

EINE GEMEINSCHAFTLICHE GRUNDSATZERKLÄRUNG

Nr. 062 · August 2026 · Hans-Böckler-Stiftung

#HALTZUGEWALT

Porträt der gemeinsamen Initiative von Konzernbetriebsrat und Vorstand der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Lara Obereiner

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Alle Beschäftigten haben das Recht auf einen möglichst sicheren Arbeitsplatz. Besonders in Kliniken und Notaufnahmen häufen sich jedoch verbale wie körperliche Übergriffe. Die Beschäftigten arbeiten dort 365 Tage im Jahr rund um die Uhr, um Patientinnen und Patienten zu helfen – werden sie angegriffen, können sie das nicht mehr.

Welche präventiven Maßnahmen können Gewalt gegen Beschäftigte verhindern? Wie kann für dieses Thema sensibilisiert werden? Und was tun, wenn bereits etwas passiert ist?

Der Konzernbetriebsrat und der Vorstand der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH fanden gemeinsam eine Antwort: die Initiative „#HaltzuGewalt“. Dafür hat sich eine Projektgruppe intensiv mit diesen Fragen auseinandergesetzt und ein umfangreiches Maßnahmenkonzept erstellt. Es sensibilisiert für Gewaltvorfälle in Notaufnahmen, stärkt die Rechte der Beschäftigten und ermöglicht eine bessere Nachsorge solcher Vorfälle.

Wir porträtieren, wie die sozialpartnerschaftliche Initiative projektförmig umgesetzt wurde, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrätinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartnerin für dieses Porträt: Sina Swaczyna
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**



Zu der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH gehören 7 Akutkrankenhäuser, eine Reha-Klinik sowie Servicebetriebe mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Der Gesundheitsanbieter gehört zu Hamburgs größten Arbeitgebern und beschäftigt mehr als 19.000 Mitarbeitende, die jährlich rund 920.000 Patientinnen und Patienten versorgen. Darüber hinaus werden rund 1.500 Ausbildungsplätze angeboten.

Jedes der Häuser verfügt über ein örtliches Betriebsratsgremium. Neben einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt es einen Gesamtbetriebsrat sowie einen Konzernbetriebsrat. Zusammen umfassen diese Gremien rund 50 Personen. Alle Gremien gemeinsam zählen mehr als 150 Mitglieder. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit der Asklepios Kliniken Gruppe statt, deren rund 170 Gesundheitseinrichtungen über die gesamte Bundesrepublik Deutschland verteilt sind.

1 Ausgangslage, Ziel und Strategie



Darum geht es in diesem Kapitel

- Laut einer [Studie des Zentralinstituts für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin \(ZfAM\)](#) aus dem Jahr 2023 nimmt die Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen und insbesondere in Notaufnahmen zu: 97 % der Betroffenen erleben verbale, 87 % sogar körperliche Gewalt.
- Die hohe Zahl an Vorfällen, die die Studie ausweist, spiegelte sich nicht in den Daten zu Übergriffen wider, die dem örtlichen Zentrum für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (Z.A.G.) der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH vorlagen – ein Indiz dafür, dass viele Fälle nicht gemeldet werden.
- Zentrales Ziel der Kampagne #HaltzuGewalt war es, die Gesellschaft für diese Thematik zu sensibilisieren und gleichzeitig das Problembewusstsein seitens des Klinikpersonals zu schärfen.

Die Kampagne #HaltzuGewalt wurde als Reaktion auf die Zunahme von Gewalt gegen Beschäftigte in Krankenhäusern ins Leben gerufen. Insbesondere nach der COVID-19-Pandemie, als Besuchende und Angehörige wieder Zugang zu den Patientinnen und Patienten hatten, verstärkte sich der Eindruck: Ihre Geduld ist – ähnlich wie in vielen anderen Bereichen der Gesellschaft – deutlich zurückgegangen.

Ein wichtiger Impuls für die Kampagne #HaltzuGewalt war die DGB-Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“. Sie bewegte etwa die stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken

Hamburg GmbH, Sonja Guder, sich im Rahmen einer Weiterbildung für Führungskräfte mit dem Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ auseinanderzusetzen. Denn Gewalt sei ein komplexes und weitreichendes Thema: Insbesondere Klinikpersonal ordne das eigene Wohlbefinden häufig dem Berufsethos unter.



