



Diskriminierung im Spital: hinsehen – und handeln!



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(f)es de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica



Das Arbeitsklima ist das A und O

Es ist zuweilen nützlich, sich Selbstverständliches in Erinnerung zu rufen – zum Beispiel, dass Mitarbeitende, die sich wohl fühlen und denen es gut geht, lieber und besser arbeiten. Ein wesentlicher Wohlfühl- und in diesem Sinn auch Produktivitätsfaktor ist Wertschätzung. Deren Gegenteil ist Diskriminierung, verstanden als sachlich nicht begründete Ungleichbehandlung.

Ärztinnen und Ärzte erleben Diskriminierung in ihrem Arbeitsalltag in allen Formen. Einige sind juristisch ohne Weiteres fassbar und relevant, andere subtil. Inakzeptabel ist Diskriminierung für uns aber in jeder Ausprägung, weil sie den Grundsatz der Rechtsgleichheit verletzt und der Qualität der Arbeit in unseren Spitälern und Kliniken schadet. Grundsätzlich bildet ein gutes Arbeitsklima die beste Prävention. Dazu gehören gegenseitiger Respekt und Vertrauen sowie eine offene Kommunikations- und Konfliktkultur. Die Mitarbeitenden sollten darauf vertrauen können, dass sie bei Problemen Unterstützung erhalten. Hierzu braucht es in erster Linie weder den Gesetzgeber noch die Gerichte, sondern auf allen Stufen eine gute Führung.



Ziel dieser Publikation ist es, Sie für das Thema zu sensibilisieren und Lösungen aufzuzeigen. Damit ist auch gesagt, dass wir uns im Folgenden auf Diskriminierungsformen konzentrieren, die auf Betriebsebene angegangen werden können – und müssen!



- Diskriminierung gibt es in jeder Art.
- Wir akzeptieren sie in keiner!
- Respekt, Vertrauen und die Kultur beugen ihr am besten vor.



Was ist Diskriminierung?

Als Diskriminierungen gelten Äusserungen und Verhaltensweisen, die sich in herabsetzender und/oder benachteiligender Weise gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten.

«Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.»¹

Das Diskriminierungsverbot wird verletzt, wenn eine Person wegen eines der erwähnten Merkmale im Vergleich zu einer anderen Person in einer vergleichbaren Situation ungleich behandelt wird und dies zu einer Herabwürdigung und Ausgrenzung führt.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine besondere Form der Diskriminierung. Das Gleichstellungsgesetz² (Art. 4) spricht explizit von «Diskriminierung durch sexuelle Belästigung» und meint damit «jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

Mobbing

Zum Themenkreis gehört zudem Mobbing, wobei es sich nicht immer auch um eine Diskriminierung handelt. Dabei handelt es sich um das wiederholte und regelmässige, vorwiegend seelische Schikanieren, Quälen und Verletzen sowohl durch Handlungen als auch Kommunikation oder deren Verweigerung. Es tritt meist situationsbedingt und unabhängig von Merkmalen der angegriffenen Person auf. Deshalb kann Mobbing jede(n) betreffen. Die Angriffe gehen von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden aus.

¹ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, SR 101, Art. 8 Abs. 2

² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), SR 151.1



Wie zeigt sich Diskriminierung?

Rasse/Herkunft

Eine Patientin beklagt sich bei der Stationsleiterin, dass man ihr zumute, sich von einem schwarzen Assistenzarzt behandeln zu lassen. Auf die Rückfrage, ob sie diesem etwas Konkretes vorzuwerfen habe, folgen rassistische Beschimpfungen. Ausserdem fragt die Patientin, ob es normal sei, dass die Hälfte des Pflegepersonals aus Deutschland komme und keinen Schweizer Dialekt spreche.

Sexuelle Belästigung

Oberärztin F. ist in einem Doppelzimmer mit einer Untersuchung beschäftigt. Der Patient im Nebenbett erzählt am Telefon jemandem, er sei schon enttäuscht: So attraktiv wie in den Arztserien im Fernsehen finde er das Personal in dieser Klinik nicht. Nur die F., die sei eine heisse Schnecke, eine richtige Sexbombe!

Geschlecht

Assistenzärztin S. muss sich viele negative oder fragwürdige Kommentare anhören, als sie ihre Schwangerschaft bekannt gibt. So etwa von ihrem Vorgesetzten: «War das Kind geplant? Ich hoffe, dass Dein Partner eine gute Stelle hat.» Beim Mitarbeitergespräch wird sie gefragt, wie sie sich die Betreuung ihrer Kinder vorstelle und ob sie nicht lieber in einem kleineren Betrieb mit weniger Ansprüchen arbeiten möchte.

Lebensform

Arzt P. führt eine Abteilung in einer grossen Kinderklinik. Nachdem er an einer Pride-Veranstaltung demonstriert und Bilder davon gezeigt hat, hört er Kommentare wie: «Wollen wir hier wirklich Leitende Ärzte, welche auf der Strasse Regenbogenfahnen schwingen?» und «Sind denn die Jungen in seiner Sprechstunde eigentlich sicher?».

