

Immer wieder ist in Massagekreisen von lästigen oder schwierigen, vor allem männlichen Kunden zu hören, von sexuellen Belästigungen und dubiosen Anfragen. Wie es sich damit konkret verhält, ist unserem Wissen nach aber nirgends dokumentiert. Entgegen der Meinung, dass von sexueller Belästigung vor allem jüngere Frauen betroffen sind, deuten aktuelle Studien und Umfragen darauf hin, dass das so nicht stimmt: Auch ältere Frauen und Männer sind von dieser Problematik betroffen und die meisten Vorfälle werden nicht öffentlich gemacht ... Zudem gibt es keine Anlaufstelle für freiberufliche MasseurInnen und Unterstützung durch die Landesvertretung, um mit solchen Vorfällen bestmöglich umzugehen.

Um unsere Position vorwegzunehmen: Es sollte eine offizielle/professionelle Anlaufstelle eingerichtet und präventive Workshops angeboten werden, um MasseurInnen in ihrem Umgang mit solchen Vorfällen zu unterstützen.

Wann spricht man von einer sexuellen Belästigung?

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz¹ sagt dazu:

§ 8. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur

¹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>.
27.12.2019.

Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen² erläutert dazu: „**Nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist, entscheidend ist hierbei das Empfinden der betroffenen Person.**“³ Dazu gehören:

- **körperliche Verhaltensweisen** (unerwünschte und unangebrachte Berührungen oder Nähe, sexuelle bestimmte körperliche Berührungen wie scheinbar zufällige Berührungen von Brust, Po oder unerwünschte Nackenmassagen, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung).
- **verbale Verhaltensweisen** (sexistische Witze, Witze, Anspielungen oder Anekdoten mit diskriminierenden Inhalten, zweideutige Anspielungen, anzügliche Bemerkungen, Bemerkungen zu körperlichen Merkmalen, Aussehen oder Kleidung, Bemerkungen zum Sexualleben, Aufforderung zu unerwünschten Handlungen).
- **nicht verbale Verhaltensweisen** (anzügliche Blicke, Ausziehblicke, Hinterherpfeifen, ungewollte Konfrontation mit sexuellen oder intimen Inhalten, Aufhängen von sexistischem oder pornografischem Bildmaterial, unerwünschte Annäherungsversuche via E-Mail oder Telefon).

Studien-Ergebnisse in Deutschland: Sexuelle Belästigungen bei erwerbstätigen Personen

In Deutschland wurden zwischen Juni 2018 und Mai 2019 insgesamt 1.531 Personen, die in den vergangenen drei Jahren beschäftigt waren (inklusive Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten und Selbständigen), zu sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz befragt.⁴ Dabei zeigte sich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor stark verbreitet ist:⁵

² <https://gleichbehandlung.univie.ac.at/aufgaben/diskriminierung-sexuelle-belaestigung-und-belaestigung>. Zugriff: 27.12.2019.

³ Die nachfolgenden Beispiele beruhen auf den Ausführungen des Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (<https://gleichbehandlung.univie.ac.at/aufgaben/diskriminierung-sexuelle-belaestigung-und-belaestigung>) und der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes (<http://www.antidiskriminierungsstelle.de> bzw. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=12). Zugriff: 27.12.2019.

⁴ Prof. Dr. Monika Schröttle am Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg (ifes): Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=10, Kurzfassung: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz_Kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=5. Zugriff: 27.12.2019.

Ergänzend gab es in der Studie einen qualitativen Studienteil mit Vertiefungsinterviews von Betroffenen sowie Fokusgruppendifkussionen mit verschiedenen Zielgruppen sowie eine Auswertung von Rechtsfällen.

Siehe auch https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2019/PK_Schroettle_Studie_Sexuelle_Belaestigung.html. Zugriff: 27.12.2019.

⁵ Mehr als 40 Prozent aller Befragten hatten keine Kenntnis, dass es in Deutschland gesetzlich verpflichtend (nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, AGG) betriebsinterne Beschwerdestellen für Diskriminierung und sexuelle

