die Betroffenen gerade noch einmal verletzen. Bevor wir dazu kommen, wie Sie auf Übergriffe reagieren können, möchten wir zeigen, was Sie selber beitragen können, damit es möglichst gar nicht zu Belästigungen kommt.

Ihre Rolle schützt Sie

Sie sind weder Mami noch Tochter noch Schwester(!), weder Dienstmädchen noch Kellnerin noch persönliche Vertraute – sondern Sie machen Ihre Arbeit mit einem klaren fachlichen Auftrag. Sie respektieren den Patienten und er muss Sie respektieren. Ihr selbstbewusstes Auftreten ist freundlich aber nicht unterwürfig. Sie sind der Profi. Sie signalisieren, wo es lang geht. Dazu müssen Sie klar kommunizieren, wie es hier, in dieser Institution läuft. Wie man miteinander umgeht. Sie bleiben gegenüber den Klienten beim «Sie», das stützt Ihre Rolle und vermeidet eine unpassende Vertraulichkeit. Falls es an Ihrem Arbeitsplatz noch nicht so eingerichtet ist: Fordern Sie Namensschilder, auf denen keine Vornamen oder höchstens dessen Anfangsbuchstabe, dafür aber Ihre Funktion oder Ihr Titel stehen. Sie sind für Ihre Patienten weder die Barbara noch das Bärbeli, sondern Frau B. Meier, Pflegefachfrau – oder Physiotherapeutin oder Raumpflegerin.

«Wenn die dritte Freundin gegangen ist, komme ich auch noch dran ...»

Vermeiden Sie in Ihrer Sprache auch unpassende Nähe oder unreflektierte Anbiederung. Nicht «wir gehen nun zu Bett», sondern der Patient! Bei Benennungen von Körperbereichen verwenden Sie ausschliesslich die Fachsprache.

Auch Kleider setzen Signale. Bei Hitze und strenger Arbeit ist es angenehm, lockere Kleidung zu tragen. Manchmal hat Frau auch Lust, ihre Reize zu zeigen. Sie müssen sich aber im Klaren sein, dass dies bei den Patienten Begehrlichkeiten auslösen kann. Fordern Sie Berufskleidung, die bequem, praktisch, zweckmässig und attraktiv ist, ohne sexy zu wirken. Sie schützen sich, indem Sie bei der Arbeit auch mit Ihrer Kleidung klar ausdrücken: Ich bin eine professionelle Fachkraft an der Arbeit, und sonst läuft hier gar nichts.

Was aber, wenn Patient und Diätassistentin, Patientin und Physiotherapeut einander wirklich gefallen? Dann sollen solche Situationen sorgfältig gehandhabt und im Team besprochen werden. Meist ist es angezeigt, eine private Beziehung auf die Zeit nach der Beendigung einer Behandlung zu verschieben.

Frühzeitig reagieren

Belästigungen kommen oft ohne Vorwarnung. Manchmal aber zeichnen sich unerwünschte Annäherungen allmählich ab. Auf zunächst eher harmlose Bemerkungen folgen deftigere Sprüche. Manche Männer probieren aus, wo die Grenze ist, und finden es lustig, wenn ihr Gegenüber jedes Mal verlegen wird, sich aber nicht wehren kann. Bremsen Sie möglichst früh, damit es gar nicht so weit kommt, dass Sie in Bedrängnis geraten. Diskutieren Sie rechtzeitig im Team, ob andere mit diesem Patienten Ähnliches erleben. Lassen Sie sich unterstützen.

«Wir haben aus dem Verschwiegenen ein Thema des Hauses gemacht.»

7 Merksätze für Ihre Pinnwand

Was können Sie tun, wenn Sie belästigt werden? Wie können Sie sich auf solche Erfahrungen einstellen? Wir haben eine Reihe von erprobten, kraftvollen Sätzen zusammengestellt, die Sie zunächst einmal einfach sich selber sagen können, wenn Sie versuchen, in einer unklaren Situation klar zu kommen.

Vielleicht finden Sie darunter Formulierungen, die Ihnen gefallen. Oder die Sätze regen Sie an, eigene zu finden, die noch besser zu Ihnen und Ihrer Arbeitssituation passen. Schreiben Sie sie auf – in ein Notizbuch, in diese Broschüre, an Ihre Pinnwand oder noch besser: hinter die Ohren ...

