

Prävention von sexuellen Übergriffen im Krankenhaus

Praktische Empfehlungen der Diözesan-
Arbeitsgemeinschaft der katholischen
Krankenhäuser in der Erzdiözese Köln

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.





Vorwort

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Damen und Herren,**

jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, vor Gefahren für Leib und Seele geschützt zu werden. So steht es unter der Überschrift „Körperliche und seelische Unversehrtheit, Freiheit und Sicherheit“ in Artikel 2 der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen.

Für den Arbeitsplatz Krankenhaus fällt hierunter auch der Schutz vor sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch durch Kolleginnen und Kollegen, Patientinnen und Patienten oder Besucherinnen und Besucher. Eine Arbeitsgruppe der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft der katholischen Krankenhäuser in der Erzdiözese Köln, die mit Praktikerinnen und Praktikern aus dem täglichen Krankenhausgeschäft besetzt ist, hat eine Liste mit Empfehlungen erarbeitet, die sie hiermit vorlegt.

Die Liste ist präventiv ausgerichtet und wendet sich an den Krankenhausträger ebenso wie an die Mitarbeitenden; sie will mit praktischen Tipps und Hinweisen die vom Erzbischof von Köln erlassene „Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen“ und die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen ergänzen.

Wir hoffen, Ihnen einige Impulse für Ihre Arbeit zu geben und freuen uns, von Ihnen Ergänzungen der Empfehlungsliste zu erhalten.

Ingo Morell

Vorsitzender der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft
katholische Krankenhäuser in der Erzdiözese Köln

Handreichung

Prävention von sexuellem Missbrauch in katholischen Krankenhäusern –

Empfehlungen der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft
der katholischen Krankenhäuser in der Erzdiözese Köln

Die Handreichung fasst die Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Prävention von sexuellem Missbrauch“ der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft (DiAG) der katholischen Krankenhäuser in der Erzdiözese Köln zusammen. Praktikerinnen und Praktiker aus dem Krankenhausalltag haben in dieser vom DiAG-Vorstand eingesetzten Gruppe während eines Workshops strukturierte Handlungsvorschläge für Krankenhausträger und Mitarbeitende erarbeitet. Die Empfehlungen sollen dazu dienen, sexuelle Übergriffe aller Art im Krankenhaus zu verhindern beziehungsweise den potentiell Betroffenen dieser Taten praxisnahe Hilfestellung zu leisten.

Inhalt

Vorwort des DiAG-Vorsitzenden Ingo Morell	2
Inhaltsangabe.....	3
Was sollen diese Empfehlungen bewirken?	4
Stichwort: Charta der Rechte pflege- und hilfebedürftiger Menschen	4
Was ist Gewalt?.....	4
Wie unterscheiden sich sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch?.....	5
Präventive Maßnahmen gegen sexuelle Übergriffe im Krankenhaus: Liste der Empfehlungen.....	6
Teilnehmende der Arbeitsgruppe „Prävention von sexuellem Missbrauch“ Impressum.....	8

Was sollen diese Empfehlungen bewirken?

Die Arbeitsgruppe gibt mit ihrer Liste strukturelle und prozessorientierte Hinweise zur Aufbau- und Ablauforganisation in katholischen Krankenhäusern. Die vorgeschlagenen präventiven Maßnahmen sollen einerseits in der Praxis dabei helfen, sexuelle Übergriffe von der sexuellen Belästigung bis hin zum sexuellen Missbrauch zu vermeiden. Andererseits sind sie dafür gedacht, potentiell Betroffenen früh Unterstützung und Hilfe anzubieten. Ob sie die Empfehlungen ganz oder teilweise

umsetzen wollen, entscheiden die Krankenhäuser individuell.

Eine Einschränkung gilt es zu beachten: Die vorliegenden Empfehlungen behandeln ausdrücklich nicht die notwendigen Reaktionen des Krankenhauspersonals für den Fall, dass eine Patientin oder ein Patient bereits vor dem Krankenhausaufenthalt missbraucht oder körperlich misshandelt worden ist, was bei der Patientenaufnahme und während Untersuchungen auffallen kann.

