

Ethische Standpunkte 4

Misshandlung von PatientInnen oder BewohnerInnen durch Pflegefachpersonen

Misshandlungen von Menschen durch Fachpersonen des Gesundheitswesens finden meistens im Verborgenen statt¹. Genaue Zahlen sind nicht verfügbar. Es ist aber davon auszugehen, dass die bekannt werdenden Fälle von Misshandlungen nur die Spitze des Eisbergs sind.

Misshandlungen verletzen die Menschenwürde und die universellen Menschenrechte. Sie können sowohl physische als auch psychische Folgen haben. Misshandlungen sind unter keinen Umständen zu rechtfertigen oder zu tolerieren.

Ist eine Bewohnerin oder ein Patient misshandelt worden, ist es unabdingbar, den Vorfall auf individueller und auf institutioneller Ebene spezifisch zu beleuchten, Verantwortliche zur Rechenschaft zu ziehen und Massnahmen zur Prävention einzuleiten. Es ist wichtig, das Gesamtsystem auf die Entstehungsmechanismen hin zu untersuchen.

Definition

Unter Misshandlung werden in diesem Dokument Handlungen oder Unterlassungen verstanden, mit welchen die Gesundheitsfachperson beabsichtigt, die PatientIn/den Bewohner physisch und/oder psychisch zu schädigen.

Dazu gehören:

- **Körperliche Misshandlungen:** Das Zufügen von physischem Schmerz und/oder Wunden durch Schlagen, Verletzen, durch Festhalten mit Gewalt oder sexuellen Missbrauch
- **Psychische Misshandlungen:** Das Zufügen von psychischem Schmerz durch Erniedrigung, Einschüchterung oder Drohung.
- **Vernachlässigung:** Das systematische Vorenthalten von Rechten und/oder das systematische nicht Ausführen von notwendigen pflegerischen Handlungen, das zu einem Mangel an Gütern oder Dienstleistungen führt (z. B. das Zurückhalten des Desserts, das Vorenthalten von Schmerzmedikamenten oder das Verweigern von Telefonaten).

- **Finanzielle und materielle Ausbeutung:** Die illegale oder ungebührliche Verwendung von Ressourcen oder finanziellen Rechten zwecks persönlicher Bereicherung oder für einen anderen Vorteil².

Ziel des Positionspapiers

Dieser Standpunkt richtet sich an alle Pflegefachpersonen und an alle an der professionellen Pflege beteiligten Menschen und ihre Vorgesetzten. Er zeigt Möglichkeiten auf, wie Misshandlungen verhindert werden, wie auf bereits geschehene Misshandlungen reagiert werden und in einer solchen Situation Verantwortung übernommen werden kann.

Nicht behandelt werden Aspekte wie Misshandlungen durch Angehörige und Laien, Gewalt durch PatientInnen und BewohnerInnen an den sie betreuenden Personen sowie Gewalt unter PatientInnen und Zwangsmassnahmen, die aufgrund eines institutionellen oder behördlichen Entscheids angewendet werden.

Hintergründe von Misshandlung

In der Literatur finden sich nur sehr wenige wissenschaftlich untermauerte Fakten zu den Hintergründen und Ursachen von Misshandlungen von PatientInnen oder BewohnerInnen durch Pflegefachpersonen. Genannt werden im Zusammenhang mit Misshandlung unter anderem folgende Einflussfaktoren:

- **Personelle und biographische Faktoren:** Motive wie Angst, Machtmissbrauch, mangelnde Selbstpflegekompetenz, Burnout, mangelnde Kommunikationsfähigkeiten oder Überforderung.³

¹ Lindbloom, E. J., et al (2007). Elder mistreatment in the nursing home: a systematic review. Journal of the American Medical Directors Association, 8(9): 610-616.

² International Council of Nurses ICN (2001): Fact Sheet 'Elder Abuse' <http://www.icn.ch/publications/fact-sheets/>

³ Gerontopsychiatrisches Forum Mannheim (21.11.2007). Gewalt im Alter – Grenzsituationen in der Pflege.

- **Strukturelle und institutionelle Faktoren:** Grösse und Zusammensetzung eines Teams, räumliche Ausstattung, Lebensqualität von Patienten oder Unternehmensführung.⁴
- **Gesellschaftliche Faktoren:** Demographischer Wandel, kulturelle Differenzen, Altersarmut, steigende Pflegekosten, Geringschätzung von abhängigen Menschen durch die Gesellschaft.

Misshandlungen beruhen meist nicht auf einer einzigen Ursache, sondern entstehen aus einem Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Es ist nicht immer einfach, alle Einflüsse zu erfassen. Dennoch sollten bei der Analyse von Misshandlungen und bei der Prävention möglichst viele Faktoren berücksichtigt werden.

Empfehlungen für die Praxis

Prävention

Bei sich selbst

- Auf eine sachbezogene, differenzierte Sprache achten. Diese hilft, Abstand von schwierigen Situationen zu gewinnen und Probleme sachlich zu lösen.
- Ungeduld und aggressive Regungen bei sich selber wahrnehmen und ansprechen.
- Die eigene Macht reflektieren.
- Die eigene Überforderung und die Überforderung in der Umgebung ansprechen und um Entlastung oder Unterstützung bitten.
- Räume für Psychohygiene wie Fallbesprechungen oder Standortgespräche, ethische Besprechungen und Teamsitzungen nutzen.
- Pflege von Patienten mit aggressivem oder herausforderndem Verhalten nicht alleine ausführen.
- Unregelmässigkeiten und Auffälligkeiten bei Arbeitskollegen und -kolleginnen wahrnehmen und ansprechen.
- Für einen Ausgleich zwischen Arbeit und Erholung sorgen.

