

Anfrage

der LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU), LAbg. Mag. Katharina Fuchs und LAbg. Fabienne Lackner



Frau Landesrätin Martina Rüschler MBA MSc
Landhaus
6900 Bregenz

Bregenz, am 22.10.2026

Anfrage gem. § 54 der GO des Vorarlberger Landtages: Sexismus im Spital – Was bleibt unsichtbar, wenn Betroffene schweigen?

Sehr geehrte Frau Landesrätin,

„Frauen und Männer werden bei den Vorarlberger Landeskrankenhäusern gleich entlohnt“¹: Das erklärte die Landesregierung in der Beantwortung unserer Anfrage vom Februar 2025. Sie verwies auf rund 73 Prozent Frauenanteil, eine jährliche Mitarbeiterbefragung und „Erweiterungen von Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen“ als „Kultur und Grundhaltung“. Im Juli 2026 wurde öffentlich, dass sieben Ärztinnen in unterschiedlichen Abteilungen falsch eingestuft waren und weniger verdienten als männliche Kollegen in vergleichbaren Positionen. Der Landesvolksanwalt stellte in einem Zwischenbericht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fest.² Die KHBG hat die Ärztinnen entschädigt und ihr internes Karrieremodell geändert. Das war richtig. Dass weitere Fälle erst nach ersten Beschwerden geprüft wurden, wirft jedoch die Frage auf, wie zuverlässig Benachteiligungen intern erkannt werden.

Diese Frage stellt sich auch bei Sexismus und sexueller Belästigung. Abwertende Bemerkungen über Frauen, ihre fachlichen Fähigkeiten oder ihre Familienplanung anzusprechen, ist besonders schwierig, wenn Betroffene von den verantwortlichen Personen beruflich abhängig sind. Im Spital entscheiden Vorgesetzte über Ausbildungsschritte, Dienstpläne, Einteilungen und Beurteilungen. Laut der Anfragebeantwortung vom Februar 2025 bewerten Primarärztinnen und Primärärzte bereits die Bewerbungen für die Facharztausbildung; zur Oberärztin oder zum Oberarzt wird man „in der Regel“ nach drei Jahren als Fachärztin oder Facharzt ernannt. Wer Missstände anspricht, muss darauf vertrauen können, dass dies die eigene berufliche Entwicklung nicht gefährdet.

¹ [https://agi-imc.de/VLR/vlr_gov.nsf/0/6A934D270EFC73F4C1258C3B00571C49/\\$FILE/29.01.028%20Frauen%20in%20der%20Medizin%20Sind%20unsere%20Strukturen%20bereit%20f%C3%BCr%20den%20Wandel.pdf](https://agi-imc.de/VLR/vlr_gov.nsf/0/6A934D270EFC73F4C1258C3B00571C49/$FILE/29.01.028%20Frauen%20in%20der%20Medizin%20Sind%20unsere%20Strukturen%20bereit%20f%C3%BCr%20den%20Wandel.pdf)

² <https://vorarlberg.orf.at/stories/3361050/>

Wie sehr diese Sorge Beschwerden erschweren kann, zeigt eine Befragung des Marburger Bundes³ unter mehr als 9.000 angestellten Ärztinnen und Ärzten in Deutschland aus dem Frühjahr 2026: 13 Prozent berichteten von sexueller Belästigung in den vergangenen zwölf Monaten, überwiegend durch ärztliche Vorgesetzte. Nur 16 Prozent der Betroffenen meldeten den Vorfall. Als Gründe nennen sie Angst vor beruflichen Nachteilen, fehlendes Vertrauen in Konsequenzen und unklare oder fehlende vertrauliche Meldewege. Dass Grenzüberschreitungen selbst bei einer berufsständischen Veranstaltung vorkommen, machten im Mai 2026 fünf Medizinstudentinnen beim Deutschen Ärztetag in Hannover deutlich⁴: Sie berichteten vor den Delegierten von Kommentaren über ihr Aussehen bis zu Berührungen während der Veranstaltung.