„Das medizinische Personal ist ja nicht so dasjenige, das sagt, ich brauche Hilfe [...]. Die helfen, aber holen sich keine Hilfe.“ – Sonja Guder, stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Zunächst bedurfte es laut Guder mehr Klarheit durch eine begriffliche Eingrenzung. In der besagten Weiterbildung erfolgte eine erste definitorische Auseinandersetzung. Das Übereinkommen [Nr. 190 der International Labour Organization \(ILO\)](#) erkennt das Recht eines jeden Menschen auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung international an.

Laut der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) sind alle Übergriffe, auch verbale, in diesem Zusammenhang meldepflichtig (→ Infobox). Das Melden dient einerseits der rechtlichen Absicherung der Betroffenen, andererseits als Grundlage für die hausinterne Gefährdungsbeurteilung.



Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist die gesetzliche Unfallversicherung für Menschen, die in nicht-staatlichen Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten. Sie ist für rund 9,5 Millionen Versicherte in über 663.000 Unternehmen zuständig und gehört damit zu Deutschlands größten Berufsgenossenschaften.

Sobald ein Arbeitsunfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen oder den Tod einer bzw. eines Versicherten zur Folge hat, muss das Unternehmen oder ein/e Bevollmächtigte/r den Unfall anzeigen. Die BGW empfiehlt, Gewalt- oder andere Extremereignisse generell zu melden, da psychische Folgewirkungen nicht unmittelbar abschätzbar sind.

Der Arbeitgeber muss einen Übergriff grundsätzlich per Unfallanzeige an die BGW melden, da Gewaltereignisse als Arbeitsunfälle gelten. Besteht keine direkte Meldepflicht, muss die bzw. der Versicherte der Meldung zustimmen. Die Unfallanzeige ist auch online möglich und muss von der betrieblichen Interessenvertretung mitunterzeichnet werden. Anschließend nimmt die BGW-Kontakt auf und stellt bedarfsorientierte Angebote zur Verfügung. Bei einem Behandlungsauftrag werden die Kosten übernommen.

Anfang 2023 ereigneten sich mehrere schwerwiegende Vorfälle in zwei Asklepios Kliniken in Hamburg. Dem örtlichen Zentrum für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (Z.A.G.) der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH (→ [Infobox](#)) lagen auf Rückfrage jedoch – mit Ausnahme von

Wegeunfällen und ähnlichen Vorkommnissen – keine weiteren Meldungen vor.



Das Zentrum für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (Z.A.G.) ist das Kompetenzzentrum für Safety-Consulting und Dienstleistungen im Asklepios-Konzern sowie für Firmenkunden mit Sitz in Deutschland. Themenschwerpunkte sind dabei der Arbeits-, Brand-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Z.A.G. ist an die Asklepios Kliniken Hamburg GmbH angegliedert und somit Bestandteil des Asklepios-Konzerns.

Die Datenlage des Z.A.G. stand im deutlichen Widerspruch zu den Ergebnissen einer [Studie des Zentralinstituts für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin \(ZfAM\)](#) aus dem Jahr 2023. Diese ergab: 97 % der Mitarbeitenden in Notaufnahmen erlebten verbale Gewalt, 87 % waren körperlichen Angriffen ausgesetzt. Im Laufe des Jahres 2023 kam es auch in den Notaufnahmen der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH vermehrt zu gravierenden Übergriffen. Dennoch spiegelt sich in den Daten des Z.A.G. keine zunehmende Häufigkeit wider. Dies weist darauf hin, dass die Dunkelziffer bei unbemerkten Vorfällen noch deutlich höher liegt.