Mobbing

Als Assistenzarzt K. zum Rapport erscheint, wird getuschelt und gelacht. Es grüsst ihn niemand. Seine Chefin sagt sogleich, dass er zu langsam sei und für das ganze Team eine Zumutung. Sowieso gehörten Leute wie er in eine psychiatrische Klinik. Nebenbei erwähnt sie erneut, dass sie ihm per Ende Jahr kündigen werde, wenn er nicht selber geht.



- Diskriminierung kann jede(n) treffen.
- Sie passiert offen, versteckt, direkt, indirekt – und überall.



Was muss der Arbeitgeber tun?

Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht (Art. 328 Obligationenrecht, OR¹) verlangt vom Arbeitgeber aktive Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden vor Diskriminierung, sei es durch Vorgesetzte und Mitarbeitende oder durch Patientinnen und Patienten. Über sein Weisungsrecht (Art. 321d OR) gegenüber den Angestellten stellt er sicher, dass nicht einzelne Mitarbeitende ausgegrenzt, belästigt oder aufgrund eines der erwähnten Diskriminierungsmerkmale schlecht behandelt werden. Aufgrund der Schutzpflicht des Arbeitgebers sind Sticheleien, Behelligungen und alle sonstigen Formen psychischer Gewalt, die erst ab einem gewissen Ausmass unter den allgemeinen Persönlichkeitsschutz von Art. 28 des Zivilgesetzbuches (ZGB)² fallen, zu unterbinden.

¹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220

² Schweizerisches Zivilgesetzbuch, SR 210

Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Ziel ist es, ein Bewusstsein zu schaffen für verschiedene Erscheinungsformen von Diskriminierung und deren gravierende Folgen. Alle im Betrieb tätigen Personen müssen erkennen und verstehen, welche Umgangsformen erwünscht sind und welche nicht geduldet werden. Jede(r) weiss somit, was es zu tun bzw. unterlassen gilt, damit eine Unternehmenskultur des gegenseitigen Respekts entsteht.

Das Erkennen von Grenzen ist nicht immer einfach und erfordert ein gewisses Mass an Achtsamkeit. Was für die eine ein lockerer Spruch ist, empfindet der andere als verletzend. Umgekehrt sollten Betroffene dazu ermutigt werden, Grenzen zu setzen und sich mitzuteilen, wenn diese überschritten sind. Geäusserte Grenzen müssen respektiert werden.

Mögliche Massnahmen



- Informationsveranstaltungen durchführen
- Informationsmaterialien zur Verfügung stellen
- Seminare, Kurse und Schulungen anbieten



Was mache ich als Betroffene(r)?

In einem ersten Schritt sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Lösung anstreben. Suchen Sie zuerst das Gespräch mit der/dem direkten Vorgesetzten, dann mit dem Personaldienst und schliesslich mit der Geschäftsleitung.

Bringt ein solches Gespräch keine Klärung, holen Sie sich am besten extern Hilfe und lassen Sie sich beraten. Es gibt dafür zahlreiche Möglichkeiten: Berufsverband/Gewerkschaft, regionale Schlichtungsstelle, Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau oder andere Rechtsberatungsstellen.

Tritt der Arbeitgeber nicht auf Ihr Anliegen ein und kann auch mit Beratung durch Dritte keine Lösung gefunden werden, bleibt Ihnen der Gang an die Schlichtungsbehörde oder das Gericht.

Unsere Empfehlungen

- Halten Sie die Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Diskriminierung schriftlich fest. Geben Sie dabei an, was, wann, im Beisein von wem und unter welchen Umständen geschehen ist.
- Bewahren Sie die schriftlichen Nachweise des Austauschs mit dem Arbeitgeber auf (Briefe, E-Mails, Gesprächsprotokolle).
- Notieren Sie die Namen von Arbeitskolleginnen und -kollegen oder anderen Personen, die das Geschehene miterlebt haben. So können diese gegebenenfalls als Zeuge oder Zeugin vorgeladen werden.
- Bitten Sie den Arbeitgeber, seine Entscheide schriftlich zu begründen.
- Ordnen Sie die Fakten chronologisch. So können Sie den Sachverhalt besser erklären.

Weitere Informationen



Publikationen und Links

- Mobbing und andere Belästigungen – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz (Broschüre, Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO)
- Diskriminierung im Erwerbsleben (Webseite, Kanton Zürich)
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung (Webseite, Eidgenössisches Departement des Innern, EDI)

Beratungen durch Berufsverbände



vsao:
vsao.ch/
arbeitsbedingungen/
rechtsberatung



SBK:
sbk.ch/dienstleistungen/
rechtsberatung/
-rechtsschutz



Einige Spitäler verfügen überdies über eigene Fachstellen. Lesen Sie dazu unser Kurzinterview auf der vsao-Webseite.



Am Puls der Jungen

Wollen Sie mehr über uns erfahren?

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte

Bollwerk 10, Postfach | 3001 Bern

Tel. +41 31 350 44 88 | sekretariat@vsao.ch

www.vsao.ch

[f](#) [in](#) [@](#) [@vsaoasmac](#)