Stichwort: Charta der Rechte pflege- und hilfebedürftiger Menschen

Die Charta der Rechte pflege- und hilfebedürftiger Menschen geht zurück auf den „Runden Tisch Pflege“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. Rund 200 Pflege-Expertinnen und -Experten, unter anderem aus Wohlfahrtsverbänden, Ländern, Kommunen und Pflegekassen, beteiligten sich daran, Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der häuslichen und stationären Pflege und zum Bürokratieabbau zu erarbeiten und formulierten 2005 die Charta. Sie listet auf, welche Rechte Menschen in Deutschland haben, die der Hilfe und Pflege bedürfen und

bildet eine Leitlinie für die Beschäftigten und Institutionen, die Verantwortung in Pflege, Betreuung und Behandlung übernehmen. Artikel 2, auf den sich diese Empfehlungen der DiAG bezüglich Prävention von sexueller Gewalt besonders beziehen, lautet: „Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, vor Gefahren für Leib und Seele geschützt zu werden.“ Es gilt also, die Betreuten vor körperlicher Gewalt wie beispielsweise Festhalten und Festbinden, Schlagen, Verletzen und Zufügen von Schmerzen, vor unerwünschten medizinischen Eingriffen sowie vor sexuellen Übergriffen zu bewahren und ihre Menschenwürde zu schützen.

Was ist Gewalt?

Der Begriff Gewalt ist ursprünglich wertfrei und meint lediglich, jemanden oder etwas zu beherrschen. Er wird heute aber in der Regel

als schädigende Einwirkung auf eine andere Person verstanden – entweder durch Handeln oder durch Unterlassung.

Gewalt hat verschiedene Formen. Dazu gehören psychische Gewalt, beispielsweise durch Demütigung oder Mobbing, soziale Gewalt durch Isolation oder Ignorieren, materielle Gewalt durch Ausbeutung oder Ausnutzung eines Menschen sowie strukturelle Gewalt, beispielsweise durch den Staat. Zur physischen Gewalt zählen unter anderem körperliche Verletzung und sexuelle Übergriffe. Letztere umfassen ein Spektrum verschieden ausgeprägter Formen, von verbaler sexueller Belästigung bis hin zum sexuellen Missbrauch und Vergewaltigung.

Wie unterscheiden sich sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch?

Zur sexuellen Belästigung zählen laut Wikipedia unter anderem „sexistische und geschlechtsbezogene, entwürdigende beziehungsweise beschämende Bemerkungen und Handlungen, unerwünschte körperliche Annäherung, Annäherungen in Verbindung mit Versprechen von Belohnungen und/oder Androhung von Repressalien“. Sexuelle Belästigung gilt in Deutschland als Diskriminierung und ist im Sinne des Arbeitsrechts rechtswidrig; sie erfüllt aber - im Gegensatz zu sexuellem Missbrauch oder körperlicher Gewaltausübung - keinen Straftatbestand. Nach Definition der EU-Kommission „Zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ ist ein wesentliches Merkmal einer sexuellen Belästigung die Tatsache, dass sie von der betroffenen Person unerwünscht ist und als Beleidigung oder Ein-

schüchterung empfunden wird. Das Problem ist weit verbreitet: Gemäß einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie sind rund die Hälfte der weiblichen und etwa 10 Prozent der männlichen Arbeitnehmer schon einmal Ziel sexueller Belästigung gewesen.

Den Terminus „sexueller Missbrauch“ definiert der Deutsche Caritasverband in seinen Empfehlungen zur Prävention sowie zum Verhalten bei Missbrauchsfällen in seinen Diensten und Einrichtungen als „sexuelle Handlungen unter Ausnutzung von bestehenden Abhängigkeitsstrukturen zwischen Fachkräften und Betreuten in Einrichtungen“. Gemeint sind dabei sexuelle Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen erfolgen.

Im Krankenhausalltag des Erzbistums Köln kommt es nach Kenntnis der Arbeitsgruppe „Prävention von sexuellem Missbrauch“ oftmals zu sexuellen Belästigungen – am häufigsten verbal durch männliche Patienten gegenüber Krankenschwestern. An zweiter Stelle stehen sexuelle Belästigungen zwischen Mitarbeitenden. Sexueller Missbrauch von oder durch Patientinnen und Patienten oder innerhalb des Teams der Mitarbeitenden kommt nach dem Wissen der Arbeitsgruppenmitglieder nur äußerst selten vor; Vergewaltigungen waren ihnen keine bekannt.

Präventive Maßnahmen gegen sexuelle Übergriffe im Krankenhaus: Liste der Empfehlungen

Der Arbeitskreis stellt den katholischen Krankenhäusern folgende Liste der Empfehlungen zur Verfügung:

1. In den Krankenhaus-Leitlinien ist die Unternehmensposition festzulegen, ob von den Mitarbeitenden ein sexuell neutrales Verhalten, sozusagen der „Arbeitsplatz als geschlechtsneutrale Zone“, zu definieren ist. Die Formulierung der Unverletzlichkeit der Würde des Menschen ist dabei ein unverzichtbarer Bestandteil.

