Übergriff und Diskriminierung

Wann sprechen wir davon und wie können wir mit dieser Problematik umgehen?

Inhalt

Warum diese Veröffentlichung? 1
Zur Häufigkeit sexueller Übergriffe und Belästigungen 3
Rechtliche Grundlagen 4
Strafrechtliche Vergehen 4
Diskriminierung 4
Wann handelt es sich um Diskriminierung? 5
Mobbing - Was ist der Unterschied? 6
Konflikt - Was ist der Unterschied? 7
Wann handelt es sich um Belästigung? 7
Wann handelt es sich um sexuelle Belästigung? 7
Beweislast oder Wer „bestimmt“, ob es sich um eine Diskriminierung handelt? 8
Was ist für Arbeitsgebende zu beachten? 8
An wen kann man sich im Falle einer Diskriminierung wenden? 9
Rahmenbedingungen für den Umgang mit schwierigen Situationen 10
Hausordnung 10
Fotografierverbot (Recht am eigenen Bild) 10
Ausübung des Hausrechts 10
Vertragsfreiheit 10
Behandlungsverweigerung 11
Was kann man präventiv tun? 11
Wie kann man mit schwierigen Situationen umgehen? 12

Warum diese Veröffentlichung?

Unsere Gesellschaft hat sich gewandelt. Sie ist sensibler geworden für die Rechte und Anliegen gesellschaftlich Schwächerer und deren Würde. Verhaltensweisen, die vor Jahren noch als geradezu „normal“ galten, obwohl sie die Grenzen einer meist gesellschaftlich benachteiligten Person verletzen, werden heute zunehmend hinterfragt und in besonders verletzenden Fällen auch wortwörtlich verurteilt. Der Klatsch auf den Hintern einer Kellnerin, der halt „so üblich“ war („was ist denn schon dabei?“), muss heute nicht mehr hingenommen werden. Von schwerwiegenderen Übergriffen ganz zu schweigen. Das alles auf dem Hintergrund, dass Vergewaltigung in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft erst 1989 strafbar wurde und Frauen erst seit 1975 ohne Zustimmung des Mannes arbeiten dürfen.

Schweigen, Verschweigen und Vertuschen war zumindest früher eine übliche Devise. Nicht-darüber-Reden, auch wenn vielleicht nicht alle, aber zumindest die meisten davon wussten. Als Betroffene sollte man darüberstehen, weil es halt zum Leben „dazugehört“, zum Leben eines*einer Unterlegenen: Den Reicheren und Mächtigeren und ihrer Willkür ausgesetzt, als Frau zudem den Männern. Für Zuwendung, selbst wenn sie übergriffig ist, sollte man dankbar sein, zumindest aber darüber schweigen.

In den 90er-Jahren ist diese Mauer des Schweigens mit Vorwürfen wegen sexueller Übergriffe von kirchlichen Würdenträgern an „Schutzbefohlenen“ aufgebrochen und ab 2010 schwoll die Zahl Betroffener, die sich an die kirchlichen Ombudsstellen meldete, geradezu lawinenartig an.

Den nächsten Meilenstein in dieser Debatte bildete die #MeToo-Bewegung, die 2017 rund um den „mächtigen“ Hollywood-Produzent Harvey Weinstein durch die Schauspielerin Alyssa Milano populär wurde. Sie ermutigte betroffene Frauen sich zu Wort zu melden und auf das Ausmaß sexueller Belästigung und sexueller Übergriffe aufmerksam zu machen. Seitdem wurde das Hashtag millionenfach genutzt und weltweit eine breite gesellschaftliche Debatte über Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung und Gewalt angestoßen, die nicht auf Hollywood beschränkt blieb.

