

Angestellte vor Belästigung schützen

Autor(en): **Biedermann, Marianne / Meier, Karin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände
Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.
Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2010)**

Heft 3: **Spitex und Demenz**

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822092>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Während die Sache bei körperlichen Übergriffen meist klar ist, reagieren Menschen auf verbale Übergriffe sehr unterschiedlich.

Angestellte vor Belästigung schützen

Anzügliche Bemerkungen und sexistische «Witze» sind im Arbeitsalltag nicht selten. Ob es sich dabei um sexuelle Belästigung handelt, hängt vom Empfinden der Betroffenen ab. Dieses Empfinden gelte es zu respektieren, sagt Marianne Biedermann. Sie ist Geschäftsführerin von BeTrieb und berät Arbeitgebende in Bereichen wie sexuelle Belästigung und Mobbing. Für die Spitex kann sexuelle Belästigung sowohl betriebsintern wie auch extern im Kontakt mit Kunden ein Problem sein.

Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung?

Marianne Biedermann: Ich definiere sexuelle Belästigung als Verhalten mit sexuellem Bezug, das für eine Person unerwünscht ist. Entscheidend ist die Wirkung, die ein Verhalten auf jemanden hat.

Ist denn sexuelle Belästigung wirklich Ermessenssache?

Bei körperlichen Übergriffen ist die Sache meist klar. Bei Sprüchen jedoch können Menschen ganz unterschiedlich reagieren: Während sich jemand von einer bestimmten Aussage belästigt fühlt, liegt die Schmerzgrenze für eine andere Person vielleicht höher. Zudem spielt es eine Rolle, von wem der Spruch kommt. Man sollte deshalb nicht nur die eigenen Empfindungen ernst nehmen, sondern auch die von Kolleginnen und Kollegen.

Wie stark sind Spitex-Mitarbeitende von sexueller Belästigung im Kundenbereich betroffen?

Einige Spitex-Frauen haben in Workshops, die wir mit Blick auf den SBK-Leitfaden (siehe Seite 33) durchführten, sehr plastisch von solchen Schwierigkeiten erzählt. Auch aus der Beratung kennen wir Beispiele. Das reicht von der Anrede «Schätzeli» über «Grabschen» bis zur konkreten Anfrage nach Sex und zum Mann, der die Pfl-

genden im Treppenhaus mit entblößtem Unterkörper empfing. In der Beratung von Betrieben ist eine meiner wichtigsten Aufgaben, den Führungspersonen klarzumachen, dass sie in jedem Fall eine einheitliche Haltung und ein einheitliches Vorgehen für alle Mitarbeitenden festlegen müssen.

Im Leitfaden findet sich als Beispiel der Fall eines Pflegefachmannes, der von der Frau eines Patienten zu einem Abendessen in ein Restaurant eingeladen wurde. Ist es nicht übertrieben, hier bereits von sexueller Belästigung zu sprechen?

Die Beispiele sind als Diskussionsbasis gedacht. Wir haben bewusst Situationen gewählt, in denen die sexuelle Belästigung unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Eine Einladung zu einem privaten Kontakt ist aber eine Verletzung der professionellen Rolle des Gegenübers. Der betreffende Pflegefachmann empfand denn auch die Einladung

Hochschule
Gesundheit

WE'G

Hochschule.
Und praxisbezogen.

Mühlemattstrasse 42
CH-5001 Aarau
Telefon +41 62 837 58 90
Telefax +41 62 837 58 60
E-Mail info@weg-fh.ch
Web www.weg-fh.ch

Berufsbegleitende modulare Studiengänge

Bachelor of Science in Nursing (BScN)
Master of Science in Nursing (MScN) by Applied Research
Master of Advanced Studies (MAS) in Managing Healthcare Institutions
Master of Advanced Studies (MAS) in Care Management
Master of Advanced Studies (MAS) in Geriatric Care
Master of Advanced Studies (MAS) in Oncological Care
Certificate of Advanced Studies (CAS) in Palliative Care
Certificate of Advanced Studies (CAS) in Wound Care

Informationsveranstaltungen

09.06./18.08./03.11.2010
in Aarau, jeweils um 17 Uhr
07.07./29.9./08.12.2010
in Zürich, jeweils um 17 Uhr

Detaillierte Informationen
unter www.weg-fh.ch

Gerne beraten wir Sie
persönlich.

Teil der

Part of

FH
UAS

Kalaidos Fachhochschule
Schweiz

Kalaidos University of Applied Sciences
Switzerland

Departement
Gesundheit

Department of
Health Sciences

Allein und
doch zu zweit –
mit **trio**



Sicherheit zuhause und unterwegs. SWISSPHONE TRIO – das Personen-Sicherungssystem über-
mittelt in einer Notsituation einen manuell oder automatisch ausgelösten Hilferuf sowie den aktuellen
Standort innert Sekunden an die Notfallzentrale. Interessiert?

Wir informieren Sie gerne unter **Telefon 0848 88 99 99**. Rufen Sie uns an.

www.swisphone.ch

SWISSPHONE

der Frau als unangenehme und sexualisierte Annäherung.

Wie sollten sich Vorgesetzte im Fall von sexueller Belästigung konkret verhalten?