2. Im Krankenhaus sollte eine Vertrauensperson benannt werden, die zum Beispiel aus der Mitarbeitervertretung (MAV) oder der Krankenhauseseelsorge kommen könnte. Hierbei sollte es sich um eine integre, außerhalb der Krankenhausleitung stehende Person handeln, die ohne Schwierigkeiten und niederschwellig im Hause erreichbar ist. Diese Vertrauensperson müsste über eine entsprechende „Fortbildung für Vertrauenspersonen zum Umgang bei sexuellen Übergriffen“ verfügen. Mitarbeitende, die sich von sexueller Belästigung oder sexuellem Missbrauch betroffen fühlen, einen begründeten Verdacht oder konkrete Hinweise von sexueller Belästigung oder sexuellem Missbrauch gegen andere haben, melden dies mündlich oder schriftlich – nicht anonym – der eingerichteten Stelle, hilfsweise der MAV.

Für betroffene Patienten und Angehörige könnte der Patientenfürsprecher oder das

Beschwerdemanagement eine erste mögliche Anlaufstelle sein.

3. Bei sexuellem Missbrauch und/oder Belästigungen von Patienten gegenüber Mitarbeitenden müssen Vertreter der ärztlichen und pflegerischen Leitungsebene (ggf. mit Unterstützung der Geschäftsführung) gemeinsam gegenüber derjenigen Person, von der der Übergriff oder die Belästigung ausgeht, reagieren und ihr die Null-Toleranzgrenze für dieses Fehlverhalten aufzeigen. Je nach Art des Fehlverhaltens und der Wiederholungsgefahr sollten organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel: Verlegung innerhalb des Krankenhauses; Schutz des Mitarbeitenden durch eine befristete, kurzfristige Zuweisung anderer Tätigkeiten oder kurzzeitige Versetzung) durchgeführt werden; als ultima ratio sind die Verlegung in ein anderes Krankenhaus oder – wenn medizinisch möglich – die vorzeitige Entlassung denkbar.

4. Im Einstellungsbogen sollten Fragen nach einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach § 171, 174 bis 184g, 225, 232, bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches ermittelt worden sein.

5. Ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ist ohne Ansicht der Person oder Stellung stets von allen neuen Mitarbeitenden vor Abschluss des Dienstvertrages zwingend vorzulegen.

6. „Sexuelle Belästigung/Missbrauch“ sollte Thema der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende sein.

7. In Anlehnung an den Grundsatz aus den Fachgebieten der Gynäkologie/Geburtshilfe „Kein Arzt untersucht in einem Raum alleine eine Patientin“ werden für die Mitarbeitenden aller Dienststellen und Fachbereiche entsprechende Lösungen und Verhaltensregeln zum Schutz vor Übergriffen (und Unterstellungen) entwickelt. Die Dokumentation des Vier-Augen-Prinzips bei entsprechenden Untersuchungen ist ratsam. Dies gilt besonders bei der Untersuchung von Minderjährigen; hier ist die Anwesenheit eines Elternteils regelhaft nicht ausreichend.

8. Es sollten kontinuierlich Informationsveranstaltungen durchgeführt werden, um das Thema in der Einrichtung präsent zu halten (ggf. mit Unterstützung des Präventionsbeauftragten für das Erzbistum Köln).

9. Die Regelungen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung und Missbrauch und der Umgang bei erfolgter sexueller Belästigung und Missbrauch sind im Organisationshandbuch zu dokumentieren.

10. Die Mitarbeiterbefragung sollte Fragen zum Thema der „sexuellen Belästigung/ Missbrauch“ enthalten.

11. Bei allen Fragestellungen und Problemen ist von Beginn an die MAV mit einzubeziehen.

Teilnehmende der Arbeitsgruppe „Prävention von sexuellem Missbrauch“ der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft katholische Krankenhäuser (DiAG Krankenhäuser)

Ursula Berg, Pflegedirektorin, St. Elisabeth Krankenhaus Köln-Hohenlind

Peter Brüssel, Bereichsleiter Gesundheits-, Alten- und Behindertenhilfe, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. und Geschäftsführer der DiAG Krankenhäuser

Beate Eschbach, Leiterin der Louise von Marillac-Schule Köln

Gerd Fuchtmann, Pflegedirektor, Vinzenz-Pallotti-Hospital Bensberg

Rudolf Nurk, Pflegedienstleiter, St. Josef Krankenhaus Wipperfürth

Prof. Dr. med. Christoph Pohl, Chefarzt Innere Medizin St. Elisabeth Krankenhaus-Hohenlind

Charlotte Schwedes, stellvertretende Pflegedirektorin, St. Franziskus Hospital Köln

Impressum

Herausgeber:

Diözesan-Arbeitsgemeinschaft
der katholischen Krankenhäuser
in der Erzdiözese Köln

Georgstraße 7
50676 Köln

Auflage: 150 / 2011