„Aber dann kamen wirklich Schlag auf Schlag auch große Ereignisse hier in unseren Notaufnahmen. Ein Kollege, der zusammengeschlagen wurde, eine andere Kollegin, die von Angehörigen zusammengeschlagen wurde. Dann haben wir gesagt, das Thema müssen wir angehen. Unsere Idee war zu sagen, wir gehen als Konzernbetriebsrat auf die Geschäftsführung zu und machen es mal anders als alle anderen, machen daraus vielleicht ein gemeinsames Projekt.“ – Sonja Guder, stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Alles deutete darauf hin, dass gewalttätige Vorfälle in der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH nicht systematisch erfasst wurden, da viele Beschäftigte Hemmungen haben, derartige Vorfälle zu melden. Das Meldesystem der BGW wird von den Betriebsratsgremien als relativ komplex beschrieben. Vielen Mitarbeitenden fehlt in diesem Zusammenhang das Wissen darüber, dass solche Vorfälle als Arbeitsunfälle gelten.

Darüber hinaus wurde ein mangelndes Bewusstsein für psychische Belastungen deutlich, die aus solchen Übergriffen resultieren können: Die BGW stellte fest, dass Ausfallzeiten von Beschäftigten aufgrund posttraumatischer Belastungsstörungen wesentlich höher sind als bei körperlichen Folgen von Arbeitsunfällen. Führungskräfte wissen oft nicht, wie sie im betrieblichen Alltag angemessen mit derartigen Situationen umgehen sollen.

Ziel der Kampagne #HaltzuGewalt war es demnach, sowohl die Gesellschaft für die Thematik zu sensibilisieren als auch das Problembewusstsein seitens des Klinikpersonals zu schärfen. Dazu gehört insbesondere, die Beschäftigten umfassend über das Meldeverfahren zu informieren sowie ihnen zu vermitteln, dass sie im Fall eines Übergriffs Unterstützung erhalten und nicht vom Arbeitgeber alleingelassen werden.

2 Mitbestimmung durch eine gemeinsam besetzte Projektgruppe



Darum geht es in diesem Kapitel

- Eine gemeinsame Projektgruppe entwickelt und realisiert die Kampagne #HaltzuGewalt.
- Begehungen der Notaufnahmen mit dem medizinischen Fachpersonal vor Ort liefern Einblicke in die Praxis und zeigen Probleme auf.
- Gespräche zur rechtlichen Einordnung bilden die Grundlage für die weitere Ausgestaltung der Maßnahmen.

Aus der Initiative des Gesamt- und Konzernbetriebsrats der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH formierte sich nach einem Auftaktgespräch mit der Geschäftsführung zwischen April und August 2023 eine gemeinsame Projektgruppe. Diese besteht aus Vertreterinnen und Vertretern des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, des Vorstandes, des Konzernbereichs Personal und Soziales, des Zentrums für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (Z.A.G.) sowie der Marketingabteilung. Wesentlich war eine sozialpartnerschaftliche Besetzung, um Durchsetzungsfähigkeit und Praxiserfahrungen zu vereinen.

Die Projektgruppe trat erstmals im August 2023 zusammen. Das erste Treffen diente zur Klärung der Ausgangslage sowie zur gemeinsamen Zielfindung. Bereits im Herbst 2023 veröffentlichten Konzernbetriebsrat und Vorstand der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH eine gemeinsame Grundsatzerklärung, die sich gegen „jegliche Form der Gewalt, mit der sich die Menschen in unseren Kliniken an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sehen“, ausspricht.

Es herrschte akuter Handlungsbedarf. Angesichts des beachtlichen Ausmaßes des Problems und seiner unterschiedlichen Ausprägungen in den einzelnen Häusern entschied sich der Betriebsrat bewusst dagegen, eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln – er wollte umgehend und gezielt tätig werden.



„Wir hatten, wenn überhaupt, mal für fünf Minuten darüber nachgedacht, daraus eine KBV zu machen. Wir sind dann aber sehr schnell davon wieder weggekommen, weil wir gesagt haben:

Es ist einfach zu unterschiedlich in den Häusern. [...] Deswegen haben wir uns dann schnell entschieden: Wir machen Vorschläge, die dann örtlich umgesetzt werden. [...] Uns war klar, dass es nichts bringt, wenn wir als Projektteam den örtlichen Notaufnahmen etwas vorschreiben, weil alle Notaufnahmen unterschiedlich sind [...].“ – Rebecca Stüdemann, stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Tatsächlich gelang es dem Betriebsrat, schnell und praxisnah zu starten und gleichzeitig dem Impuls eine größere Reichweite zu geben: Der Arbeitgeber zeigte großes Interesse an der Gestaltung einer gemeinsamen Kampagne.