Jeder Fall ist anders. Es gibt deshalb keine Wenn-dann-Ratschläge. Wichtig ist, dass sich die Leitung bewusst ist, dass es zu sexueller Belästigung ihrer Mitarbeitenden kommen kann. Die Problematik gehört als solche im Team angesprochen, damit Fälle von sexueller Belästigung gemeldet werden, bevor die Situation eskaliert. Damit einher geht die klare Mitteilung an die Mitarbeitenden, dass sie vom Arbeitgeber geschützt sind.

Unterstützen Sie Weisungen – zum Beispiel an die Spitex-Kundschaft?

Wir empfehlen, Patientinnen und Patienten auf ihre Rechte und Pflichten aufmerksam zu machen. Zu den Pflichten zählen nebst korrektem Verhalten auch ordentliche Kleidung und das Siezen, wenn man sich nicht schon vorher kennt. Solche Weisungen sind allerdings nicht unproblematisch, stellen sie die Kundschaft doch quasi unter Generalverdacht.

Wie kann man sich wirksam vor sexueller Belästigung schützen?

Man muss in erster Linie darauf gefasst sein, dass eine sexuelle Belästigung erfolgen kann und dass sie auch von unerwarteter Seite auftauchen kann – etwa von angesehenen, auf den ersten Blick seriösen Männern. Es ist in jedem Fall hilfreich, eine professionelle Rolle einzunehmen und erste Annäherungen höflich, aber klar zurückzuweisen. Wichtig ist auch eine Kleidung, die keine falschen Signale setzt.

Wie sollte man reagieren, wenn man sexuell belästigt wird?

Bei blöden Bemerkungen soll man sich klar abgrenzen. Ein gröberer Vorfall gehört der Leitung gemeldet, denn sexuelle Belästigung ist Chefsache. Die Leitung muss untersuchen, ob auch andere Mitarbeitende von der betreffenden Person belästigt wurden. Kann eine belästigte Person die Situation selber im

Gespräch klarstellen, ist das für sie ein Erfolgserlebnis. Ansonsten muss die Leitung das Gespräch führen. Die belästigte Person kann dabei sein, aber nur, falls sie es wünscht.

Welche Tipps haben Sie gegen das Gefühl der Ohnmacht, die im Moment der sexuellen Belästigung eintreten kann?

Für den Notfall haben wir den sogenannten Doppel-Stopp entwickelt, den man sich gut merken kann. Man setzt zunächst eine Grenze, etwa mit «Stopp!» oder «Halt!», daraufhin sagt man, was man will bzw. nicht will. Zum Beispiel: «Hören Sie mit diesen Witzen auf!» Solche Regeln eignen sich aber nicht für alle. Wir empfehlen deshalb, dass die Menschen ihre eigenen Formulierungen finden und dann mit diesen arbeiten.

Für die Spitex kann sexuelle Belästigung ja sowohl betriebsintern als auch extern im Kundenbereich ein Problem sein. Gibt es je nach Bereich Unterschiede in der Prävention und im Umgang mit sexueller Belästigung?

Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen, unabhängig davon, ob die Belästigung von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder von der Kundschaft kommt. Spitex-Organisationen brauchen ein Reglement zu diesem Thema. Im Umgang zeigen sich allerdings Unterschiede: Mit Kollegen und Vorgesetzten muss man langfristig zusammenarbeiten. Bei Letzteren besteht zusätzlich ein Abhängigkeitsverhältnis, was die Sache kompliziert. Hier kann es zu einer Situation kommen, in der Aussage gegen Aussage steht, was weitere Abklärungen nötig macht.

Im Falle der Kundschaft ist die Abhängigkeit umgekehrt: Der Patient ist abhängig von den Pflegepersonen. Notfalls kann eine Betreuung beendet werden. Zudem sind die Beziehungen oft von kürzerer Dauer. Und es bieten sich Ausweichmöglichkeiten an: So kann meist eine andere Person die Betreuung eines Patienten übernehmen.

Interview: Karin Meier

Was gehört zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

red // Sexuelle Belästigung kommt häufiger vor als gemeinhin angenommen wird: 28% der Frauen und 10% der Männer haben sich im Verlauf ihres bisherigen Arbeitslebens sexuell belästigt oder durch entsprechendes Verhalten gestört gefühlt. Das ergab eine 2008 publizierte Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco.

Gemäss Arbeitsgesetz sind Arbeitgebende verpflichtet, für die physische und psychische Integrität der Mitarbeitenden zu sorgen. Das Gleichstellungsgesetz verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dazu gehören:

- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch)
- Anzügliche Bemerkungen und sexistische «Witze»
- Unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Annäherungsversuche und Druckausübung, um ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen – oft verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen und dem Androhen von Nachteilen.

Prävention lohnt sich, denn sexuelle Belästigung verursacht ein schlechtes Arbeitsklima und Kosten für die Betriebe.

➔ www.sexuellebelaestigung.ch

Wie Pflegende vor sexueller Belästigung zu schützen sind

red // Um speziell Pflegende vor sexueller Belästigung zu schützen, gab der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK 2009 einen Leitfaden heraus. Der Titel: «Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?». Die informative Broschüre wurde von Marianne Biedermann (siehe Interview) verfasst und kann gratis via Website beim SBK bezogen werden.

➔ www.sbk-asi.ch

➔ www.betrieb.ch