- Mein Gefühl gilt!
- Meine Empörung ist berechtigt!
- Ich bleibe ganz bei mir!
- Auch Worte können zuviel sein!
- Ich muss nicht immer «es Liebs» sein!
- Ich kann Verständnis haben und mich trotzdem klar abgrenzen!
- Schuldgefühle helfen mir nicht!
- Weiteratmen!
- Ich lasse mich nicht hypnotisieren wie ein Chüngeli!
- Ich übernehme die Führung!
- Ich benenne die Dinge und breche den Bann!
- Die Verantwortlichen müssen handeln!
- Das Gesetz schützt mich!

Solche Sätze helfen Ihnen, innerlich im Lot zu bleiben. Sie ersparen es Ihnen aber nicht, sich auch wirklich zu wehren. Was tun, was sagen, wenn jemand Sie unerwartet belästigt? Mark Twain formulierte den schönen Satz: «Schlagfertigkeit ist etwas, was dir 24 Stunden später einfällt ...» Ja. Alle würden wir gerne humorvoll und souverän reagieren. Aber Grenzverletzungen lösen heftige Gefühle aus: Wut, Hilflosigkeit, Verstummen. Darum folgt nun ein Vorschlag, wie Sie schnell und bestimmt reagieren können.



8 Das Notfall-Rezept: Der Doppel-Stopp!

In heiklen Situationen gibt es verschiedene Lösungen. Am besten ist Ihre ganz eigene, persönliche Antwort. Wenn man gestresst oder verletzt ist, fällt einem aber oft überhaupt nichts ein. Wir haben ein Rezept für Ihren Notfallkoffer: den Doppel-Stopp.

1. Sie setzen die Grenze

Sie setzen in einem einzigen Satz, einem einzigen Wort, die Grenze.

- ▶ «Stopp!»
- ▶ «Halt!»
- ▶ «Nein!»
- ▶ «Schluss jetzt!»
- ▶ «Hallo?!»
- ▶ «Gaht's no!»

2. Sie sagen, was Sie wollen

- ▶ «Hören Sie mit diesen Witzen auf!»
- ▶ «Das will ich nie wieder hören!»
- ▶ «Nehmen Sie Ihre Hände weg!»
- ▶ «Schweigen Sie!»
- ▶ «Behalten Sie diese Sprüche für sich!»
- ▶ «Ich verbiete Ihnen, mich anzufassen!»
- ▶ «Das nächste Mal hole ich die Polizei!»

*«Ohne Üben
geht es nicht!!»*

Äussern Sie sich ruhig und bestimmt. Atmen Sie. Halten Sie Augenkontakt. Sie können von diesem simplen Grundschrift aus Ihre Variante finden, eher drohend:

«Stopp – sonst gehe ich!» oder eher beruhigend: «Nehmen Sie ihre Hand weg und lassen Sie mich meine Arbeit machen, damit ist beiden gedient.»

Als Grenzziehung können Sie auch handeln statt sprechen: Sie gehen beispielsweise auf der Stelle aus dem Zimmer und kehren später zurück, vielleicht zusammen mit einem Kollegen oder der Leitung, und besprechen das Vorgefallene. Für ein solches klärendes Gespräch können Sie mit der Dreier-Regel arbeiten, die im folgenden Kapitel beschrieben wird.

9 Nachdoppeln und klären: Die Dreier-Regel

Die Dreier-Regel hat drei Schritte. Jeder Schritt besteht aus einem einzigen Satz.

1. Sie benennen die Situation.
2. Sie stellen klar.
3. Sie sagen, was Sie erwarten.

Beispiel 1

Eine Pflegefachfrau soll eine Leistenkontrolle machen. Der Patient zieht mit einem Ruck sein T-Shirt hoch, schwungvoll die Pyjamahosen weit hinunter – und liegt nackt da. Der Pflegenden ist das unangenehm. Sie setzt den Doppel-Stopp ein und sagt: «Nein – so nicht» und geht hinaus. Nachdem sie sich beruhigt hat, kommt sie wieder herein, und erklärt dem Patienten:

1. «Ich habe Ihnen gesagt, dass ich mir Ihre Wunde anschauen will, und Sie haben sich völlig abgedeckt.»
2. «Das ist für die Behandlung nicht nötig.»
3. «Sie können das Abdecken mir überlassen.»

Dabei hält sie Augenkontakt. Die ruhige und sachliche Klärung ist wirkungsvoll und erlaubt dem Patienten doch, sein Gesicht zu wahren. Vielleicht wollte er gar nicht belästigen, sondern eifrig mitarbeiten....

Beispiel 2

Nehmen wir Carmen C. auf Seite 12, die von den Männern als «Domina» bezeichnet wird, weil sie verschlossen auf die Anmache reagiert. Carmen reagiert mit der Dreier-Regel:

1. «Ich mache meinen Job und Sie nennen mich «Domina»»
2. «Ich bin Pflegefachfrau und arbeite hier für Ihre Gesundheit.»
3. «Hören Sie mit diesen Sprüchen auf.»