Vor allem die Bereiche Kunst, Kultur und Sport sind bislang von dieser Debatte betroffen, da hier bestimmte strukturelle Merkmale Übergriffe erleichtern. Dazu gehören, wie der Kulturrat Österreich für den Bereich Kunst und Kultur ausführt, „verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, ausgeprägte Hierarchien, die grundsätzliche Verfügbarkeit voraussetzen und Machtpositionen in der Zusammenarbeit ausspielen, außerdem der oft überschaubare Kreis an Aktiven im selben Feld, in dem sich viele kennen und in verschiedenen Projekten immer wieder begegnen.“ (Pressemitteilung vom 29.11.2022). Mit #we-do! wurden auf diesem Hintergrund eine Anlaufstelle für den Filmbereich und mit vera* eine Vertrauensstelle für Kunst, Kultur und Sport gegründet. Beiden gemeinsam ist ein doppelter Fokus: die persönliche Unterstützung und Aktivitäten zur Verhinderung von strukturell bedingtem Machtmissbrauch.

Aber auch in den körpernahen Berufen begünstigen strukturelle Bedingungen Grenzüberschreitungen, denn unabhängig davon, ob es sich um eine Behandlung bei Ärzt*innen, Physiotherapeut*innen, Masseur*innen oder Tätowierer*innen handelt, liegt ein so genanntes Machtgefälle vor und der*die Behandler*in wird zudem auch oft als „Respektperson“ betrachtet. Zugleich unterläuft die in der Natur der Dienstleistung liegende körperliche und persönliche Nähe mitunter übliche soziale Grenzen, so dass sich Betroffene mitunter nicht einmal klar darüber sind, ob es sich um eine notwendige Verhaltensweise oder um einen Übergriff durch den*die Behandler*in handelt. Immer wieder werden

in diesem Kontext diskriminierende und sogar strafrechtlich relevante Übergriffe in ärztlichen, physiotherapeutischen oder auch gewerblichen Praxen bekannt.

Auf der anderen Seite, und das ist wohl charakteristisch für gewerbliche körpernahe Dienstleister, an die sich Konsument*innen für ihr persönliches Wohlbefinden wenden, sind Gewerbetreibende auch Betroffene diverser Übergriffe. In einem falschen Verständnis, dass der Kunde König sei, gibt es Konsument*innen, die Grenzen von Behandler*innen in einer Weise überschreiten, als ob sie mit der Bezahlung der Behandlung das Recht erworben hätten, den*die Behandler*in grenzüberschreitend zu berühren oder verbal zu belästigen.

In der vorliegenden Broschüre geht es auf diesem Hintergrund darum, Informationen zu diskriminierendem, aber auch strafrechtlichen Übergriffen zur Verfügung zu stellen. Bewusstsein und Sensibilität sollen für diese Thematik geschaffen werden, aber auch Hinweise gegeben, wie man solchem Verhalten begegnen kann, wohin man sich wenden kann und was man tun kann, um Übergriffe möglichst schon im Vorfeld zu verhindern.

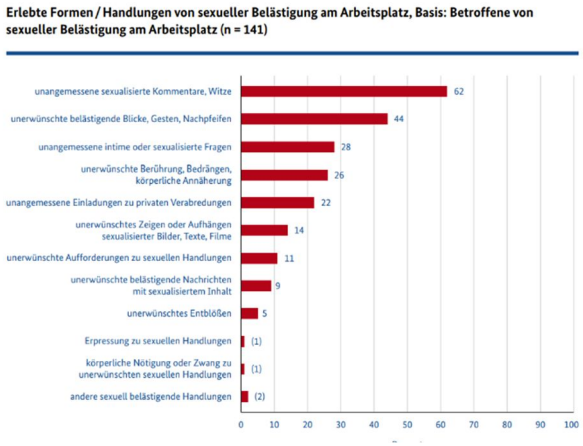
Wir möchten zu einer Kultur des Hinschauens und konkreten Auseinandersetzens ermutigen, da eine Kultur des Schweigens bedauerlicherweise nicht die betroffenen Menschen schützt, sondern im Gegenteil die Verursacher und Täter.

Zur Häufigkeit sexueller Übergriffe und Belästigungen

Vera*, die „Vertrauensstelle für Betroffene von Gewalt, Belästigung und Machtmissbrauch in Kunst, Kultur und Sport“ wurde im September 2022 ins Leben gerufen. Bis zum November 2023 haben sich bei vera* 90 Personen gemeldet, 75 Prozent davon Frauen. Die berichteten Übergriffe reichten dabei von Machtmissbrauch bis hin zu sexueller Gewalt. Ähnliche Zahlen liefert auch die Anlauf- und Beratungsstelle der Filmschaffenden #we-do mit 80 Personen im etwa gleichen Zeitraum.