- Jede elfte erwerbstätige Person (9 % der Befragten) hat eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen waren mit 13 % fast dreimal so häufig davon betroffen wie Männer (5 %).
- 53 % der Belästigungen gingen dabei von Dritten (KundInnen, PatientInnen, KlientInnen) aus, 43 % von KollegInnen und 19 % von Vorgesetzten oder betrieblich höher gestellten Personen.
- Am häufigsten (62 %) handelte es sich um verbale Belästigungen wie sexualisierte Kommentare, gefolgt von Belästigungen durch Blicke und Gesten, Nachpfeifen (44 %), unangemessenen intimen oder sexualisierten Fragen, unerwünschten Berührungen oder körperlichen Annäherungen (25 %), unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen (22 %), unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen sexualisierter Bilder, Texte, Filme (14 %), unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (11 %), unerwünschte Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt (9 %), unerwünschtem Entblößen (5 %), Erpressung zu sexuellen Handlungen (1 %) und körperlicher Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen (1 %).
- Bei den meisten Belästigungserfahrungen handelte es sich nicht um einmalige Vorfälle: 8 von 10 der Befragten erlebten mehr als eine solche Situation.
- Bei 82 % der Betroffenen waren die Täter ausschließlich oder überwiegend Männer.
- 48 % der betroffenen Frauen fühlten sich durch die Belästigung mittel bis stark erniedrigt, 28 % der betroffenen Männer.
- Von mittelstarken bis starken psychischen Belastungen berichteten 41 % der Frauen und 27 % der Männer.
- 30 % der Frauen und 21 % der Männer empfanden die Situation als mittel bis stark bedrohlich.
- 66 % der Betroffenen gaben an, sich unmittelbar nach der Belästigung verbal gewehrt zu haben.
- 4 von 10 Betroffenen wandten sich in späterer Folge an Dritte, am häufigsten an KollegInnen (47 %), Vorgesetzte (36 %), FreundInnen oder Familie (15 %) oder Beratungsstellen bzw. therapeutische Einrichtungen (11 %).
- Umgerechnet auf alle Betroffenen haben nur 4 % eine professionelle Unterstützung in Beratungsstellen und anderen Einrichtungen gesucht.
- Deutlich **am häufigsten wurden sexuelle Übergriffe im Gesundheits- und Sozialwesen genannt** (29 %), gefolgt von Handel, Instandsetzung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (12 %), verarbeitendem Gewerbe (11 %) und Erziehung und Unterricht (10 %).

Umfrage-Ergebnisse in Deutschland: Sexuelle Belästigungen bei Ärzten und Pflegepersonal

Die nicht repräsentative Online-Umfrage wurde von Ende Juni bis Anfang September 2019 unter den Lesern des Medizinportals Medscape durchgeführt⁶:

Belästigung gibt – siehe ADA Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, <https://www.ada-bremen.de/beschwerdestellen/infobrosch%C3%BCre/>. Zugriff: 27.12.2019.

⁶ Medscape-Report: <https://deutsch.medscape.com/diashow/49000691?faf=1>. Zugriff: 27.12.2019.

- Insgesamt wurden die Antworten von 1.055 TeilnehmerInnen ausgewertet, 77 % ÄrztInnen, 17 % AssistenzärztInnen, 3 % Medizinstudierende und 4 % KrankenpflegerInnen.
- 67 % der Befragten waren Männer, 33 % Frauen.
- Die meisten Befragten (21 %) waren zwischen 55 und 59 Jahre alt, jeweils 15 % zwischen 45 und 49 sowie 50 bis 54, gefolgt von 14 % zwischen 60 und 64 und 13 % 40 bis 44 Jahre. 3 % waren zwischen 28 und 34 Jahre alt und weitere 3 % älter als 70 Jahre.
- Die meisten von sexueller Belästigung Betroffenen (19 %) waren zwischen 40 und 49 Jahre alt. In der Gruppe der unter 40-Jährigen waren es 15 %, zwischen 50 und 59 Jahren 12 % und bei den über 60-Jährigen 6 %.
- Nur einer von 100 Ärzten (5 %) erwähnte, dass ihm selbst ein Fehlverhalten vorgeworfen wurde, er mit falschen Anschuldigungen konfrontiert war. Darunter war keine Frau.
- Die meisten Betroffenen berichten von anzüglichen Kommentaren oder Blicken zum Aussehen oder auf bestimmte Körperregionen. Eine Assistenzärztin beispielsweise berichtete: „Zum Patientengespräch lag ein Patient nackt mit gespreizten Beinen im Bett und bat darum, mich zu ihm zu setzen“.