„Das hat es wohl in 20 Jahren Asklepios nicht gegeben, so ein gemeinsames Projekt [...]. Das war historisch.“ – Sonja Guder, stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Im Frühjahr 2024 fanden die ersten Begehungen der Projektgruppe in den Hamburger Notaufnahmen statt, stets unter Beteiligung der pflegerischen sowie der oberärztlichen und chefärztlichen Leitung. Dabei fielen über die unterschiedlichen Häuser hinweg viele ähnliche Probleme in den jeweiligen Räumlichkeiten auf. Gemeinsam wurden bauliche Mängel und organisatorische Defizite identifiziert und erfasst, z. B. unübersichtliche Eingangsbereiche mit erschwerter Orientierung sowie eine eingeschränkte Informationslage aufgrund defekter Bildschirme im Wartebereich.

Zudem wurde festgestellt, dass diese Aspekte bei den Arbeitsschutzbegehungen durch das Z.A.G. bisher nur unzureichend berücksichtigt worden waren. Hier wurde nachgeschärft: Mittlerweile ist der Umsetzungsstand der Kampagne #HaltzuGewalt ebenso wie die Berücksichtigung des Themas in den Begehungen ein eigener Tagesordnungspunkt in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, der halbjährlich in den jeweiligen Häusern tagt.

Darüber hinaus fragte die Projektgruppe den Schulungsstand in den Notaufnahmen der Kliniken ab, insbesondere bezüglich des Deeskalationstrainings. Im Rahmen ihrer Begehungen erstellte sie zudem eine umfangreiche Liste notwendiger Maßnahmen.

Da auch zahlreiche rechtliche Fragen zum Thema Gewalt gegen Klinikpersonal unklar waren, fanden Gespräche sowohl mit der internen Rechtsabteilung als auch mit der Hamburger Polizei statt. Dadurch konnte Rechtssicherheit geschaffen und die Handlungssicherheit der Beschäftigten im Umgang mit Gewaltvorfällen erhöht werden.

Auf Grundlage der Begehungen, des internen Austauschs sowie der externen Beratung wurden im Sommer 2024 konkrete Maßnahmen entwickelt. Dabei wurde unterschieden zwischen Maßnahmen, die von der zentralen Projektgruppe umgesetzt werden sollten, und Maßnahmen, die in den Verantwortungsbereich der örtlichen Projektgruppen fielen. Die lokalen

Betriebsräte waren durchgehend eingebunden, um eine enge und gemeinsame Projektbearbeitung sicherzustellen.

Beim Entwickeln der Kampagne #HaltzuGewalt arbeitete die Projektgruppe mit einer Werbeagentur zusammen, um Informations- und Kommunikationsbedarfe zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Bis dahin existierte in den Krankenhäusern der Asklepios-Gruppe keinerlei Informationsmaterial zu diesem Thema.

Die Entwicklungs- und erste Umsetzungsphase erstreckte sich über einen Zeitraum von etwa 15 bis 18 Monaten.

3 Die Kampagne #HaltzuGewalt



Darum geht es in diesem Kapitel

Für den Umgang mit Gewaltvorfällen in Notaufnahmen wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket entwickelt. Es umfasst infrastrukturelle und rechtliche Ansätze sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung von Beschäftigten, Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen.

Im Herbst 2024 ging die gemeinsame Initiative als gleichnamiges Projekt #HaltzuGewalt in den Hamburger Kliniken in die Umsetzung. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Projektgruppe auf Grundlage der Begehungen bereits ein umfangreiches Maßnahmenkonzept entwickelt. Es umfasst rechtliche und infrastrukturelle Maßnahmen, zudem Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information von Beschäftigten, Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen.