Zuweilen erübrigt sich der Doppel-Stopp und Sie können direkt das klärende Gespräch aufnehmen. Falls Sie sich mit der Dreier-Regel anfreunden können und sie auch gelegentlich ausprobieren und üben, kann sie Ihnen auch für ganz andere Situationen hilfreich sein, etwa wenn die Nachbarn nachts um drei Uhr eine Party feiern.

Konfliktsituationen selber zu regeln, gibt ein gutes Gefühl. Aber manchmal fehlt einem die Lust oder die Kraft dazu, oder die Bemühungen bleiben wirkungslos. In diesem Fall sollten Sie beim Team und den Vorgesetzten Hilfe holen. Manchmal bringt eine Klärung von Mann zu Mann mehr, und bei besonders autoritätsorientierten Patienten muss halt vielleicht einmal der Chefarzt Klartext reden ...

*«Er ging viel zu weit –
und ich konnte einfach
nicht reagieren!»*

Aber auch dann, wenn Sie selber erfolgreich reagiert haben, ist es sinnvoll, Belästigungen bei den vorgesetzten Instanzen zu melden. Vielleicht können sich andere weniger gut wehren. Und falls die Sache eskaliert, sind Sie besser geschützt. Lesen Sie dazu auch Kapitel 11: «Sie sind nicht allein».

10 Das sind Ihre Rechte

Wo, in welchem Beruf, in welcher Funktion, an welchem Ort und für wen auch immer Sie arbeiten: Recht und Gesetz bieten Ihnen mannigfaltigen Schutz gegen sexuelle Belästigung. Sie verbieten sie und drohen im Widerhandlungsfall Sanktionen an – ob Sie von Vorgesetzten, Kollegen, oder Patienten belästigt werden.

Privatrechtliche (also durch Arbeitsvertrag begründete) Arbeitsverhältnisse unterstehen den Vorschriften des Obligationenrechts (OR); **öffentlich-rechtliche** (also durch Anstellungsverfügung begründete) Arbeitsverhältnisse den Vorschriften des öffentlichen Personalrechts (kant. Personalgesetz). Auf **sämtliche** Arbeitsverhältnisse sind ausserdem die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (GlG) und des Arbeitsgesetzes (ArG) anwendbar. Falls Ihr Arbeitgeber einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) angeschlossen ist, entnehmen Sie allenfalls auch diesem Schutzbestimmungen gegen sexuelle Belästigung.

So enthält der GAV für das Personal des Kantons Solothurn nicht weniger als 14 Artikel, die sexuelle Belästigung definieren und die Massnahmen dagegen, das Verfahren sowie die Sanktionen regeln.

Grundlage aller Vorschriften, die sexuelle Belästigung verbieten bzw. sanktionieren, ist die Bundesverfassung (BV): Art. 7 schützt die Menschenwürde; Art. 8 gebietet, alle Menschen gleich zu behandeln, verbietet Diskriminierung, namentlich aufgrund des Geschlechts und schreibt die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann vor, namentlich bei der Arbeit; Art. 10 gibt jedem Menschen Anspruch auf persönliche Freiheit, insbesondere auf körperliche und geistige Unversehrtheit.

Die Gesetzgebung etlicher Kantone, wie auch manche Spitäler und Heime in ihrer Hausordnung, billigen den Patienten nicht nur Rechte zu, sondern auferlegen ihnen auch Pflichten, darunter die Pflicht, mit dem Personal zu kooperieren und ihm mit Respekt zu begegnen.

Aufgrund von Art. 198 des Strafgesetzbuches (StGB) können Sie die Bestrafung des Belästigers verlangen:

Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärger erregt; wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

Aufgrund der OR-Bestimmungen über die Haftpflicht können Sie zudem dessen Verurteilung zu Schadenersatz und Genugtuung verlangen. Darüber hinaus können Sie die zuständigen Behörden oder Gerichte ersuchen, die gesetzlich geforderten Schutzmassnahmen beim Arbeitgeber durchzusetzen bzw. diesen bei Widerhandlung zu bestrafen, denn dieser

... hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen (Art. 328 Abs. 1 OR, «Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers»)

... hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR)

«Auch jetzt im Alter habe ich immer noch diese Hemmungen: Darf ich reagieren?»

... ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen (Art. 6 Abs. 1 ArG, «Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer»).

Schliesslich gibt Ihnen Art. 5 GlG das Recht, gegen den Arbeitgeber folgendes zu beantragen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;*
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;*
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt (Art. 5 Abs. 1 GlG)*

Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können (Art. 5 Abs. 3 GlG).