Eine Studie in **Deutschland** (Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019) an 1527 Personen ergab, dass 9 Prozent der Befragten in den vergangenen drei Jahren von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren: 13 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer.

Grundsätzlich, so belegt die Studie, besteht in allen Branchen ein Risiko der sexuellen Belästigung, deutlich am größten ist es allerdings im Gesundheits- und Sozialwesen mit 29%, wobei 43 Prozent der belästigenden Personen gleichgestellte Kolleg*innen waren, 19 Prozent Vorgesetzte oder andere höhergestellte Personen, zum Großteil aber (53%) Kund*innen/Patient*innen.



Am häufigsten waren „unangemessene sexualisierte Kommentare, Witze“ (62%), „unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen“ (44%), „unangemessene intime oder sexualisierte Fragen“ (28%), „unerwünschte Berührungen, Bedrängen, körperliche Annäherung“ (26%), „unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen“ (22%), „unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen sexualisierter Bilder, Texte, Filme“ (14%), „unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen“ (11%) … bis hin zu “Erpressung zu sexuellen Handlungen“ (1%) und „körperlicher Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen“ (1%).

Generell zeigen Studien, dass Frauen von sexuellen Belästigungen und Übergriffen deutlich häufiger betroffen sind als Männer – und auch, dass männliche Täter deutlich häufiger sind als weibliche Täterinnen. In der oben angeführten Studie aus Deutschland waen 82 Prozent der belästigenden Personen ausschließlich oder mehrheitlich Männer, und weibliche Betroffene gaben zu 98 Prozent an, dass die belästigenden Personen männlich gewesen seien (männliche Betroffene hingegen wurden zu 46 Prozent ausschließlich oder mehrheitlich von Frauen belästigt, zu 39 Prozent ausschließlich oder mehrheitlich von Männern und zu 16 Prozent durch beide Geschlechter).

In einer 2020 erschienenen Mitteilung (Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025) geht die Europäische Kommission davon aus, dass 55 Prozent aller Frauen in der **Europäischen Union** schon sexuell belästigt wurden und 33 Prozent Opfer körperlicher und/oder sexueller Gewalt waren und verweist darauf, dass es Ziel der Union sei, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

In **Österreich**, so hat die Statistik Austria für 2021 erhoben, haben 23,75 Prozent der Frauen (ab einem Alter von 15 Jahren) sexuelle Gewalt erfahren und 26,59 Prozent sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Rechtliche Grundlagen

Sexuelle Belästigung kann sowohl das Strafrecht als auch das Gleichbehandlungsgesetz berühren. Verbale sexuelle Belästigungen, wie z.B. Anzüglichkeiten oder sexistische Witze, aber auch Berührungen auf beispielsweise Unterarm oder Knie fallen nicht in den Geltungsbereich des Strafgesetzes, sondern sind durch das Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Strafrechtliche Vergehen

Sexuelle Belästigung und Gewalt sind strafrechtliche Tatbestände und im Strafgesetzbuch geregelt, wenn es um folgende Vergehen handelt:

- Vergewaltigung (§ 201 StGB)
- Geschlechtliche Nötigung (§ 292 StGB)
- Sexueller Missbrauch einer wehrlosen oder psychisch beeinträchtigen Person (§ 205 StGB)
- Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung (§ 205a StGB)
- Sexuelle Belästigung (§ 218 StGB)

§ 218 StGB regelt das Delikt der "Sexuellen Belästigung und öffentlich geschlechtliche Handlungen". Strafbar ist (u.a.):

- Eine Belästigung durch eine geschlechtliche Handlung. Darunter fallen sexualbezogene Berührungen der zur unmittelbaren Geschlechtssphäre gehörigen Körperpartien des Opfers oder Täters mit dem Körper des anderen (zum Beispiel intensive Berührung der weiblichen Brust oder der Griff zwischen die Beine – auch über der Kleidung), die nicht nur flüchtig erfolgen;