Infrastrukturelle Maßnahmen

Bei den Begehungen wurde festgestellt: Die Notaufnahmen verfügten über eine Vielzahl von Eingängen, sodass häufig kein ausreichender Überblick darüber bestand, wer sich dort aufhielt. In den oft unübersichtlichen Situationen ließ sich nicht erkennen, wer Patient und wer Angehöriger war. Darüber hinaus existierte für die Beschäftigten kein sicherer Ort, an den sie sich im Notfall zurückziehen konnten.

In den Wartebereichen fielen teils Unannehmlichkeiten auf, welche die ohnehin bestehende Anspannung der Wartenden zusätzlich verstärken konnten: nicht funktionstüchtiges WLAN, defekte Bildschirme und Snackautomaten außer Betrieb.

Zur Behebung der Defizite wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

- Optimierung des Infotainments in den Notaufnahmen und insbesondere den Wartebereichen
- individuelle bauliche Maßnahmen, z. B. das Anbringen von Türknäufen für Panikräume oder Spiegeln zur Verbesserung der Übersichtlichkeit
- Berücksichtigung des Themas Gewalt in Arbeitsschutzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen

- Beachtung und Umsetzung der Sicherheitskonzepte bei Um- bzw. Neubauten

Maßnahmen zur Sensibilisierung von Beschäftigten

Ein weiteres Ergebnis der Begehungen war: Das Personal in den Notaufnahmen war bislang nur vereinzelt oder gar nicht zum Thema Gewalt geschult. Darüber hinaus fand nach Gewaltvorfällen in der Regel keine systematische Aufarbeitung statt, sodass psychische Folgewirkungen auf die Beschäftigten unberücksichtigt blieben. Eine zentrale Erfassung der Vorfälle existierte in den Kliniken ebenfalls nicht.

Aus diesen Erkenntnissen wurden folgende Maßnahmen abgeleitet:

- verpflichtende Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte in jeweils getrennten Formaten
- Deeskalations- und Kommunikationstrainings
- Einrichtung einer zentralen Telefonnummer zur Meldung von Gewaltvorfällen, die an das hauseigene Employment Assistance Program (EAP) angebunden ist und unter anderem ein erstes psychologisches Beratungsgespräch ermöglicht. Das EAP bietet Beschäftigten Unterstützung und Beratung bei persönlichen und beruflichen Belastungen.
- Ausstattung der Beschäftigten mit Schrällalarmen zur eigenständigen Auslösung im Notfall

Rechtliche Maßnahmen

Die fehlende Datenlage zu Übergriffen beim Zentrum für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (Z.A.G.) deutete auf eine erhebliche Unsicherheit der Beschäftigten im Umgang mit Gewaltvorfällen hin. Aus Sicht der Projektgruppe sollte sowohl der Meldeprozess bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) vereinfacht als auch der verwendete Meldebogen sprachlich angepasst werden. Bisher erfasste er vor allem die Meldung von Arbeitsunfällen, wobei als solche auch Gewaltereignisse eingestuft wurden. Viele Beschäftigte hatten daher Hemmungen, einen gewalttätigen Übergriff als Arbeitsunfall zu melden oder Strafanzeige zu erstatten – nicht zuletzt aus Sorge, dass sich eine Anzeige auf ihre Person zurückverfolgen lässt, z. B. über die Privatadresse. Darüber hinaus waren sich viele Beschäftigte ihrer Handlungsmacht nicht bewusst: nämlich jederzeit selbst vom Hausrecht der Klinik Gebrauch machen zu können.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Anpassung der Hausordnung: Explizite Klarstellung, dass alle Beschäftigten das Hausrecht ausüben und Hausverweise bzw. Hausverbote aussprechen können.
- Unterstützung durch die interne Rechtsabteilung bei der Erstattung von Strafanzeigen
- rechtliche Klärung mit der Hamburger Polizei: Bei Strafanzeigen kann die Adresse des Arbeitgebers angegeben werden.
- Aus- und Weiterbildung des Sicherheitsdienstes zum Schutz der Beschäftigten
- Beantragung von Fördermitteln zur Ausweitung entsprechender Schutzmaßnahmen auf weitere Klinikstandorte