Anzügliche Kommentare oder Blicke zum Aussehen oder auf bestimmte Körperregionen	61 %
Körperliche Annäherung, Unterschreiten eines „Sicherheitsabstandes“	56 %
Unerwünschtes Anfassen, Umarmen oder sonstiger Körperkontakt	51 %
Direkt oder indirekt formulierte Vorschläge für sexuelle Aktivitäten	32 %
Ständige Fragen nach einem Treffen oder ständiges Flirten	25 %
Unerwünschte Briefe, Textnachrichten oder E-Mails mit sexuellem Inhalt von KollegInnen	18 %
Angebote für berufliche Förderung, falls „sexuelle Gefälligkeiten“ geleistet werden	7 %
Androhung von Nachteilen, falls keine „sexuellen Gefälligkeiten“ geleistet werden	7 %
Erzwungene Berührungen an verschiedenen Körperteilen (beinahe Vergewaltigung)	7 %
Gewaltsam erzwungener sexueller Kontakt, Vergewaltigung	
Exhibitionismus, die andere Person hat sich selbst berührt	7 %

- Die Hälfte der ÄrztInnen wurden von einer KollegIn belästigt, jede 5. Belästigung erfolgte durch eine Pflegekraft. In einem Drittel der Fälle handelte es sich um anderes Personal im Arbeitsumfeld, z.B. Verwaltungsangestellte.
- In 9 % der Fälle fand das Fehlverhalten auf gleicher hierarchischer Ebene statt, in 47 % der Fälle war der Täter ein Vorgesetzter oder auf einer höheren Ebene und in 44 % der Fälle erfolgte die Belästigung durch KollegInnen aus niedrigeren Hierarchie-Ebenen.
- In 68 % der Fälle waren Männer die Täter.
- Frauen wurden zu 97 % von Männern belästigt.
- Fast jede vierte MedizinerIn (24 %) und mehr als ein Drittel des Pflegepersonals (38 %) berichten von sexuellen Übergriffen durch PatientInnen.

- Bei betroffenen KrankenpflegerInnen haben übergriffige PatientInnen in 74 % der Fälle versucht, die KrankenpflegerIn unangemessen zu berühren, in 32 % der Fälle hat sich die PatientIn auf eine Art und Weise genähert, die offensichtlich sexuell war. 26 % der übergriffigen PatientInnen haben nach sexuellem Kontakt und 21 % nach einem Date gefragt. Anzügliche Texte, E-Mails oder Fotos wurden den befragten KrankenpflegerInnen in keinem Fall gegeben oder geschickt. Auch gab es keinen Fall von Beschuldigung, dass die PflegerIn die PatientIn zu sexuellen Handlungen aufgefordert hätte. Es entsteht damit der Eindruck, dass PatientInnen PflegerInnen gegenüber unverschämter und rücksichtsloser sind (als gegenüber ÄrztInnen, bei denen sie sich anscheinend nicht so viel trauen).
- Die Erfahrungen der befragten sexuell belästigten Männer und Frauen unterscheiden sich am deutlichsten, ob man versucht hatte, sie unangemessen zu berühren (14 % der Männer machten diese Erfahrung und 40 % der Frauen). Männer hingegen haben mehr anzügliche Texte, E-Mails oder Fotos erhalten.

Die übergriffige PatientIn ..	Erfahrungen von Männern	Erfahrungen von Frauen
... hat nach einem Date gefragt	50 %	50 %
... hat versucht, mich unangemessen zu berühren	14 %	40 %
... hat sich auf eine Art und Weise genähert, die offensichtlich sexuell war	36 %	37 %
... hat mir anzügliche Texte, E-Mails oder Fotos zukommen lassen	14 %	10 %
... hat nach sexuellem Kontakt gefragt	9 %	7 %
... hat mich beschuldigt, zu sexuellen Handlungen aufgefordert zu haben	5 %	0

- Die Reaktionen der betroffenen ÄrztInnen reichten von „Nein sagen“ (56 bis 72 %) über „Darauf achten, dass eine Mitarbeiterin bei den nächsten Konsultationen mit dabei ist“ (42 bis 58 %) und „Verweis von der Praxis“ (5 bis 10 %) bis hin zu „Akzeptanz der Annäherungsversuche“ (3 bis 7 %).
- 40% der betroffenen ÄrztInnen haben der TäterIn gesagt, er/sie solle mit seinem unverschämten Verhalten aufhören. 11% haben sich der TäterIn mitgeteilt und erklärt, wie sich die Handlungen anfühlen.