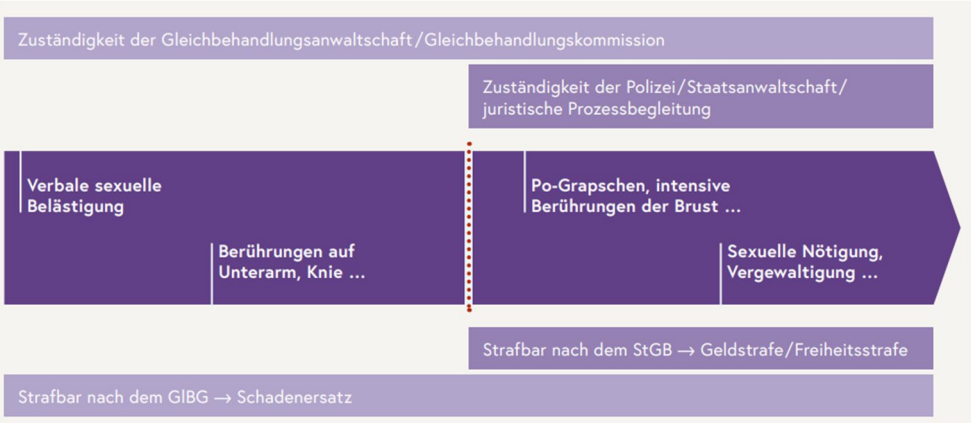
- eine Verletzung der Würde eines Menschen durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle. Dieser Fall bezieht somit auch nicht zur unmittelbaren Geschlechtssphäre zählende Körperregionen (Gesäß, Oberschenkel, Lippen) ein, wenn durch intensive Berührungen die Würde des Opfers verletzt wird (zum Beispiel Streicheln am Oberschenkel, "Po-Grapschen").

Diskriminierung

Sexuelle Belästigung wird rechtlich als Diskriminierung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) betrachtet, wenn kein strafrechtlicher Tatbestand vorliegt, aber:

- die Würde der betroffenen Person durch die Verhaltensweise verletzt wird;
- die betreffende Verhaltensweise für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist;
- die betreffende Verhaltensweise ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

Sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch:



(Quelle: Gleichbehandlungsanwaltschaft: Factsheet Sexuelle Belästigung)

Wann handelt es sich um Diskriminierung?

Im Arbeitsumfeld bedeutet Diskriminierung jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung, Ungleichbehandlung oder Herabsetzung von Personen oder Gruppen aufgrund eines oder mehrerer bestimmter Merkmale, die teilweise direkt und teilweise nicht unmittelbar wahrnehmbar sind, unabhängig davon, ob die Diskriminierung beabsichtigt wurde oder nicht.

Diskriminierende Merkmale:

- wirkliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe
- Geschlecht (inkl. Transgender)
- Sexuelle Orientierung
- Religion oder Glaubensbekenntnis
- Behinderung
- Alter
- Staatsangehörigkeit

Alle Formen der Diskriminierung widersprechen den Menschenrechten, denn *„alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“* und Antidiskriminierungsgesetze sind Teil der Durchsetzung der Menschenrechte.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948:

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.

Erfährt eine Person aufgrund ihres Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit zu einer Gruppe, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person, handelt es sich um eine **unmittelbare Diskriminierung**.

Eine **mittelbare Diskriminierung** hingegen liegt dann vor, wenn Vorschriften, die auf den ersten Blick neutral scheinen, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer*innen gegenüber anderen Personen benachteiligen.

Mobbing - Was ist der Unterschied?

Mobbing bedeutet absichtliche, gezielte und wiederholte Angriffe auf Personen oder Gruppen und kann sich in verbaler oder physischer Aggression äußern, aber auch in subtileren Handlungen wie der Unterbewertung von Arbeitsleistung oder der sozialen Isolierung.