Maßnahmen zur Information von Patientinnen und Patienten sowie Angehörigen

Neben einem zunehmend angespannten gesellschaftlichen Klima befinden sich Patientinnen und Patienten sowie ihre Angehörigen in Krankenhäusern oftmals in einer Ausnahmesituation. Vielen von ihnen ist das Triage-Prinzip, das in einer Notaufnahme die Patientinnen und Patienten nach der Dringlichkeit ihrer Behandlungen priorisiert, nicht bekannt. Dies kann zu zusätzlichen Spannungen führen, wenn sie ohne Beschäftigung, uninformatiert und unorientiert im Wartebereich der Notaufnahme sitzen.

Vor diesem Hintergrund wurden in Zusammenarbeit mit einer Werbeagentur folgende Kommunikationsmedien erstellt und verbreitet:

- mehrsprachiges, online verfügbares Informationsmaterial für Patientinnen, Patienten und Angehörige
- öffentlichkeitswirksame Materialien (z. B. Flyer und Stoffbeutel), die innerhalb und außerhalb der Kliniken auf das Thema aufmerksam machen.

Übergreifende und strukturelle Maßnahmen

Ergänzend wurden weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Verankerung und organisatorischen Absicherung des Gesamtkonzepts festgelegt:

- Einrichtung von Schließanlagen für die Zugänge zu Notaufnahmen
- Zugangsbeschränkung für Angehörige
- Einführung von Ortungssystemen an beruflich genutzten Telefonen
- regelmäßige Begehungen durch das Z.A.G. unter Berücksichtigung des Themas Gewalt
- jährliche Abfrage zum Stand der Umsetzung durch die Projektgruppe
- öffentlichkeitswirksame Bekanntmachung der Initiative durch eine gemeinsame Grundsatzerklärung des Vorstands und des Konzernbetriebsrats der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH, z. B. auf der Homepage und in einem Videoformat

Die Projektgruppe versteht die Kampagne als ein fortlaufendes Projekt, an dem weiterhin gearbeitet wird. Nach dem initialen Impuls zur Auseinandersetzung mit Gewalt gegen Beschäftigte in Notaufnahmen steht nun die weitere Sensibilisierung an den einzelnen Standorten im Vordergrund. Voraussetzung hierfür ist insbesondere eine belastbare Datengrundlage zu entsprechenden Vorfällen. Im nächsten Schritt fungiert die zentrale Projektgruppe als Ansprechpartnerin für sich an den Standorten bildende lokale Projektgruppen, die auf bereits entwickelte, öffentlichkeitswirksame Materialien zurückgreifen können. Der Umfang der Umsetzung bleibt dabei maßgeblich von den jeweils bereitgestellten (finanziellen) Ressourcen abhängig.

Ziel der Projektgruppe ist es, die Haltung zu überwinden, Pflegepersonal müsse Übergriffe hinnehmen, und dieses Anliegen auch öffentlich sichtbar zu machen.



„Es wird häufig gesagt, dass du bei der Berufswahl selber Schuld hast, dass du Pflegefachperson bist. Das musst du ertragen. Nein,

das ist Unsinn, das muss man nicht!“ – Sonja Guder, stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Diese Haltung verweist zugleich auf eine zentrale Erkenntnis der Initiative: Gute Arbeitsbedingungen und Schutz vor Gewalt sind eng mit Zufriedenheit, guter Leistung und Bindung der Beschäftigten verknüpft. Gewalt stellt einen wesentlichen Faktor dar, der zur Abwanderung aus dem Beruf beiträgt und Rückkehrentscheidungen negativ beeinflusst.

4 Ausblick



Darum geht es in diesem Kapitel

- Das Projekt #HaltzuGewalt wurde bundesweit auf die Asklepios Kliniken Gruppe ausgeweitet.
- Das Projekt wird in den einzelnen Häusern unterschiedlich verankert und umgesetzt.
- Die örtlichen Betriebsräte sind wichtige Partner bei der Umsetzung des Projekts und sollen sich aktiv einbringen.
- Das Projekt soll auf weitere Risikobereiche in Krankenhäusern ausgeweitet und daran angepasst werden.

