

21.03.2023

Entschließungsantrag

der Fraktion der CDU und
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gemeinsam gegen Gewalt und Diskriminierung unseres Gesundheitspersonals

zu dem Antrag „Respekt für unser Gesundheitspersonal sicherstellen!“
Antrag der Fraktion der SPD
Drucksache 18/970

I. Ausgangslage

Gewalterfahrungen gehören für Beschäftigte im Gesundheitswesen nicht erst seit der Corona-Pandemie zum Alltag. Immer wieder erleben sie Anfeindungen, Drohungen und Gewalt. Während der Corona-Pandemie ist diese Gewalt sichtbarer geworden, wenn das Personal zum Beispiel Schutzmaßnahmen durchsetzen musste. Gewalterfahrungen gab es jedoch schon vorher – sie haben aber weniger gesellschaftliche Aufmerksamkeit erfahren, als es jetzt der Fall ist. Die Fraktionen von CDU und GRÜNEN verurteilen jegliche Form von Gewalt und Diskriminierung gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen. Die Arbeits- und Fachkräfte haben sich für einen Beruf entschieden, mit dem sie sich für andere Menschen einsetzen. Dafür haben sie Anerkennung verdient. Wie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auch Beschäftigte im Gesundheitswesen selbstverständlich das Recht auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Das Phänomen, dass Beschäftigte von Patientinnen und Patienten oder deren Angehörigen belästigt oder angegriffen werden, betrifft alle patientennahen Berufsgruppen. Es zieht sich durch alle Bereiche und Abteilungen, in denen Kontakt zu Patientinnen und Patienten bestehen. Neben den Notaufnahmen in Krankenhäusern, für die es oft schon Maßnahmen für mehr Sicherheit gibt, ist vor allem die Pflege als besonders körpernaher Beruf betroffen. In diesem Bereich arbeiten überproportional viele Frauen und viele Menschen mit internationaler Biographie. Mehr als jede vierte Pflegekraft und jede fünfte Ärztin oder Arzt hat internationale Wurzeln.¹ Diskriminierung sowie sexualisierte Gewalt und Rassismus als spezifische Formen der Gewalt kommen in ihrem Berufsalltag immer wieder vor. Wie häufig die verschiedenen Diskriminierungs- und Gewaltformen vorkommen, ist allerdings in Deutschland kaum systematisch untersucht, während internationale Studien auf das hohe Vorkommen von Gewalt und (rassistischer) Diskriminierung in Gesundheitssettings sowie schwerwiegende Folgen für die mentale Gesundheit von Beschäftigten z.B. in Form von Burn-Out oder Depressionen verweisen.

¹ https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/10/SVR_Factsheet_Jahresgutachten_2022.pdf

Gewalt gegen Beschäftigte des Gesundheitswesens und insbesondere sexualisierte Gewalt sowie Diskriminierung und Rassismus ist weitgehend ein Tabuthema. Das hat zur Folge, dass Betroffene häufig nicht wissen, wo sie Unterstützung bekommen können. Oder sie können in der Gewaltsituation, in der eine unmittelbare Reaktion wichtig ist, nicht auf das Wissen, das sie eigentlich zum Umgang mit Gewalt haben, zurückgreifen, weil ihnen das Training fehlt. Kolleginnen und Kollegen, die Zeugen von Übergriffen werden, sind unsicher, ob und wie sie reagieren sollen. Im Fall von Diskriminierung und Rassismus erkennen sie diese häufig nicht oder realisieren erst zu einem späteren Zeitpunkt die Tragweite des Angriffs.

Gewalt kann schwere körperliche und seelische Folgen für die Betroffenen haben. Das gilt nicht nur für körperliche Angriffe, sondern auch für verbale Gewalt und Diskriminierungserfahrungen – ganz besonders, wenn solche Erfahrungen nicht ernst genommen werden und keine angemessene Nachsorge stattfindet.

Es gilt, Gewaltprävention zu stärken, Beschäftigte im Gesundheitswesen vor Übergriffen jeglicher Art zu schützen und Betroffene von Gewalt zu unterstützen. In erster Linie ist dies die Aufgabe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Sie sind laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, „dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefahr möglichst gering gehalten wird“ (Arbeitsschutzgesetz § 4 Abs. 1). Zudem sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu schützen. Die Verpflichtung gilt ausdrücklich auch, wenn sich Dritte – zum Beispiel Patientinnen und Patienten oder deren Angehörige – Beschäftigten gegenüber diskriminierend äußern.

Aber auch Politik, Berufsverbände und -kammern müssen ihren Beitrag leisten, um das Personal im Gesundheitswesen zu schützen. Das ist nicht nur eine ethische Frage, sondern auch ein wichtiger Faktor bei der Sicherung und Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften. Werden Beschäftigte nicht ausreichend vor Gewalt geschützt, kann der Berufswechsel als letzter Ausweg eine Konsequenz zum Eigenschutz der Betroffenen sein. Aber auch dringend benötigte Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland werden gar nicht erst nach Deutschland kommen, wenn sie fürchten müssen, aufgrund ihrer Herkunft nicht anerkannt, sondern ausgegrenzt zu werden.