Wichtig: Das Verfahren ist kostenlos und Art. 10 GlG schützt Sie (und allfällige Zeugen) vom Moment an, da Sie sich wehren, bis sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens vor jeglicher Rache Kündigung.

Gewissermassen als «ultima ratio» steht Ihnen das Recht Ihr Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen zu, *wenn Ihnen «nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf» (Art. 337 OR).*

Bei gravierenden Belästigungen und in verfahrenen Situationen sollten Sie sich auf jeden Fall fachliche Unterstützung und Rat holen. Die entsprechenden Adressen finden Sie im nächsten Kapitel.



11 Sie sind nicht allein: Ansprechstellen, Angebote und Adressen

Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz mit sexueller Belästigung konfrontiert? Möchten Sie wissen, welche Rechte Ihnen als Arbeitnehmerin, als Arbeitnehmer zustehen?

In den meisten Fällen werden Ihre Vorgesetzten angemessen reagieren, Ihre Sorgen ernst nehmen und Sie unterstützen. Manchmal aber verleugnen Vorgesetzte die Realität. Sie wollen nicht sehen, dass ein Patient die Grenzen überschreitet. Sie haben nicht die Zeit und Energie, das Problem anzupacken. Sie fühlen sich hilflos, es ist ihnen peinlich, oder aber: Sie wollen einen guten Kunden nicht verlieren.

Auch wenn Sie bei Ihren Vorgesetzten und in Ihrem Team keine Unterstützung finden, sind Sie nicht wehrlos und auf sich gestellt: Die Arbeitsgerichte erteilen unentgeltliche oder kostengünstige Rechtsauskünfte zu Fragen des Arbeitsvertragsrechts; die Arbeitsinspektorate zu Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsgesetz.

Berufsleute können sich an ihren Berufsverband oder an ihre Gewerkschaft wenden und diese um Beratung und Unterstützung bitten. Deren Kontaktadressen sind auf der Website des Schweizerischen Verbandes der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen SVBG, www.svbg.ch, aufgeführt. So haben SBK-Mitglieder Anspruch auf unentgeltliche (telefonische, schriftliche oder persönliche) Rechtsberatung durch ihre Sektion; diese berät sie und unterstützt sie bei Gesprächen, Vermittlungen oder Verhandlungen. Geht es darum, ihre Ansprüche aus sexueller Belästigung gegen den Belästiger oder den Arbeitgeber durchzusetzen, gewährt der SBK seinen Mitgliedern ausserdem unentgeltlichen Rechtsschutz; das heisst, dass er die Anwalts- und Verfahrenskosten, die Kosten von Gutachten und von allfälligen Mediationen übernimmt. Die SBK-Sektionen informieren Sie gerne darüber, zu welchen Konditionen sie Nichtmitglieder beraten.

Weitere Ansprechstellen:

- Personalverantwortliche Ihrer Institution. Für das bei kantonalen Institutionen angestellte Personal: das Personalamt des Kantons.
- In manchen Institutionen gibt es eine betriebliche Sozialberatung, in andern interne oder externe Vertrauens- oder Ombudspersonen.
- In grösseren Gemeinden und Kantonen gibt es Ombudspersonen für die Angestellten.
- In jedem Kanton gibt es eine Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz, welche Sie berät und informiert, Adressliste auf der Website der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz, www.sks-coc.ch
- Gleichstellungsbüros von Kantonen und grossen Gemeinden, Adressliste auf der Website des Eidg. Gleichstellungsbüros unter www.equality.ch/d/Fachstellen.htm
- Kantonale Opferhilfestellen, Nottelphone, Frauennotrufe: www.frauennottelefon.ch / www.opferhilfe-schweiz.ch

Was können Sie sonst für sich tun:

Selbstverteidigungskurse geben Ihnen Sicherheit in Wort und Tat!

Z.B.: www.wendo.ch, www.selbstsicherheit.ch

Zum Lesen, Lernen und Surfen:

Schlagfertigkeit. Die 100 besten Tipps. Matthias Nöllke, Haufe 2007
Ratgeberliteratur ist Geschmacksache. Die meisten Bücher zum Thema sind ähnlich, kupfern voneinander ab und plustern die paar Aussagen auf. Vielleicht finden Sie dennoch ein paar gute Tipps, die genau für Sie passen?

www.sexuellebelaestigung.ch

Die ständig aktualisierte Website des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann mit vielen Informationen, Literaturhinweisen, Weiterbildungsangeboten und Links für Mitarbeitende und Arbeitgeber.