Die PatientIn verhielt sich betont aufreizend	
ÄrztIn sagte Nein oder er/sie solle aufhören	56 %
ÄrztIn achtet jetzt darauf, dass er/sie nicht mehr allein mit dieser PatientIn ist und bittet eine MitarbeiterIn hinzu	58 %
Ärztin hat die PatientIn seiner/ihrer Praxis verwiesen	10 %
Ärztin hat die Annäherungsversuche akzeptiert	7 %
Die PatientIn versuchte die Ärztin zu berühren oder sich an ihm/ihr zu reiben	
ÄrztIn sagte Nein oder er/sie solle aufhören	60 %
ÄrztIn achtet jetzt darauf, dass er/sie nicht mehr allein mit dieser PatientIn ist und bittet eine MitarbeiterIn hinzu	48 %
Ärztin hat die PatientIn seiner/ihrer Praxis verwiesen	8 %
Ärztin hat die Annäherungsversuche akzeptiert	4 %
Die PatientIn fragte nach einem Date	
ÄrztIn sagte Nein oder er/sie solle aufhören	72 %
ÄrztIn achtet jetzt darauf, dass er/sie nicht mehr allein mit dieser PatientIn ist und bittet eine MitarbeiterIn hinzu	42 %
Ärztin hat die PatientIn seiner/ihrer Praxis verwiesen	5 %
Ärztin hat die Annäherungsversuche akzeptiert	3 %

- 23% der Betroffenen wurden durch den Vorfall in der Arbeit stark beeinträchtigt (Rating: 5), 16 % deutlich beeinflusst (Rating: 4), 16 % mäßig beeinflusst (Rating: 3), 26 % wenig beeinflusst (Rating: 2) und 19% überhaupt nicht (Rating: 1).
- Auf die Frage, wie der Vorfall ihre Arbeit verändert hat, geben 32 % an, dass er keine Auswirkungen hatte. 28 % versuchen seither bestimmte KollegInnen möglichst zu meiden, 23 % spielten mit dem Gedanken zu kündigen, 23 % haben daraufhin gekündigt, 19 % haben seither Konzentrationsschwierigkeiten, 16 % sind seither weniger engagiert im Kontakt mit KollegInnen, 7 % passieren seither öfter medizinische Fehler, 7 % sind weniger engagiert im Kontakt mit PatientInnen, 5 % haben seither Besprechungen und 4 % Termine mit PatientInnen verpasst.
- 21 % der Betroffenen reagierten auf den Vorfall / die Vorfälle mit Schlafproblemen, 16 % mit sozialer Isolation, 9 % mit Binge Eating (periodischen Heißhungeranfällen), 7 % mit der Einnahme von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln, 7 % mit dem Konsum ungesunder Lebensmittel, 5 % mit gesteigertem Alkoholkonsum, 5 % mit Rauchen oder E-Zigaretten, 4 % mit dem Konsum von Cannabisprodukten und 2 % mit sonstigen Freizeitdrogen.
- 51 % der Betroffenen hatten vor dem Vorfall eine positive Meinung über die spätere TäterIn, 32 % eine neutrale und 12 % eine negative Meinung. 5 % kannten die TäterIn zuvor nicht.
- 81 % sind der Meinung, dass man auch nach dem Vorfall mit der KollegIn zusammenarbeiten soll.

- 3 von 4 Betroffenen (75 %) melden den Täter nicht, 9 % erzählen einem oder mehreren KollegInnen davon, 5 % der Personalabteilung, 5 % dem Management, 2 % direkten Vorgesetzten oder der AbteilungsleiterIn und 9 % anderen Personen. Niemand meldete den Vorfall bei der Polizei.
- Die meisten ÄrztInnen hatten die Sorge, dass Ihnen vorgeworfen würde, überreagiert zu haben (40 %), 26 % befürchteten, dass ohnehin nichts gegen die TäterIn unternommen werde, und 21 % befürchteten, dass ihre Aussagen nicht vertraulich behandelt würden.
- Mehr als jede fünfte ÄrztIn (23 %) beklagte eine mangelnde Unterstützung durch den Arbeitsgeber.
- 92 der Befragten gaben an, dass es vom Arbeitgeber kein Training für den Umgang mit sexueller Belästigung gibt.
- Jede/r 5. Befragte ist informiert, dass es nach solchen Vorfällen ein Beschwerdeverfahren gibt.

Was Betroffene der ÄrztInnen-Umfrage raten

Die Mehrzahl der Befragten rät, unbedingt mit KollegInnen, der/dem Vorgesetzten oder dem Betriebsrat zu reden und den Vorfall zu melden.