Auch in Österreich bleibt sexuelle Belästigung ein zentrales Thema der Gleichbehandlung⁵: Im Berichtszeitraum 2024/2025 betraf jeder vierte von der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfasste Diskriminierungsfall in der Arbeitswelt sexuelle Belästigung.⁶ Welche Rolle solche Erfahrungen im Alltag der Vorarlberger Landeskrankehäuser spielen, ist bisher nicht erhoben. Beschwerden allein liefern darüber kein verlässliches Bild. Auch die alle vier Jahre von Arbeiterkammer Vorarlberg und Zentralbetriebsrat mit Unterstützung der KHBG durchgeführte Beschäftigtenbefragung „Zfrieda schaffa im Krankahus“⁶, fragt nicht danach: Der Fragebogen 2026 erfasst Beeinträchtigungen von Zeitdruck über Lärm bis Zugluft, enthält aber keine einzige Frage zu Sexismus, Belästigung, Diskriminierung oder Machtmissbrauch.

Damit bleibt offen, was die jährliche Mitarbeiterbefragung zu diesen Themen sichtbar macht und wie die KHBG Probleme unabhängig von einzelnen Beschwerden erkennt. Die KHBG verfügt bereits über eine Gleichbehandlungsstelle und Beauftragte an den Standorten. Entscheidend ist, ob Beschäftigte diesen Stellen vertrauen und auch dann Unterstützung erhalten, wenn ein Hinweis die eigene Führungsebene betrifft. Dazu gehören klare Grenzen im Arbeitsalltag, geschulte und verantwortliche Führungskräfte sowie eine wirksame Bearbeitung von Vorfällen und die Überprüfung gesetzter Maßnahmen. Als Eigentümer trägt das Land Verantwortung dafür, dass Gleichbehandlung im Arbeitsalltag wirksam wird und nicht vom Mut Einzelner abhängt.

Vor diesem Hintergrund stellen wir hiermit gemäß § 54 der Geschäftsordnung des Vorarlberger Landtages folgende

ANFRAGE

1. Werden in der jährlichen KHBG-eigenen Mitarbeiterbefragung (nicht gemeint ist „Zfrieda schaffa im Krankahus“) Erfahrungen mit sexistischen Äußerungen und geschlechtsbezogener Herabsetzung ausdrücklich und getrennt von sexueller Belästigung sowie allgemeiner Arbeitszufriedenheit erhoben? Falls ja, welche anonymisierten Ergebnisse liegen für 2021 bis 2025 vor – unter Wahrung der Anonymität nach Berufsgruppen und Standorten aufgeschlüsselt? Falls nein, warum nicht?

³ <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/machtmissbrauch-und-sexuelle-belaestigung>

⁴ <https://www.aerzteblatt.de/news/deutscher-arztetag-medizinstudentinnen-berichten-von-uebergriffen-f53123d0-b9f7-4b53-a992-b43c6d6f12eb>

⁵ https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2026/pk0887

⁶ https://vbg.arbeiterkammer.at/service/zeitschriftenundstudien/Studien/Zfrieda-schaffa-im-Krankahus_2026.html