Es gibt bereits eine Reihe von erprobten Konzepten und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen. So gibt es aus dem Bereich der Psychiatrie Konzepte zum Umgang mit Gewalt durch Patientinnen und Patienten, zur Dokumentation von Gewaltvorfällen und zur Nachbereitung durch Kolleginnen und Kollegen. In vielen Krankenhäusern gibt es in den Notaufnahmen bauliche Sicherheitsmaßnahmen sowie Deeskalationstrainings und die standardisierte Erfassung von Gewaltvorfällen. Der Rettungsdienst nimmt teil an der Landeskampagne #sicherimdienst, in deren Rahmen Veranstaltungen zum Thema Gewalt gegen Rettungskräfte durchgeführt werden. Es gibt allerdings kaum spezifische Angebote zu den verschiedenen Diskriminierungsdimensionen oder zu Rassismus als spezifischer Form von Gewalt. Auch sexualisierte Gewalt wird noch nicht ausreichend beachtet.

Gemeinsam mit den Akteuren im Gesundheitswesen muss geprüft werden, welche Gewaltschutzkonzepte auf weitere Bereiche übertragbar sind und wie es den Einrichtungen des Gesundheitswesens erleichtert werden kann, eigene Konzepte und Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt zu ergreifen. Dabei gilt es, die verschiedenen Formen von Gewalt und Diskriminierung differenziert zu betrachten und bestehende Lücken zu schließen, um wirkungsvolle Maßnahmen ergreifen zu können.

Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt sind hauptsächlich folgenden Feldern zuzuordnen:

- Leitbild der Einrichtungen zum wertschätzenden Umgang mit allen Beschäftigten, Sensibilisierung der Beschäftigten und des Führungspersonals in den Einrichtungen des Gesundheitswesens;
- klare Kommunikation des Grundsatzes der Gewalt- und Diskriminierungsfreiheit an Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen;
- Prävention durch Behandlung der Thematik in der Ausbildung, in Schulungen und Fortbildungen, aber auch durch die Verbesserung von Abläufen und Prozessen in den Einrichtungen, teilweise auch durch bauliche Veränderungen oder technische Ausstattung wie ein Notruf-Knopf;
- Aufklärung über Melde- und Beschwerdewege in den Einrichtungen, der Zugang sollte niedrigschwellig und unbürokratisch gestaltet sein;
- Versorgung und Nachsorge von Betroffenen, zum Beispiel durch „Peer“-Gespräche mit speziell geschulten Kolleginnen und Kollegen und Supervision oder Nachbereitung in Dienstbesprechungen;
- Konsequentes Anzeigen von strafbaren Handlungen mit Unterstützung der Einrichtungen;
- Monitoring und Forschung z.B. zu den Diskriminierungs- und Gewaltformen und der Wirkung von Maßnahmen.

II. Beschlussfassung

Der Landtag stellt fest,

- dass Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen nicht hinnehmbar ist. Der Landtag verurteilt jede Form von Gewalt.
- Es gibt bereits vielfältige Initiativen und Maßnahmen gegen Gewalt an Beschäftigten im Gesundheitswesen. Es gibt jedoch Lücken in der Auseinandersetzung mit spezifischen Gewaltformen wie etwa sexualisierter Gewalt oder Rassismus.

Der Landtag beauftragt die Landesregierung,

- gemeinsam mit den Akteuren des Gesundheitswesens zu prüfen, ob eine Landeskampagne vergleichbar der Landeskampagne #sicherimdienst für Einrichtungen des Gesundheitswesens zielführend sein kann;
- einen Erfahrungsaustausch zu Gewaltschutzkonzepten für die Einrichtungen des Gesundheitswesens zu ermöglichen. Es soll in geeigneter Weise dieser Erfahrungsaustausch koordiniert und Handreichungen und Leitlinien zum Umgang mit den verschiedenen Problemfeldern, z.B. zu den verschiedenen Diskriminierungsdimensionen, zu sexualisierter Gewalt und zu Rassismus, im Austausch mit einschlägigen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis erarbeitet werden;
- gemeinsam mit den Verbänden der Gesundheitseinrichtungen zu beraten, wie Angebote der Vor- und Nachsorge bestmöglich ausgebaut werden können. Möglich wären hier zum Beispiel die Etablierung von organisationsinternen Ansprechpartnerinnen und -partnern oder Beauftragten für Gewaltschutz und Antidiskriminierung;
- im engen Austausch mit den Verbänden und Kammern zu beraten, wie Lehrinhalte rund um Gewaltschutz sowie Schutz vor sexualisierter Gewalt und rassistischer Diskriminierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung weiterentwickelt werden können;

- Informationen über Hilfsangebote für Betroffene zentral zur Verfügung zu stellen;
- Die Daten- und Forschungslage zu Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen zu evaluieren.

Thorsten Schick
Matthias Kerkhoff
Bianca Winkelmann
Marco Schmitz

und Fraktion

Wibke Brems
Verena Schäffer
Mehrdad Mostofizadeh
Gönül Eçlence
Meral Thoms

und Fraktion