12 Was Vorgesetzte tun können

Prävention

Entscheidend ist, dass Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter sich bewusst sind, dass sexuelle Belästigungen durch Patienten vorkommen. Sie haben im Alltag ein Auge und ein Ohr für Hinweise auf Grenzüberschreitungen. Sie sind darauf gefasst, dass genau dann, wenn Sie keine Zeit haben und es am wenigsten erwarten, eine Meldung kommt. Sie reagieren ruhig und aufmerksam. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass sie zu Ihnen kommen können und vertrauen darauf, mit solchen Erfahrungen nicht alleine gelassen zu werden.

Sie können Gefässe zur Verfügung stellen, in welchen das Gespräch über sexuelle Übergriffe möglich wird: Bei Standortgesprächen und an Teamsitzungen laden Sie die Mitarbeitenden ein, Erfahrungen einzubringen. Sie ermutigen sie, sich zu wehren und Ihnen Meldung zu erstatten. Zwischen- durch braucht es zur Psychohygiene vielleicht einmal eine gemeinsame «Kropfleerete»? Sie können abklären ob – und gegebenenfalls Ihr Team darauf hinweisen, dass – das Meldesystem für Critical Incidents auch für solche Ereignisse da ist.

«Als ich spürte, dass die Leitung hinter mir stand, war alles nur noch halb so schlimm.»

Sie können Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Rollenidentität unterstützen, indem Sie die Weisung erteilen bzw. regelmässig in Erinnerung rufen, gegenüber Klienten per Sie zu bleiben und keine Vornamen zu verwenden. Unmissverständlich kommunizierte Regeln an die Adresse von Patientinnen und Patienten geben den Pflegenden Sicherheit und schützen sie davor, als überempfindliche, überkandidelte Personen dazustehen. Ein Patient beharrt beispielsweise gegenüber einer Pflegefachfrau darauf, nackt zu schlafen, so wie zuhause schliesslich auch ... Teilen Sie ihm mit, die Institution erwarte von allen Patienten tags und nachts angemessene Kleidung.

Intervention

Wenn konkrete Meldungen zu Ihnen kommen oder wenn Sie selber Beobachtungen machen, dann müssen Sie hinstehen und die Verantwortung übernehmen. Das ist das Allerwichtigste. Sie sind diejenige Person, die letztlich dafür sorgen muss, dass Belästigungen unterbunden werden. Signalisieren Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch belästigten Patienten klar, dass Sie dazu bereit sind.

Nehmen wir als Beispiel die Situation 1 in Kapitel 2. Die junge Pflegeassistentin Anna A. berichtet schockiert, Herr XY habe unter der Dusche angefangen, sein Glied zu reiben.

1. Hören Sie zu und nehmen Sie sowohl die Aussage wie auch die Gefühle von Frau A. ernst.
2. Respektieren Sie die Tatsache, dass Frau A. vielleicht heftiger reagiert als Sie selber oder manche anderen reagieren würden.
3. Klären Sie die Situation ab. Meist gilt es, mit dem betreffenden Patienten zu sprechen: Was ist die Version von Herrn XY? Sie können Frau A. mitnehmen, aber nur wenn sie es wünscht. In einfachen Fällen reicht ein klares Wort. Vielleicht hilft auch Ihnen einmal die Dreier-Regel? Denken Sie daran: Es kann sein, dass Patienten abstreiten, was tatsächlich geschehen ist. Manchmal handelt es sich aber tatsächlich um Missverständnisse. Erstellen Sie von diesen Gesprächen ein präzises Protokoll. Bei Drohungen von Seiten der belästigenden Person oder bei schweren Übergriffen steht eine Strafanzeige bei der Polizei zur Diskussion.
4. Ergreifen Sie Massnahmen. Es war wohl keine gute Idee, dass Herr XY

selber den Tarif durchgibt, wer ihn duschen soll und wer nicht. Informieren Sie über das Problem im Team und führen Sie beim Duschen einen Turnus ein. Lassen Sie Anna A. entscheiden, ob sie diese Aufgabe bei Herrn XY überhaupt noch übernehmen will.

5. Sprechen Sie mit Herrn XY und erklären Sie ihm, dass das nicht geht. Man kann Patienten unterschreiben lassen, dass sie ihr Verhalten ändern werden. Im Falle eines dementen Menschen wird die Wirkung allerdings begrenzt sein. Es gibt weitere Massnahmen wie den Runden Tisch mit dem Patienten, seinen Angehörigen und der Pflegedienstleitung.

Prüfen Sie, ob hier eine Situation vorliegt, wie sie in Kapitel 4 über sensible Situationen behandelt wird: Ist Herr XY einsam und fehlen ihm Gelegenheiten zu Zärtlichkeit und Sex, so dass er wirklich leidet? Besprechen Sie mit ihm, ob es Möglichkeiten gibt, ihn zu unterstützen.