Bei ArbeitskollegInnen

- Auf eine sachbezogene, differenzierte Sprache achten.
- Ungeduld und aggressive Regungen bei Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen und ansprechen.
- Pflege von PatientInnen mit aggressivem oder herausforderndem Verhalten nicht alleine ausführen lassen.

In der Institution

- Auf eine sachbezogene, differenzierte Sprache in der Institution achten.
- Räume für Psychohygiene wie Fallbesprechungen oder Standortgespräche, ethische Besprechungen und Teamsitzungen zur Verfügung stellen. Sowohl auf fachlicher als auch auf emotionaler Ebene Angebote machen.
- Philosophie des partnerschaftlichen Umgangs mit PatientInnen und BewohnerInnen pflegen.
- Ein Pflegeleitbild mit klaren Leitlinien zum Umgang und Verhalten gegenüber PatientInnen und BewohnerInnen erstellen.
- Eine Kleiderordnung festlegen.
- Den Anforderungen entsprechend qualifiziertes Personal in genügender Anzahl einstellen.
- Bei der Rekrutierung von Personal auf eine fürsorgliche Haltung gegenüber anderen Menschen achten.
- Auf eine bedarfs- und bedürfnisgerechte Einsatzplanung achten.
- Eine offene Fehlerkultur gewährleisten.
- Ermöglichen, dass PatientInnen, BewohnerInnen und Angehörige sich einfach und ohne Angst vor negativen Folgen beschweren können.
- Sicherstellen, dass Misshandlungen gemeldet werden.
- Fälle von Misshandlungen systematisch analysieren und auf dieser Basis Massnahmen zur Verhinderung weiterer Misshandlungen systematisch umsetzen.

- Medikamentenkontrolle und -verabreichung regelmässig überprüfen.
- Ärzte und weiteres Personal auf die Problematik von Misshandlungen sensibilisieren.
- Verantwortlichkeiten im Falle von Misshandlungen festlegen und kommunizieren.
- Misshandlungen und deren Ursachen bei Mitarbeitenden offen ansprechen.
- Fachliche und ethische Weiterbildungen anbieten.
- Einen Ausgleich zwischen Arbeit und Erholung der Mitarbeitenden fördern.

Vorgehen beim Verdacht oder nach Misshandlung

Bei sich selbst

- Sich bei den betroffenen Personen entschuldigen.
- Um Entlastung und Unterstützung bitten.
- Das Gespräch mit der/dem Vorgesetzten zu suchen.
- Hilfe in Anspruch nehmen, mit dem Ziel, die Situation nachzubesprechen, die Hintergründe zu erkennen und andere Reaktionsmöglichkeiten zu erlernen.

Bei ArbeitskollegInnen

- Misshandlung nicht tolerieren, die Situation offen, empathisch und sachlich ansprechen und auf die folgenden Punkte eingehen:
 - Was ist aus Sicht der misshandelnden Person passiert?
 - Wie geht diese Person mit Stress und Überforderung in dieser bestimmten Situation um?
 - Was hat sie sich dabei gedacht? Was hat sie gefühlt?
- Sofort Entlastung anbieten.
- Bei Unsicherheit nicht zuwarten, Vorgesetzte informieren.

In der Institution

- Sich im Namen der Institution bei den betroffenen Personen entschuldigen.
- Vorgesetzte informieren.
- Die Situation beim Mitarbeiter/der Mitarbeiterin sofort offen ansprechen und auf die folgenden Punkte eingehen:
 - Was ist aus Sicht der misshandelnden Person passiert?
 - Was hat sie sich dabei gedacht? Was hat sie gefühlt?
 - Begründung für die Handlung einfordern.
- Bei Überforderung sofort Entlastung anbieten.
- Mit dem/der MitarbeiterIn Ziele und Massnahmen zur Verhinderung weiterer Misshandlungen vereinbaren.
- Ziele überprüfen.
- Möglicherweise Weiterbildung anbieten.

Falls eine strafrechtlich relevante Misshandlung vorliegt:

- strafrechtliche Massnahmen einleiten,
- Freistellung/Entlassung anordnen.

Falls der/die Betreffende die Situation nicht einsieht oder die Massnahmen nicht fruchten:

- Entlassung anordnen.

Abschliessende Bemerkungen

Es liegt in der Natur des Pflegeberufes, dass die Berufspersonen den ihnen anvertrauten Menschen manchmal physisch und psychisch sehr nahe kommen können. Trotz dieses Umstands dürfen Misshandlungen keinesfalls toleriert werden und es gilt entsprechend zu reagieren. Der ethische Grundsatz des SBK, wonach «die Würde des Menschen und die Einzigartigkeit des Lebens im Zentrum allen pflegerischen Handelns stehen»⁵ gilt auch hier uneingeschränkt.

Bern, Juni 2010

⁴ Zimbardo P. (2008). Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen. Spektrum Akademischer Verlag. Heidelberg.

⁵ SBK (2003): Ethik in der Pflegepraxis