Das Ziel von Mobbing ist es, die Betroffenen sozial auszugrenzen oder zu isolieren. Ein wesentliches Merkmal dabei ist, dass die Angriffe regelmäßig und über einen längeren Zeitraum erfolgen. Im Unterschied zu Diskriminierung, die auf weiter oben angeführten Merkmalen beruht, sind von Mobbing betroffene Menschen „Gelegenheits- oder Zufallsopfer“, die systematisch schikaniert, beleidigt, benachteiligt oder ausgegrenzt werden.

Beispiele für Mobbing sind die Verbreitung boshafter und hinterhältiger Gerüchte, Beschimpfungen, die ungerechte Behandlung von Menschen, systematische Abwertung, Beleidigungen oder Hänseleien und Sticheleien, aber auch Prügel und andere Formen von körperlicher Gewalt.

Der Begriff **Mobbing** ist weder rechtlich noch wissenschaftlich einheitlich definiert. Im „Bericht über den Bestand an Regelungen gegen Mobbing“ der Bundesregierung (2011) wird Mobbing als *„Angriff auf die psychische und physische Gesundheit der Gemobbten durch Schikanen welcher Form auch immer an derselben Person über einen Zeitraum von etwa sechs Monaten (bei häufigem Vorkommen auch in kürzerer Zeitspanne) durchgeführt werden“ verstanden.*

Konflikt - Was ist der Unterschied?

Der Duden definiert einen Konflikt als eine schwierige Situation, die durch das Aufeinanderprallen widerstreitender Auffassungen, Interessen o. Ä. entstanden ist und zum Zerwürfnis führen kann.

Zu einem Konflikt tragen zumindest zwei agierende Seiten und deren Interessen bei – und damit verbunden ist auch die Existenz einer persönlichen Ebene. Im Unterschied dazu geht es bei Diskriminierung um die Einordnung von Personen bzw. Gruppen in eine Kategorie, wobei diskriminierte Menschen – anders als beim Konflikt – in diesen Prozess nicht einbezogen sind.

Wann handelt es sich um Belästigung?

Eine Belästigung liegt vor, *wenn – basierend auf* Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder Geschlecht – ein *„Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt*“ (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

> *Belästigendes Verhalten kann bewusst oder unbewusst gesetzt werden. Wichtig ist, wie die betroffene Person das Verhalten wahrgenommen hat: Die jeweiligen Grenzen des Gegenübers zählen, wenn die Verhaltensweisen ein gewisses Mindestmaß an Intensität überschreiten und das Arbeitsumfeld der betroffenen Person beeinträchtigen.*
>
> *(Quelle: Gleichbehandlungsanwaltschaft)*

Wann handelt es sich um sexuelle Belästigung?

Eine 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 eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt*“ (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz). Sie ist u.a. ein Mittel der Machtausübung, bei dem Machtgefälle bzw. Abhängigkeitsverhältnisse einseitig sexualisiert und (damit) aufrechterhalten werden.

> **Merkmale einer sexuellen Belästigung:**
>
> - Das Verhalten ist der sexuellen Sphäre zuzuordnen.
> - Das Verhalten ist unerwünscht.
> - Das Verhalten geht mit einer Verletzung der Würde der betroffenen Person einher.
> - Das Verhalten ist mit einer Beeinträchtigung des Arbeitsumfeldes verbunden.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- sexuell explizites Bildmaterial
- anzügliche und/oder aufdringliche Bemerkungen und Darstellungen über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben, die entwürdigend bzw. beschämend wirken
- „zufällige“ und/oder gezielte körperliche Berührungen und deren Andeutungen
- Anspielungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- Androhung oder In-den-Raum-Stellen von beruflichen Nachteilen oder Repressionen bei sexueller Verweigerung
- Versprechungen von Belohnungen in Verbindung mit Annäherungen
- exhibitionistische Handlungen

Terminologie (verwendete Begriffe):

- Die Begriffe „Täter“ und „Opfer“ „vereinnahmen“ die ganze Person und lösen starke Bilder und Vorstellungen aus. In bestimmten Kontexten sind sie sinnvoll.
- Es ist meist besser von „Betroffenen“ und „Verursachenden“ zu sprechen.