6. Fragen Sie im Team mehrmals nach, ob das Problem andauert und suchen Sie allenfalls nach neuen Lösungen.
7. Informieren Sie rechtzeitig ihre eigenen Vorgesetzten. Bei fortgesetzten Übergriffen stehen Sanktionsandrohungen an – letztlich bis hin zum Abbruch der Betreuung.

Bei der **Spitex** ist es besonders wichtig, das Team zu befähigen, eine einheitliche Haltung einzunehmen, wenn ein Patient Grenzen verletzt. Das heisst natürlich nicht, dass alle gleich empfinden, es sollen vielmehr alle gleich reagieren. Es geht nicht an, dass die einen grossmütig Belästigungen erdulden, welche für die andern unakzeptabel sind – sonst arbeiten am Ende die einen Mitarbeiterinnen gegen die andern.



13 Was Personalverantwortliche tun können

Trotz Lebens- und Berufserfahrung haben viele Mitarbeitende im Gesundheitsbereich Mühe, mit sexueller Belästigung klar zu kommen – ob sie nun von Kollegen oder von Patienten kommt.

Gründe und Hintergründe haben wir in Kapitel 3 beschrieben. Selbst ein schützendes Reglement reicht nicht immer aus. «Wissen und Tun sind noch nicht dasselbe!» sagte eine Pflegefachfrau. Um den Mitarbeitenden aller Ebenen Sicherheit zu vermitteln, braucht es verschiedenartige Massnahmen. Auch das Gleichstellungsgesetz und OR 328 bzw., in öffentlichrechtlichen Institutionen, das jeweilige Personalgesetz, verlangen hinreichende Präventionsanstrengungen gegen sexuelle Belästigung, gegen Persönlichkeitsverletzungen oder Bedrohungen der Gesundheit des Personals (vgl. Kapitel 10).

Massnahmen, die sich an die Mitarbeitenden richten

Reglemente, Leitlinien, Merkblätter

Klare und verbindliche Leitlinien für alle Mitarbeitenden schaffen Orientierung. In ein Reglement gehört die Stellungnahme des Arbeitgebers, dass sexuelle Belästigung gegen Mitarbeitende vom Betrieb nicht geduldet und vom Gesetz geahndet wird. Eine Definition und meist auch ein Verhaltenskatalog halten fest, was darunter zu verstehen ist. Ansprechpersonen und -stellen werden bezeichnet. Es werden Sanktionen aufgelistet, die auf die Verletzung des Verbotes folgen können. Beispiele von solchen Reglementen finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch.

«Bei uns gibt es keine Reglemente, keine Richtlinien, gar nichts!»

sonen und -stellen werden bezeichnet. Es werden Sanktionen aufgelistet, die auf die Verletzung des Verbotes folgen können. Beispiele von solchen Reglementen finden Sie unter www.sexuellebelaestigung.ch.

Im Gesundheitsbereich sollen Reglemente auch den Hinweis enthalten, dass Belästigungen durch Kunden, Patienten, Angehörige genau so verboten sind wie jene durch Kollegen oder Vorgesetzte. Legen Sie in einer separa-

ten Weisung einen Ablauf fest, wie die Vorgesetzten im Falle einer Meldung handeln müssen. Damit unterstützen Sie die Führung bei ihrer Aufgabe, Grenzüberschreitungen zu unterbinden und zu sanktionieren.

Dem Reglement Leben einhauchen

Reglementarische Leitlinien sind idealerweise Teil des Arbeitsvertrages. Zur Implementierung können Sie das Thema beim Eintrittsgespräch, an einer gezielten Sensibilisierungsveranstaltung oder anlässlich einer Mitarbeiterversammlung zu andern Themen aufgreifen. Unterstützen Sie die Vorgesetzten dabei, in Teamsitzungen und Standortgesprächen gelegentlich nachzufragen. Sie können Fragen zur sexuellen Belästigung auch in das standardisierte Standortgespräch und in Austrittsgespräche aufnehmen.