2. Die Beschäftigtenbefragung „Zfrieda schafft im Krankenhaus“ 2026 enthält keine Fragen zu Sexismus, Belästigung, Diskriminierung oder Machtmissbrauch. Hat die KHBG als Kooperationspartnerin bei der Arbeiterkammer Vorarlberg ein entsprechendes anonymes Modul für die nächste Befragung angeregt, oder plant sie dies? Ist angesichts des vierjährigen Rhythmus (nächste Befragung 2030) eine frühere eigene anonyme Erhebung durch eine externe Stelle vorgesehen?
3. Laut Anfragebeantwortung vom 24. Februar 2025 erfolgt im ärztlichen Bereich eine regelmäßige Ausbildungsevaluation per Online-Befragung. Erfasst diese Grenzüberschreitungen, geschlechtsbezogene Herabsetzung oder Machtmissbrauch durch Ausbildungsverantwortliche? Ist die Evaluation anonym, wer erhält die Ergebnisse, und welche Maßnahmen wurden daraus bisher abgeleitet?
4. Wird erhoben, ob Beschäftigte sexistische Äußerungen oder geschlechtsbezogene Herabsetzung erlebt oder beobachtet, aber nicht gemeldet haben? Werden die Gründe dafür erfasst, insbesondere Angst vor beruflichen Nachteilen, fehlendes Vertrauen in Konsequenzen oder Unkenntnis der Anlaufstellen?
5. Welche weiteren Methoden nutzt die KHBG neben Mitarbeiterbefragungen und formalen Beschwerden, um sexistische Verhaltensweisen und wiederkehrende Muster in einzelnen Arbeitsbereichen zu erkennen? Welche konkreten Maßnahmen folgten bisher daraus?
6. Welche internen und externen Anlaufstellen stehen Beschäftigten sowie Zeuginnen und Zeugen für vertrauliche Hinweise auf sexistische Äußerungen und geschlechtsbezogene Belästigung zur Verfügung? Ist dafür auch das interne Hinweisgebersystem der KHBG nutzbar, einschließlich anonymer Meldungen? Wie werden alle Berufsgruppen, insbesondere neue Beschäftigte sowie Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung, darüber informiert?
7. Welche Stelle bearbeitet Hinweise gegen Primarärztinnen, Primärärzte oder andere Vorgesetzte? Wie wird verhindert, dass die betroffene Führungskraft die Prüfung oder die Ausbildung, Dienstplanung und Beurteilung der hinweisgebenden Personen beeinflusst?
8. Welche Schritte folgen auf einen solchen Hinweis? Wer entscheidet über erste Schutzmaßnahmen, Sachverhaltsklärung und weitere Maßnahmen, und welche Fristen gelten?
9. Wie viele Hinweise zu sexistischen Äußerungen, geschlechtsbezogener Belästigung und sexueller Belästigung wurden in den letzten fünf Jahren jeweils erfasst? Welche Maßnahmen folgten daraus? Bitte um getrennte, anonymisierte Angaben; ist eine Auswertung nicht möglich, bitte um Begründung. Wie lange werden solche Hinweise aufbewahrt, und wird eine anonymisierte Statistik darüber geführt?
10. Wird nach Verfahrensabschluss die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft sowie erhoben, ob Betroffenen oder Zeuginnen und Zeugen berufliche Nachteile entstanden sind? Falls ja, wie und mit welchen Ergebnissen?
11. Sind Schulungen zu Sexismus, Belästigung und Machtmissbrauch für Führungskräfte – insbesondere Primarärztinnen und Primärärzte, Oberärztinnen und Oberärzte sowie Stationsleitungen – verpflichtend? Wie viele Führungskräfte haben seit 2021 daran teilgenommen? Der Bericht zur Befragung „Zfrieda schafft im Krankenhaus“ 2026 schlägt ab dem dritten Quartal 2026 eine Führungskräftequalifizierung zu Alter, Arbeit und Gesundheit vor; laut Vorwort unterstützen KHBG und Zentralbetriebsrat diese Schlussfolgerungen. Wird diese Qualifizierung auch Sexismus, Belästigung und Machtmissbrauch umfassen?
12. Ist der Umgang mit Sexismus, Belästigung und Machtmissbrauch Teil der Bestellungsverfahren und Beurteilungen von Führungskräften? Werden im Hearing oder vor der Bestellung einer Primarärztin oder eines Primärarztes durch den Aufsichtsrat Informationen zum bisherigen Führungsverhalten eingeholt, etwa durch Referenzen?

13. In der Anfragebeantwortung vom 24. Februar 2025 (Zl. 29.01.028) hielten Sie fest: „Frauen und Männer werden bei den Vorarlberger Landeskrankenhäusern gleich entlohnt.“ Worauf beruhte diese Aussage? Wurden die ärztlichen Einstufungen vor der Beantwortung überprüft, und wenn ja, wie?
14. Wer wertet Befragungsergebnisse und Hinweise standortübergreifend aus, um wiederkehrende Probleme zu erkennen? An wen wird berichtet, und welche Verantwortung tragen Geschäftsführung und Aufsichtsrat für daraus folgende Verbesserungen?
15. Wurde die Wirksamkeit der Anlaufstellen und Verfahren bei Sexismus und geschlechtsbezogener Belästigung bereits unabhängig evaluiert? Falls ja, wann, durch wen und mit welchen Ergebnissen? Falls nein, ist eine solche Prüfung vorgesehen?

Für die fristgerechte Beantwortung dieser Anfrage bedanken wir uns im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen

LAbg. KO Claudia Gamon MSc (WU)

LAbg. Mag. Katharina Fuchs

LAbg. Fabienne Lackner