- Ein konkreter Vorschlag lautete: *„Dem Aggressor sollte man verbal unmissverständlich klar machen, dass man diese Belästigung nicht möchte. Wenn erforderlich sollte auch körperliche Gegenwehr geleistet werden. Falls dieses Vorgehen nicht sofort zur Beendigung dieses Verhaltens führt, sollte man Zeugen oder Dritte zu Hilfe rufen, damit eine eventuelle polizeiliche Anzeige auch Erfolg hat.“*

Was können Betroffene tun?

Der Deutsche ÄrztInnenbund (DÄB) rät in seiner **Bröschüre „Informationen für Ärztinnen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“** ganz grundsätzlich dazu, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen⁷ und zitiert zur Definition, was ein sexueller Übergriff ist, Dr. phil. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover: *„Wenn Sie spüren, das ist ein Übergriff, dann ist es ein Übergriff“*.⁸

In der **Broschüre „Grenzen setzen Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“** der deutschen Antidiskriminierungsstelle⁹ wird eingangs betont: *„Sie sind nicht selbst schuld!“*. Häufig nämlich suchen Betroffene die Schuld bei sich, obwohl es keine Rechtfertigung dafür gibt, andere sexuell zu belästigen. Und Studien belegen, dass sowohl Männer als auch Frauen ein gutes Gespür dafür haben, wann eine Grenzüberschreitung und Würdeverletzung der anderen Person vorliegt.

⁷ https://www.aerztinnenbund.de/downloads/5/Faltblatt_MeToo.pdf. Zugriff: 27.12.2019.

⁸ https://www.aerztinnenbund.de/downloads/5/Faltblatt_MeToo.pdf. Zugriff: 27.12.2019.

⁹ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/ADS-Flyer-Grenzen-setzen.pdf?__blob=publicationFile&v=26, Zugriff: 27.12. 2019.

Generell gilt: **Sexualisierte Übergriffe können prinzipiell jeden Menschen treffen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Beeinträchtigung oder Herkunft.**¹⁰

Unter dem Titel „Sexuelle Belästigung in der Praxis - was kann ich tun?“ wird im **Physio-Blog** „Alles rund um Praxis und Therapie“ von mobiLEOS Physio vor allem darauf hingewiesen, **dass sexuell belästigende Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert werden sollen**¹¹ und folgende Ratschläge für den Akut-Fall gegeben:

1. **Vertraue dem eigenen Gefühl** (Studien belegen, dass Männer und Frauen ein gutes Gespür dafür haben, wann eine Grenzüberschreitung vorliegt)
2. **Weise Deine PatientIn/KlientIn freundlich, aber sachlich auf seine/ihre Grenzen** hin (nicht auf Diskussionen einlassen und den Blickkontakt halten, auch wenn es manchmal schwer fällt. Auf keinen Fall sollte man die Handlung durch einen Scherz überspielen, es könnte die PatientIn in ihrem Handeln bestärken)
3. **Konsequenzen klar machen** (beispielsweise, dass beim Fortfahren dieses Verhaltens die Behandlung abgebrochen wird und keine Folgetermine mehr vergeben werden)
4. **Die Belästigung bei „größeren Übergriffen“** – wenn möglich – **sofort öffentlich machen** (beispielsweise laut sagen: „Nehmen Sie ihre Finger da weg!“, damit KollegInnen aufmerksam werden)
5. **Gedächtnisprotokoll führen** (Übergriffe so genau wie möglich protokollieren, d.h. Tag, Art, Uhrzeit, Reaktionen ...)
6. **Eventuell einen Selbstverteidigungskurs besuchen** (um das Selbstbewusstsein für brenzlige Situationen zu stärken)
7. **Vorkommnisse mit strafrechtlicher Bedeutung zur Anzeige bringen**

Ähnlich sind auch die **Ratschläge der deutschen Antidiskriminierungsstelle für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.**¹² Hier wird unter „Was können Sie tun?“ betont, dass es wichtig ist, sich und seine/ihre Gefühle ernst zu nehmen und – abhängig von der individuellen Situation – zu reagieren:

1. Der Person **sagen, dass man sich** durch ihr Verhalten **belästigt fühlt**, und – wenn möglich – deutlich machen, dass man das nicht mehr wünschen – sowie Konsequenzen ankündigen.
2. Man sollte ein **Gedächtnisprotokoll führen**, um die Übergriffe von KollegInnen, Vorgesetzten, KundInnen oder PatientInnen zu dokumentieren. Ein solches Protokoll dient dazu, Fakten zusammenzutragen.