Aufgrund der positiven Rückmeldungen aus dem Klinikbetrieb an den Vorstand startete das Projekt #HaltzuGewalt bundesweit zum 1. Januar 2025. Die zentrale Projektgruppe trifft sich in regelmäßigen Abständen, um den Umsetzungsstand der Kampagne zu überprüfen, und fungiert als Ansprechpartnerin für die örtlichen Betriebsräte bzw. Projektgruppen.

Der im Rahmen der Kampagne entwickelte Maßnahmenkatalog wird dabei als erste Grundlage für die Gewaltprävention und Nachsorge in den Notaufnahmen verstanden. Für die konkrete Umsetzung in den Häusern bzw. anderen Bereichen und Stationen müssen nun einerseits die jeweiligen Geschäftsführungen entsprechende (finanzielle) Ressourcen bereitstellen, andererseits die Akteure in örtlichen Projektgruppen aktiv werden.

Nach einem Jahr der Umsetzung zeigt sich: flächendeckend ist diese nur mit aktiven örtlichen Projektgruppen möglich. Die zentrale Projektgruppe steht daher im kontinuierlichen Austausch mit den Häusern und den örtlichen Betriebsräten zu den jeweiligen Umsetzungsmöglichkeiten.

Die Gesichter der Kampagne sind betriebsratsseitig Sonja Guder als stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken

Hamburg GmbH sowie Rebecca Stüdemann als stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende. Erfolgreich prägen sie die öffentliche Wahrnehmung nicht nur des Themas, sondern auch der Kampagne selbst: #HaltzuGewalt wurde 2025 mit dem Betriebsrätepreis in Gold sowie dem Publikumspreis ausgezeichnet.

Die Kampagne löste ein breites Echo aus: Inzwischen bearbeiten 40 Einrichtungen der Asklepios Kliniken Gruppe das Thema. Auch auf Betriebsversammlungen in den einzelnen Häusern gab es positive Rückmeldungen. Auf zahlreiche Anfragen hin gibt die zentrale Projektgruppe ihre Erfahrungen nun an andere Krankenhausbetreiber und sogar branchenübergreifend weiter.

Das Thema findet zudem regelmäßig öffentliche und mediale Aufmerksamkeit. Rückmeldungen aus dem Klinikalltag deuten auf erste positive Effekte hin: Aus einer Notaufnahme wurde etwa berichtet, dass sich das Arbeitsumfeld seit Beginn der Kampagne spürbar beruhigt habe. Nach einem SEK-Einsatz in einer weiteren Klinik zeigte sich darüber hinaus eine stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte für mögliche psychische Belastungsfolgen. Gleichzeitig wird das Thema auch für Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige sichtbarer, etwa durch Werbemittel der Kampagne wie Flaggen oder Bauzaunbanner vor der Klinik.

Für die Projektgruppe ist klar: Die Notaufnahme bildet nur den Ausgangspunkt des Projektes. Weitere Risikobereiche wie z. B. Psychiatrien, Kreißsäle und Wochenbettstationen rücken zunehmend in den Fokus. Hierfür sind differenzierte Informations- und Umsetzungskonzepte erforderlich. Die zentrale Projektgruppe verfügt jedoch nicht über ausreichende Ressourcen, um jede einzelne Station zu begutachten. Daher gilt weiterhin: Nur gemeldete Vorfälle machen Handlungsbedarf sichtbar.

Im Rahmen der Arbeitsschutzbegehungen wird das Thema Gewalt mittlerweile in den meisten Asklepios-Kliniken erfasst und bewertet. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen erfolgt dabei je nach Haus unterschiedlich: So wurde etwa an einem Standort ein psychiatrisches Kompetenzteam für die Notaufnahme eingerichtet, das in (drohenden) Eskalationssituationen unterstützt. Des Weiteren wurden zwei Notaufnahmen im Rahmen einer wissenschaftlichen Qualifizierungsarbeit einer Z.A.G.-Mitarbeiterin untersucht.