Beweislast oder Wer „bestimmt“, ob es sich um eine Diskriminierung handelt?

Grundsätzlich gilt: Ob etwas als (sexuelle) Belästigung erfahren wird und damit unerwünscht ist, entscheidet die davon betroffene Person. Die Intention der Person, die die Diskriminierung verursacht hat, ist dabei nicht von Bedeutung und Aussagen bzw. Rechtfertigungen, wie „war nicht so gemeint“, „ist so üblich“ oder „war nur ein Scherz“ gelten nicht als befreiend.

Generell gilt für Diskriminierungsfälle, dass den*die Verursacher*in eine höhere Beweislast trifft als die diskriminierte Person:

- Wer sich durch eine Diskriminierung benachteiligt fühlt, muss diesen Umstand glaubhaft machen.
- Die beschuldigte Person muss die Nicht-Diskriminierung beweisen.

§ 20a BlBG:

Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Was ist für Arbeitsgebende zu beachten?

Meldet ein*e Angestellte*r dem*der Arbeitsgeber*in eine sexuelle Belästigung und setzt diese*r keine Handlung zur Abhilfe, kann dem*der Arbeitgeber*in ebenfalls eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgeworfen werden, was zu Schadenersatzansprüchen der Person, die von sexueller Belästigung betroffen ist, führen kann. Bei der Abhilfe gilt aber das Verschuldensprinzip, d.h. eine Haftung des*der Arbeitgeber*in setzt zumindest leichte Fahrlässigkeit voraus. Wenn er*sie also von

der Belästigung nicht wusste (und auch nicht davon wissen konnte), besteht keine Abhilfeverpflichtung.

Bei unterlassener oder unzureichender Abhilfe haben betroffene Personen die Möglichkeit, gegen den*die Arbeitgeber*in einen Antrag auf Feststellung der Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission zu stellen oder eine Klage beim Arbeitsgericht einzubringen.

Wie bei sexueller Belästigung handelt es sich auch bei der Anstiftung zu sexueller Belästigung um eine sexuelle Diskriminierung und wird so z.B. auch auf Arbeitsgebende angewendet, die Beschäftigte nicht gegen sexuelle Belästigung durch Kolleg*innen bzw. Kund*innen schützen.

Auch sexuelle Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes (z.B. bei einer Firmenfeier oder auf einem beruflichen Seminar) zieht rechtliche Folgen nach sich. Eine Belästigung kann zudem auch dann gegeben sein, wenn diese erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt ist, jedoch im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis steht.

§ 9a BlBG:

Eine *„geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes 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 eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise 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 Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Arbeitgebende, die mit einem Fall der sexuellen Belästigung (§ 218 StGB) konfrontiert sind, sind nicht verpflichtet, eine strafrechtliche Anzeige zu erstatten. Es erscheint allerdings sinnvoll, wenn Arbeitgebende die von einer sexuellen Belästigung betroffene Person rasch an eine Beratungseinrichtung verweisen, damit diese mit der betroffenen Person strafrechtliche Maßnahmen abklären kann.

An wen kann man sich im Falle einer Diskriminierung wenden?

- Gleichbehandlungsanwaltschaft
  https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/
- Verein Sprungbrett (Beratungsstelle für Angestellte)
  https://sprungbrett.or.at/allgemein/act4respect/

Rahmenbedingungen für den Umgang mit schwierigen Situationen

Hausordnung

In einer Hausordnung, die deutlich sichtbar angebracht ist (und auch im Internet, wenn eine Website vorhanden ist), können Zahlungs- und Terminbuchungs- wie auch Stornierungsmodalitäten festgelegt, aber auch Verbote erlassen werden (sofern diese nicht gegen geltendes Recht verstoßen). So kann in einer Hausordnung z.B. auch ein Fotografierverbot festgeschrieben werden oder eine Maskenpflicht, selbst wenn eine solche nicht vom Gesetzgeber verordnet ist.

Eine Termin-Buchung kann verbindlich (im Internet: automatisch) mit dem Hinweis verbunden werden, dass mit dem Buchen eines Termins und der Inanspruchnahme von Dienstleistungen die Hausordnung automatisch akzeptiert wird.