¹⁰ Dennoch lassen sich Tendenzen hinsichtlich gewählter Opfer erkennen, so beispielsweise im Sport. Dort herrschte lange Zeit die Annahme vor, dass fast ausschließlich Mädchen und junge Frauen betroffen seien. Jedoch häufen sich mit dem Grad der Aufdeckung die Hinweise auf Buben und Männer sowie Personen mit Beeinträchtigungen als Opfer. Oft haben Opfer einen potentiell hohen Leistungsstatus mit der Aussicht auf eine erfolgreiche Karriere im Sport. Es herrscht vielfach eine relativ hohe Abhängigkeit von BetreuerIn/TrainerIn und dies sowohl emotional als auch leistungsbezogen. Zudem ist häufig das Selbstbewusstsein des Opfers gering ausgeprägt und ein Bewusstsein gegenüber sexualisierten Übergriffen ist kaum oder nicht vorhanden. Oftmals kommt eine problematische Beziehung zu den Erziehungsberechtigten hinzu, die es potentiellen TäterInnen erleichtert, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen (<http://www.100sport.at/de/fuer-respekt-und-sicherheit/download/docdown-dokumente-NDYUYU3aVPYJo>, Zugriff: 27.12.2019).

¹¹ „Sexuelle Belästigung in der Praxis - was kann ich tun?“ (Jasmin Clegg): <https://www.mobileos.de/blog/88.html?showall=1>. Zugriff: 27.12.2019.

¹² Broschüre „Grenzen setzen Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/ADS-Flyer-Grenzen-setzen.pdf?__blob=publicationFile&v=29. Zugriff: 27.12.2019.

3. Man sollte den **Arbeitgeber informieren**, denn man hat das Recht sich zu beschweren. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Dabei ist es egal, ob es sich bei den TäterInnen um Vorgesetzte, KollegInnen, KundInnen oder PatientInnen handelt.
4. Sollte der Arbeitgeber nicht reagieren oder selbst derjenige sein, der belästigt, sollte man sich **außerbetriebliche Unterstützung suchen**, um das weitere Vorgehen zu besprechen und rechtliche Möglichkeiten ausloten.
5. Mit professioneller Unterstützung **Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität** entwickeln und umsetzen.¹³

Und ergänzend wird in aller Klarheit hinzugefügt: *„Daher sollten Sie sich auch nicht davon verunsichern lassen, wenn eine sexuelle Belästigung im Nachhinein als „Kompliment“ oder „gut gemeintes“ Verhalten dargestellt oder Ihnen „Überempfindlichkeit“ vorgeworfen wird. Sexuelle Belästigung wird in aller Regel wissentlich verübt. Sie im Nachhinein zu verharmlosen, macht die Situation für die Betroffenen nur noch schlimmer.“*

Wohin können sich Betroffene wenden?

- Die **AK Wien** bietet in Kooperation mit dem Verein sprunghrett eine österreichweite kostenlose und anonyme Telefonberatung für Betroffene von **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: 0670 6007080**, Montag von 11 bis 14 Uhr und Donnerstag von 16 bis 19 Uhr.¹⁴
- Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** bietet eine kostenlose Hotline: **0800 206 119**, Montag bis Donnerstag von 9 bis 15 Uhr und Freitag von 9 bis 12 Uhr.¹⁵

Was sollte man tun, wenn man Zeugin von sexueller Belästigung wird oder davon erzählt bekommt

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien schreibt dazu:¹⁶

1. **Nicht wegsehen**
2. Mit der/dem Betroffenen **besprechen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht**
3. **Nichts gegen den Willen der/s Betroffenen unternehmen**
4. Unter Umständen **sich selbst an Beratungsstellen wenden**
5. Prinzipiell **nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten zweifeln**

¹³ Der vorletzte Punkt wurde ergänzt und der letzte Punkt hinzugefügt auf Basis der Broschüre „Sexuelle Belästigung an der Universität“ des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien: https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Broschuere_sexuelleBelaestigung052016.pdf. Zugriff: 27.12.2019.

¹⁴ Für Betroffene und Angehörige in Wien gibt es auch Einzelberatung. Informationsstand: 27.12.2019.

¹⁵ <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>. Zugriff: 27.12.2019

¹⁶ Aus: „Sexuelle Belästigung an der Universität“ des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien: https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Broschuere_sexuelleBelaestigung052016.pdf. Zugriff: 27.12.2019.

Beispiele sexueller Belästigung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden zwei Fälle sexueller Belästigung angeführt, die in Zusammenhang mit Massage stehen. Ein Fall betrifft einen Physiotherapeuten, einer einen Heilmasseur. Und in beiden Fällen geht es um sexuelle Belästigungen an Patientinnen.