Ansprechpersonen

Im Reglement bezeichnete Ansprech- oder Vertrauenspersonen müssen für ihre Aufgabe vorbereitet werden, denn sie können unversehens mit hoch eskalierten Situationen konfrontiert sein. Sie müssen wissen, wie sie ein Beratungsgespräch führen und was sie empfehlen können. Ausbildungsangebote finden Sie auf der erwähnten Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Instrumente und Skills zum Umgang mit sexueller Belästigung

Die vorliegende Broschüre kann als Diskussionsgrundlage für Teamdiskussionen dienen. Die Kommunikationshilfen «Doppel-Stopp» und «Dreier-Regel» können in Präventionsveranstaltungen oder Teamsitzungen vorgestellt und ausprobiert werden. Klären Sie ab, ob das Meldeblatt für Critical Incidents auch dazu da ist, sexuelle Belästigungen zu erfassen und informieren Sie entsprechend. Auf der Website des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung finden Sie Adressen von Fachpersonen, die Sie unterstützen können: www.sexuellebelaestigung.ch (>Aus- und Weiterbildung)

Massnahmen, die sich an die Patienten richten

Hinweisblatt für eintretende Patienten

Moderne Institutionen im Gesundheitswesen geben ihren Kunden nicht nur Informationen über ihre Rechte, sondern auch über ihre Pflichten. Ein wenn möglich bereits vor dem Eintritt abzugebendes Merkblatt hält fest: Das Spital, das Heim, die Spitex-Institution erwarten Respekt gegenüber Pflegenden und Assistenzpersonal. Die Kunden müssen die Würde, die Rechte und die Grenzen des Personals achten. Dieses ist gehalten, Grenzverletzungen, auch verbaler Art, zu melden. In ein solches Blatt können auch weitere einschlägige Regelungen einfließen: In unserem Hause tragen Patienten tags und nachts angemessene Kleidung.

Interventionen im Spitalalltag

Gezielte Interventionen tragen zu einem belästigungsfreien Klima bei:

- Achten Sie auf Überbleibsel traditioneller Rollenbilder, welche das weibliche Personal entwerten und damit zu sexueller Belästigung einladen. So ist in manchen Spitälern auf dem Klingelknopf immer noch eine «Schwester» mit Häubchen abgebildet.
- Namensschilder mit «Schwester Monika» sind inzwischen weitgehend verschwunden. Aber auch die Anschrift «Monika Meier» wird von manchen Patienten zum Anlass für Sprüche genommen: «Aha, s'Moneli!» Wir empfehlen daher «M. Meier» oder «Frau M. Meier», oder «M. Meier, Pflegefachfrau».
- Geben Sie dem Personal die Weisung, gegenüber Klienten per Sie zu bleiben und Vornamen weder zu verwenden noch zu dulden. Ausnahmen sollen im Team besprochen und auf ihren Sinn überprüft werden.

- Der Einsatz gelber bzw. roter Karten (der Patient wird verwarnet bzw. nach Hause geschickt) in verschiedenen englischen Spitälern hat zu einem markanten Rückgang der körperlichen Übergriffe auf Pflegende geführt (dies setzt selbstverständlich voraus, dass die Gesundheit des Patienten nicht ernsthaft gefährdet wird).
- Eine vom Spital klar kommunizierte Null-Toleranz-Politik – Übergriffe werden bei der Strafverfolgungsbehörde angezeigt – führt ebenfalls nachweislich zu einer signifikanten Zivilisierung der Sitten.
- In grossen Institutionen gibt es Psychologinnen und Psychologen, die beratend zur Verfügung stehen für Patienten mit Problemen, auch sexueller Art. Für das Personal ist es entlastend, darauf hinweisen zu können, und fallweise kann es auch ganz hübsch sein, einen aufdringlichen Platzhirsch zu fragen, ob er seine sexuellen Probleme gerne mit einem Psychologen besprechen möchte.

«Ich fragte, ob er gerne mit einem unserer Psychologen über seine sexuellen Probleme sprechen möchte.»

14 Was Ausbildende tun können

Eine 28jährige Pflegefachfrau: «Als Schülerin war das extrem schwierig. Ich hatte noch nie sexuelle Kontakte gehabt und musste viel ältere Männer pflegen, auch im Intimbereich. Eines Tages sagte ein 50jähriger, wenn ich ihn wasche, sei das eine heisse Sache. Ich stand wie der Esel am Berg. Völlig überfordert! Jetzt, zehn Jahre später, stehe ich ganz anders in meinem Beruf und meiner Rolle.»

Für gereifte Fachleute ist es vielleicht nicht einfach, sich in die Situation von sehr jungen Frauen und Männern zurückzusetzen, zumal die Erinnerungen an die Jahre des Erwachsenwerdens mit zwiespältigen Gefühlen verbunden sein können.

Für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger ist es hilfreich, wenn sie vor möglichen Übergriffen gewarnt sind. Machen Sie Situationen, wie sie in dieser Broschüre beschrieben sind, in der Ausbildung zum Thema. Probieren Sie mit den Lernenden den Doppel-Stopp und die Dreier-Regel aus und ermutigen Sie die jungen Menschen, eine für sie stimmige und passende Reaktion zu finden.