Fotografierverbot (Recht am eigenen Bild)

Fotografieren von Gewerbetreibenden oder ihren Mitarbeiter*innen während der Berufsausübung ist gesetzlich nicht zulässig (ebenso Aufnahmen von Menschen in unvorteilhaften bzw. peinlichen Situation, z.B. während einer Massage), eine Veröffentlichung verletzt zusätzlich das Recht des*der Fotografierten „am eigenen Bild“. Anders verhält es sich (rechtlich), wenn jemand nur eine Aufnahme von sich selbst macht.

Um rechtliche Streitfälle zu vermeiden (kann der*die Abgebildete identifiziert werden oder ist nur zufällig im Hintergrund „in die Aufnahme gelaufen“?), kann man ein Fotografierverbot in die Hausordnung aufnehmen.

Ausübung des Hausrechts

Artikel 9 des Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger besagt, dass das Hausrecht unverletzlich ist und sowohl für Gewerbetreibende als auch medizinische Berufe gilt.

Vertragsfreiheit

Der juristische Begriff der Vertragsfreiheit beinhaltet unter anderem die freie Wahl des Vertragspartners und die Abschlussfreiheit, das bedeutet, dass jede*r Unternehmer*in das Recht hat, Verträge mit Personen der eigenen Wahl und mit Inhalten der eigenen Wahl (sofern sie nicht gegen geltendes Recht verstoßen, z.B. diskriminierend sind) abzuschließen.

Behandlungsverweigerung

Gewerbliche Fußpfleger*innen, Kosmetiker*innen, Masseur*innen, Piercer*innen und Tätowierer*innen können sich auf Berufung der Hausordnung, des Hausrechts und der Vertragsfreiheit weigern, an Kund*innen eine Dienstleistung vorzunehmen, z.B. weil der*die Kund*in offensichtlich betrunken ist, einen deutlichen Mangel an Körperhygiene aufweist oder aber sich bedrohlich verhält.

Die Möglichkeit einer Behandlungsverweigerung besteht auch für Heilmasseur*innen, denn selbst für Ärzt*innen gilt, dass sie sich nicht alles gefallen lassen müssen und in bestimmten Fällen das Hausrecht ausüben, d.h. die Therapie abbrechen und den*die Patient*in aus der Praxis verweisen dürfen.

Behandlungsverweigerung beim*bei der Ärztin

Während für Patient*innen im niedergelassenen Bereich die freie Arztwahl gilt, besteht für niedergelassene Ärzt*innen das Prinzip der Vertragsfreiheit, d.h. ein*e Ärztin kann sich aussuchen, mit welchen Patient*innen er*sie einen Behandlungsvertrag abschließen möchte.

Dem gegenüber stehen allerdings gesetzliche und vertragliche Sonderbestimmungen, die den*die Ärzt*in zum Abschluss eines Behandlungsvertrags zwingen (Kontrahierungszwang). So darf ein Arzt beispielsweise bei drohender Lebensgefahr die Erste Hilfe nicht verweigern.

Für Kassen-Ärzt*innen gilt zudem eine generelle Behandlungspflicht gegenüber allen Versicherten (Anspruchsberechtigten), dennoch kann ein*e Vertragsärzt*in in begründeten Fällen die Behandlung eines*einer Anspruchsberechtigten ablehnen (auf Verlangen muss der*die Vertragsärzt*in den Grund der Ablehnung dem Versicherungsträger mitteilen).

Mögliche Gründe sind beispielsweise, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Patient*in und Ärzt*in zerstört ist, der*die Patient*in im Wartezimmer randaliert oder andere Patient*innen belästigt, bei Tätlichkeiten des*der Patient*in gegen das Personal oder den*die Ärzt*in, bei Ehrenbeleidigungen, Drohungen u.a.m.

Im Fall einer Eskalation, so Prof. Aigner vom Institut für Ethik und Recht in der Medizin der Universität Wien, sollte man sich unverzüglich an die Sicherheitsbehörde zu wenden, wobei eine Anzeige in dieser Situation keine Verletzung der ärztlichen Verschwiegenheit darstellt (Österreichische Ärztezeitung 11.10.2022).