1. März 2018: Sexuelle Belästigung bei einer Physiotherapie¹⁷

Beschrieben wird hier das Erlebnis von Frau R, die aufgrund einer vorangegangenen Erkrankung unter Schmerzen leidet und Physiotherapie und Massage bei einem Physiotherapeuten in Anspruch nimmt. Frau R ist zunächst mit den Behandlungen sehr zufrieden und erlebt auch eine Linderung ihrer Schmerzen – bis die positive Wirkung durch einen massiven sexuellen Übergriff während einer Behandlung zunichte gemacht wird: *„Herr K massiert zunächst den Nacken von Frau R, die auf dem Rücken liegt und nur mit einer Unterhose bekleidet ist. Dann verreibt Herr K neuerlich Öl in seinen Händen und greift mit einer Hand auf ihren Busen, während er mit der anderen Hand in die Unterhose von Frau R fährt und sie an ihrem Geschlecht berührt [...] In weiterer Folge [nachdem sich Frau R an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hatte, Anm.] wird für Frau R ein Vergleich geschlossen, Herr K zahlt die geforderten 3000 Euro und entschuldigt sich schriftlich.“*

01.11.2013: Übergriff bei einer Heilmassage¹⁸

Beschrieben wird Frau B, die ärztlich verordnete Heilmassagen bekommt, die ihr gesundheitlich sehr gut tun, bis der Masseur sexuell übergriffig wird: *„Bei einer abschließenden Übung, zu der Frau B eine „Schneidersitz“-Haltung eingenommen hat, fasst Herr P seine Klientin nicht wie sonst üblich um den Bauch, sondern greift ihr zwischen die Beine und fährt mit seiner Hand von unten nach oben über ihr Geschlecht. Dann beginnt er sie an den Schultern zu massieren, zu keuchen und zu stöhnen. [...] Durch den Schritt, ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in Gang zu setzen und die Bereitschaft des Heilmasseurs, sich für seinen Übergriff zu entschuldigen, konnte Frau B die Angelegenheit für sich gut abschließen.“*

Was ist für die Berufsgruppe der MasseurInnen zu tun?

Die **Arbeiterkammer** bietet auf ihrer Website Informationen zu sexueller Belästigung an (https://www.arbeiterkammer.at/service/presse/Hilfe_bei_sexueller_Belaestigung_im_Job.html¹⁹) und die AK Wien in Kooperation mit dem Verein sprungbrett unter der Nummer **0670 6007080** eine **kostenlose und anonyme Telefonberatung für Betroffene** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: https://www.arbeiterkammer.at/service/presse/Hilfe_bei_sexueller_Belaestigung_im_Job.html²⁰

¹⁷ <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/-/sexuelle-belastigung-bei-einer-physiotherapie-zugang-zu-und-versorgung-mit-gutern-und-dienstleistungen-geschlecht-sexuelle-belastigung>. Zugriff: 27.12.2019.

¹⁸ <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/-/ubergriff-bei-einer-heilmassage-zugang-zu-gutern-und-dienstleistungen-geschlecht-sexuelle-belastigung>. Zugriff: 27.12.2019.

¹⁹ Zugriff: 27.12.2019.

²⁰ Zugriff: 27.12.2019.

Für (auch) angestellte MasseurInnen gibt es damit eine **Anlaufstelle bei Problemen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.**

Sucht man allerdings nach detaillierten Informationen zu diesem Thema oder auch Unterstützung auf der Seite der **Wirtschaftskammer**, so wird man – siehe Screenshot – bedauerlicherweise nicht fündig.

sexuelle Belästigung

Inhalte Kontakte Veranstaltungen

Gleichbehandlung - Frauen und Männer
Sexuelle/ geschlechtsbezogene Belästigung - geschlechtsneutrale Stellenausschreibung - Entlohnungskriterien - Benachteiligungsverbot
Wirtschaftskammern Österreichs

Gleichbehandlung - Andere Tatbestände
Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung - Belästigung - diskriminierungsfreie Stellenausschreibung - Entlohnungskriterien
Wirtschaftskammern Österreichs

Gleichbehandlungsgebot beim Zugang zu Dienstleistungen
Diskriminierungsverbot mittels verschiedener Rechtsvorschriften
Wirtschaftskammern Österreichs

Hier besteht unserer Meinung nach Handlungsbedarf!