Rollenklärung

Junge Menschen suchen nach Orientierung, auch im Beruf. Eine wichtige Aufgabe von Ausbildenden ist, ihnen zu helfen, über ihre Rolle klar zu werden. Die professionelle Rolle gibt Sicherheit, Orientierung, Schutz und Selbstbewusstsein.

Ein Beispiel: Heute sagen junge Menschen einander auf der Strasse, im Job, im Laden oder im «Ausgang» ganz selbstverständlich «du». Kommen junge Patienten ins Spital oder in eine Behandlung, so liegt es für gleichaltrige Angestellte nahe, auch diese zu duzen und mit dem neuen «Bekanntem» vor dem Spital eine Zigi zu rauchen. In diesem Alter ist der/die andere oft auch potentieller Partner, Partnerin. So können die Grenzen zwi-

schen professionellem und privatem Kontakt verschwimmen. Sie als Auszubildende helfen den Lernenden, wenn Sie ihnen hier klare Leitlinien geben.

Die Identifikation mit der professionellen Rolle hilft bei Übergriffen, innere Distanz zu bewahren und die Belästigung nicht persönlich zu nehmen. Junge Menschen müssen begreifen: «Diese sexistische Bemerkung, jener blöde Spruch, die unangenehme Berührung – das hat nichts zu tun mit mir persönlich, das muss ich nicht an mich heranlassen, das hätte jeder/jedem hier passieren können.»

*«Aus der Ausbildung
wusste ich, dass
das kommen kann.
Ich war gewappnet.»*

Alleine zu bleiben mit Situationen von sexueller Belästigung – ob sie einmalig sind oder wiederholt – das kann belasten und isolieren. Zur professionellen Rolle gehört daher auch, sich gegen Übergriffe zu wehren und/oder sie zu melden. Dazu können Sie die jungen Berufsleute in der Ausbildung ermutigen.

Eine Auswahl von Rückmeldungen der Leserinnen und Leser der ersten Auflage

«... das heikle Thema auf humorvolle Weise aufgegriffen!»

«Das Thema erfordert viel Fingerspitzengefühl und viele Gespräche.»

«Sexuelle Belästigung ist Machtausübung und trifft nicht nur Junge und Attraktive.»

«...enorm wichtig, das Bewusstsein für unsere professionelle Rolle immer wieder zu stärken. Wir sind gute Projektionsflächen.»

«Es tut gut, die Rechte der Betroffenen zu erfahren. Wir wurden als Lernende immer nur auf unsere Pflichten aufmerksam gemacht!»

«Wir haben das Heft im Aufenthaltsraum aufgelegt, vielleicht kann es auch Patienten sensibilisieren.»

«Sie haben den richtigen Ton getroffen und mit den Cartoons das schwierige Thema etwas leichter gemacht.»

«Träfe Antworten auf sexuelle Anspielungen.»

«Gute Beispiele, eben auch aus der Grauzone.»

«Wir haben die Broschüre bereits in unser Ausbildungsprogramm aufgenommen!»

«Praxisnah!»

«Zu viele Beispiele, die für eine gesunde, durchschnittlich selbstbewusste Pflegefachperson kein Problem darstellen.»

«Alles hat zwei Seiten, die betroffene Person sendet oft Signale durch Kleidung oder Verhalten, die zur Belästigung einladen.»

Die im Januar 2008 veröffentlichte Studie des SECO und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann beweist es: **das Risiko, auf der Arbeit von Kunden sexuell belästigt zu werden, ist im Gesundheitswesen besonders hoch.** Die Pflege und Betreuung kranker Menschen bringt Mitarbeitende in Praxen, Spitälern, Heimen und der Spitex in Situationen grosser körperlicher und emotionaler Nähe zu ihren Patienten. Diese Nähe liefert den Vorwand für verletzende Sprüche oder gar tätliche Übergriffe.



Dabei hat ein von Belästigung vergiftetes Arbeitsklima, wie es zunehmend auch die zuständigen Behörden und Arbeitgeber erkennen, verheerende Auswirkungen: **Belästigte Mitarbeitende verlieren ihre Motivation, die Qualität ihrer Leistungen leidet, nicht selten erkranken sie und verlassen den Beruf.** Gefragt sind eine adäquate Prävention und wirksamer Schutz.

Der vorliegende Leitfaden packt das Thema auf lockere und humorvolle Weise an. Er knüpft an die Erfahrungsberichte Betroffener an, fragt nach Gründen und Hintergründen, zeigt Reaktionsmöglichkeiten auf und gibt Hinweise auch an die Verantwortlichen.