Was kann man präventiv tun?

- Eine möglichst professionelle und fachliche Rolle einnehmen, wozu (meist – auch abhängig vom Umfeld) auch gehört, Kund*innen/Patient*innen zu siezen.
- Generell klare Regeln.
- Um Missverständnisse und unbeabsichtigte Grenzüberschreitungen / Diskriminierungen zu vermeiden, in einem Vorgespräch ankündigen, was man in der Behandlung machen wird bzw. wie man etwas zu tun beabsichtigt und sich das Einverständnis des*der Kund*in bzw. Patient*in im Vorfeld holen (und sie nicht durch vielleicht missverständliche Berührungen oder sonstige Handlungsweisen überraschen, ja möglicherweise sogar überrumpeln).

- Sich bewusst sein, dass schon viele Kund*innen/Patient*innen (überwiegend Frauen) von sexueller Belästigung bis hin zu sexueller Belästigung betroffen waren und insbesondere im Fall von traumatischen Erlebnissen schon vermeintlich kleine Grenzverletzungen heftige Reaktionen auslösen können.
- Den*die Kund*in/Patient*in auffordern, seine*ihre Grenzen zu definieren, die in der Behandlung dann einzuhalten sind.
- Möglichst klar zu benennen, was man tut (z.B. „Ich fasse Sie jetzt hier und dort an. Bitte teilen Sie mir mit, falls dies für Sie unangenehm oder schmerzhaft ist.“).
- Dem*der Kund*in/Patient*in Mut machen, aktiv Fragen zu stellen, bei Unklarheiten nachzufragen.
- Dem „Gefühl der Ohnmacht“ *des*der Kund*in/Patient*in entgegenwirken und darauf hinweisen, dass er*sie mitteilen soll, wenn er*sie etwas als unangenehm oder schmerzhaft empfindet.
- Sorgsam auf körperliche Reaktionen des*der Kund*in/Patient*in achten, wie z.B. Erstarren oder ungewöhnliches Schweigen (da nicht alle Menschen Anderen gegenüber ausdrücken können, wenn sie etwas als unangenehm oder schmerzhaft empfinden).
- Personale Kompetenz stärken, indem man problematische Situationen reflektiert (Selbstreflexion: Fühle ich mich belästigt, oder hat die Person das nicht so gemeint? War die Anspielung jetzt eine Grenzüberschreitung oder nicht? Wie gehe ich damit um, wenn ich eine Person in der Behandlungssituation attraktiv finde?)
- Problem-Situationen vorweg gedanklich durchspielen, um einer real entstehenden Situation nicht überrascht zu sein.
- Nach Möglichkeit strukturelle (und nicht individuelle) Lösungen für Problemsituationen suchen.
- Situationen, die sich subjektiv komisch anfühlen, im Team, mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen besprechen und reflektieren.
- Mit Plakaten und Flyern auf Beratungs- und Antidiskriminierungsstellen hinweisen, und so ein Signal für Betroffene und potenzielle Täter*innen setzen.
- Ein Beschwerde- und Beratungsmanagement entwickeln.

Wie kann man mit schwierigen Situationen umgehen?

- Persönliche Grenzen, die respektiert werden sollen, klar kommunizieren (z.B. „Ich bin Ihr*ihre Masseur*in/Kosmetiker*in/Tätowierer*in… Das gehört nicht dazu. Wenn Sie nicht aufhören, solche Andeutungen zu machen, werde ich Sie nicht mehr behandeln.“).
- Deeskalation (Strategie, Konflikte oder Gewalt stufenweise abzubauen oder überhaupt zu verhindern)
- Sich selbst zentrieren und eine „starke“ Position einnehmen, wie in z.B. Taichi oder Kampfsport, um reaktionsfähig zu sein/bleiben.
- Konkretes Verhalten ansprechen, nicht die ganze Person diskreditieren.
- Im Fall einer Eskalation entschieden und ruhig reagieren.