Verantwortung übernehmen – Schutz gewährleisten – Kultur weiterentwickeln

Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung werden von den Universitätsklinika und medizinischen Fakultäten als strukturelle Herausforderungen anerkannt und aufgegriffen.

Die Universitätsmedizin trägt die Verantwortung, für Patientinnen und Patienten, für Mitarbeitende und Studierende Rahmenbedingungen für Sicherheit und Schutz zu schaffen und Risiken konsequent zu minimieren. Als Ort der Krankenversorgung, Forschung, Lehre sowie Aus- und Weiterbildung vereint sie unterschiedliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche. Diese Vielfalt der Aufgaben geht mit komplexen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen einher. Gleichzeitig ist es der Anspruch der Universitätsmedizin, respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu fördern. Abhängigkeiten ergeben sich aus hierarchischen Strukturen in der Ausbildung, im Studium, in der ärztlichen Weiterbildung und bei Karrierewegen. Umso wichtiger sind Sensibilität und Aufmerksamkeit für das Thema im Alltag.

Beratungs- und Beschwerdestrukturen sind in der Universitätsmedizin vorhanden. Entscheidend ist aber, dass sie tatsächlich bekannt, erreichbar, unabhängig, vertraulich sind und wirksam greifen. Daher konzentriert sich die derzeitige Debatte über Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung auf die Wirksamkeit bestehender Schutz-, Melde- und Unterstützungsstrukturen. Zugleich gilt es, eine Kultur zu etablieren, die ein respektvolles und sicheres Miteinander fördert.

Schutz- und Unterstützungsangebote

In der Universitätsmedizin bestehen eine Vielzahl unterschiedlicher Strukturen und Unterstützungsangebote zum Umgang mit Machtmissbrauch und sexueller Belästigung. Dazu gehören anonyme Hinweisgebersysteme, persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Vertrauensleute, psychosoziale Dienste, teilweise Peer Support und externes Fachpersonal. Zudem stehen zahlreiche Anlaufstellen wie Personalvertretungen und Compliancebeauftragte sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es Fort- und Weiterbildungen sowie (Pflicht-) Schulungen zu Themen wie Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung.

Zu präventiven Maßnahmen zählen Sensibilisierungskampagnen an den Standorten und die konsequente Adressierung des Themas im Onboarding und in der Führungskräfteentwicklung. Zur Prävention und Bearbeitung von Grenzverletzungen und Fehlverhalten gibt es ausgearbeitete Konzepte. Hierzu zählen unter anderem, verbindliche Verhaltenskodizes, Selbstverpflichtungen von Führungskräften, vertrauliche Hinweisgebersysteme sowie klar definierte Interventions- und Eskalationsverfahren zur konsequenten Aufarbeitung von Fehlverhalten.

Strukturen wirksam weiterentwickeln

Die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen und Instrumente ist regelmäßig zu überprüfen, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Angebote weiterzuentwickeln. Bestehende Meldewege und Ansprechpersonen müssen allzeit präsent gehalten werden, damit sie von Betroffenen und Hinweisgebenden sicher und niedrigschwellig genutzt werden können.

Als wichtiger Ansatzpunkt zur Stärkung des Vertrauens in die bestehenden Meldewege gilt die kontinuierliche Qualifizierung von Ansprechpersonen. Zudem ist der Aufbau weiterer Kontakt- und Beratungsstellen sowie die Implementierung psychosozialer Unterstützung auf kollegialer Ebene angeraten. Darüber hinaus sollen Schulungs- und Sensibilisierungsangebote weiter ausgebaut werden, um alle Personengruppen zu erreichen, seien es Studierende, Patientinnen und Patienten oder Mitarbeitende.

Kulturwandel

Die Standorte der Universitätsmedizin stellen sich der Herausforderung, Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in ihren unterschiedlichen Facetten verstärkt zu begegnen und bestehende Strukturen und Instrumente weiterzuentwickeln. Sie sind sich der Bedeutung dieses tabuisierten Fehlverhaltens und der unzureichenden Widerspruchskultur bewusst.

Als Arbeitgebende und Lehrende sehen sie sich in der Pflicht, den Schutz von Beschäftigten, Studierenden und Patientinnen und Patienten proaktiv und vorbeugend sicherzustellen, Maßnahmen zu prüfen und kontinuierlich zu verbessern. Ausgehend von diesem Problembewusstsein gewinnen Sensibilisierung und Kulturwandel an Bedeutung.

Kulturwandel zeigt sich auch daran, wie Organisationen mit Beschwerden umgehen. Eine Kultur entsteht durch verlässliche Verfahren, nachvollziehbare Entscheidungen, Schutz vor Repressalien, angemessene Konsequenzen und Führung, die Verantwortung übernimmt.

Es braucht regelmäßige, niederschwellige Informationsangebote, eine offene Kommunikations- und Widerspruchskultur und eine konstruktive Fehlerkultur. Dies kann sich nur in einer vertrauens- und verantwortungsvollen Haltung aller Beteiligten entwickeln. Dazu gehört, bei Hinweisen auf Grenzverletzungen anderer zu handeln, Betroffenen die erforderliche Unterstützung zukommen zu lassen und notwendige Konsequenzen einzuleiten.

Leitungspersonen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Sie tragen eine besondere Verantwortung, Fehlverhalten entgegenzutreten. Führungskräfte müssen für den Umgang mit Abhängigkeiten und möglichen Grenzverletzungen gezielt geschult werden.

Der Kulturwandel bedeutet eine stärkere Orientierung an der Betroffenenperspektive. Dazu gehören Respekt als Leitprinzip, ein Bewusstsein für sexualisierte Worte, Blicke oder Gesten, Anspielungen oder körperliche Übergriffe. Die Universitätsmedizin setzt sich zum Ziel, Prävention, niedrigschwellige Beratung, vertrauliche Meldewege und transparente Abläufe, konsequente Aufarbeitung sowie regelmäßige Evaluation an den Standorten zu verknüpfen, weiterzuentwickeln und als dauerhafte Aufgabe zu verstehen. Eine respektvolle, sichere und wertschätzende Kultur ist wesentliche Voraussetzung für gute Medizin, erfolgreiche Forschung und exzellente Ausbildung.