- **MasseurInnen** (und andere betroffene Berufe) sollten eine **Anlaufstelle** haben, **an die sie sich wenden können**, wenn sie sexuelle Belästigungen erleben
- Es sollten **Workshops** angeboten werden, in denen MasseurInnen **professionell auf Situationen vorbereitet werden**, in denen sie sexuelle Belästigungen erleben, um im Fall der Fälle besser und sicherer reagieren zu können.
- Auch (spezielle) **Selbstverteidigungskurse** sollten angeboten werden, **um mehr Selbstvertrauen für brenzlige Situationen zu gewinnen.**

Info-Broschüren und Ratgeber

- Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der MHH (Medizinischen Hochschule Hannover):
https://www.mhh.de/fileadmin/mhh/gleichstellung/Leitlinie_SDG_deutsch.pdf²¹
- Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Antidiskriminierungsstelle des Bundes):
https://www.mhh.de/fileadmin/mhh/gleichstellung/Dateien/SDG/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf²²
- Übergriffe gegen Praxisteams (Ärzttekammer Niedersachsen):
https://www.aekn.de/fileadmin/media/Downloadcenter/gewalt_gegen_aerzte/broschue_uebergreifpraxis_web.pdf²³

²¹ Zugriff: 27.12.2019.

²² Zugriff: 27.12.2019.

- Sexuelle Belästigung an der Universität (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien):
https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Broschuere_sexuelleBelaestigung052016.pdf²⁴
- Für Respekt und Sicherheit. Gegen sexualisierte Übergriffe im Sport (Bundesministerium für Öffentlichen Dienst und Sport):
<http://www.100sport.at/de/fuer-respekt-und-sicherheit/download/docdown-dokumente-NDYUYU3aVPYJo>²⁵
- Rechtsinformation zu sexueller Belästigung (Stadt Wien):
<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheits/dein-koerper-dein-recht/rechtsinformationen-sexuelle-belaestigung.html>.²⁶
- Factsheet Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch (Gleichbehandlungsanwaltschaft):
https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/874614/190604_Factsheet_sexBelaestigung_A4_BF.pdf/215f3600-214c-45ed-89d3-32268d2cdfac²⁷
- Act4Respect (Verein sprungbrett):
https://sprungbrett.or.at/wp-content/uploads/2019/11/Infolder_Act4Respect_Verein-sprungbrett.pdf.²⁸
- Flyer "Grenzen setzen - Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?":
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/ADS-Flyer-Grenzen-setzen-Vorleseoptimiert.pdf?blob=publicationFile&v=4>²⁹
- Broschüre „Grenzen setzen - was kann ich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen?“ in leichter Sprache:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/Grenzen_setzen_Leichte_Sprache_Broschuere_2017.pdf?blob=publicationFile&v=5³⁰
- Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?blob=publicationFile&v=8³¹
- Factsheet: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Vorkommen, Wissensstand und Umgangsstrategien:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf?blob=publicationFile&v=4³²
- Abhilfe gegen sexuelle Belästigung Leitfaden für ArbeitgeberInnen
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/documents/340065/0/Abhilfe%20gegen%20sexuelle%20Bel%c3%a4stigung/bdf16735-8aaa-42b7-9024-b82ed25a04bb>³³

²³ Zugriff: 27.12.2019.

²⁴ Zugriff: 27.12.2019.

²⁵ Zugriff: 27.12.2019.

²⁶ Zugriff: 27.12.2019.

²⁷ Zugriff: 27.12.2019.

²⁸ Zugriff: 27.12.2019.

²⁹ Zugriff: 27.12.2019.

³⁰ Zugriff: 27.12.2019.

³¹ Zugriff: 27.12.2019.

³² Zugriff: 27.12.2019.

³³ Zugriff: 27.12.2019.

- Studie "Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention" (Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann):
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=10³⁴
- Studie "Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention" Wichtige Ergebnisse im Überblick
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belaestigung_am_Arbeitsplatz_Kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=5³⁵
- Factsheet: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_Umgang_mit_sex_Belaestig_am_ArbPlatz_Schroettle_20191025.pdf?__blob=publicationFile&v=4³⁶
- GAW Gleichbehandlungs:App für Android:
<https://play.google.com/store/apps/details?id=at.gv.gwa.bka>)
und iPhone:
<https://apps.apple.com/us/app/gleichbehandlungs-app/id1044818206>)³⁷

(© Dr. Eduard Tripp, 8. Jänner 2020)

³⁴ Zugriff: 27.12.2019.

³⁵ Zugriff: 27.12.2019.

³⁶ Zugriff: 27.12.2019.

³⁷ Zugriff: 27.12.2019.