Da die Häuser, Bereiche und Stationen strukturell sehr unterschiedlich sind und unterschiedliche Bedarfe haben, sind neben der zentralen Projektgruppe örtliche Projektstrukturen notwendig, um den Umsetzungsstand vor Ort zu steuern. Diese Umstände verdeutlichen, wie unterschiedlich die Umsetzung lokal gestaltet werden kann und – abhängig von den jeweils verfügbaren Ressourcen – wird.

Auch wenn sich Gewaltvorfälle nicht vollständig verhindern lassen, konnte das Projekt erreichen, dass sie nun besser aufgefangen werden: durch Maßnahmen der Sensibilisierung, Prävention und Nachsorge auf Grundlage des entwickelten Maßnahmenpaketes.

Die Klinikbeschäftigten wissen nun um den Rückhalt seitens ihres Arbeitgebers; sie wissen, dass sie in solchen Situationen Unterstützung erhalten und dass Gewalt nicht als „hinzunehmender Bestandteil“ der Arbeit verstanden wird. Durch die öffentlichkeitswirksame Kommunikation

des Themas erhält diese Haltung auch außerhalb der Organisation mehr Sichtbarkeit.

Die Kampagne #HaltzuGewalt lebt von der (pro)aktiven Beteiligung lokaler Akteure in den Häusern sowie der Betriebsratsgremien, die Maßnahmen vor Ort umsetzen und weiterentwickeln. Die Voraussetzung dafür: Das Problem sowie daraus resultierende Bedarfe werden organisationsweit anerkannt und die Geschäftsführung schafft entsprechende Rahmenbedingungen. Mit der zunehmenden Präsenz des Themas steigt auch die Zahl der Häuser, die Maßnahmen implementieren. Die konkrete Ausgestaltung bleibt jedoch sozialpartnerschaftlich geprägt.



„Gewalt ist leider kein Thema, das nur Krankenhäuser angeht. Egal, ob man im Supermarkt oder anderswo unterwegs ist – es betrifft mittlerweile alle Bereiche [...]. Viele Gremien wissen nicht, wie sie das Thema angehen sollen, da es so komplex ist.“ – Rebecca Stüdemann, stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH



Auf einen Blick

Ausgangslage, Ziel und Strategie

Die Gewalt gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen und insbesondere in Notaufnahmen nimmt zu: 87 % von ihnen erleben körperliche, 97 % verbale Gewalt.

Diese Zahlen einer [Studie des Zentralinstituts für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin \(2023\)](#) spiegeln sich nicht in den Daten des örtlichen Zentrums für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH zu gemeldeten Übergriffen wider – ein Indiz dafür, dass viele Fälle nicht gemeldet werden.

Zentrales Ziel der Kampagne #HaltzuGewalt war es, die Gesellschaft für die Problematik zu sensibilisieren und das Problembewusstsein der Beschäftigten zu schärfen.

Mitbestimmung in einer gemeinsam besetzten Projektgruppe
Konzernbetriebsrat und Vorstand bildeten eine gemeinsame Projektgruppe zur Entwicklung und Umsetzung der Kampagne #HaltzuGewalt.

Begehungen der Notfallaufnahmen mit den Zuständigen vor Ort lieferten Einblicke in die Praxis und zeigten Handlungsbedarfe auf.

Gespräche zur rechtlichen Einordnung bildeten die Grundlage für die Ausgestaltung weiterer Maßnahmen.

Die Kampagne #HaltzuGewalt

Ein umfangreiches Maßnahmenpaket wurde entwickelt. Es umfasst infrastrukturellen und rechtlichen Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information von Beschäftigten, Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen.

Ausblick

Das Projekt #HaltzuGewalt wurde bundesweit auf die Asklepios Kliniken Gruppe ausgeweitet.

Das Projekt wird in den einzelnen Häusern unterschiedlich verankert und umgesetzt.

Die örtlichen Betriebsräte sind wichtige Partner bei der Umsetzung des Projekts und sollen sich aktiv einbringen.

Weitere Risikobereiche in den Krankenhäusern rücken in den Fokus; das Projekt soll entsprechend angepasst und ausgeweitet werden.



Kontakt

Sonja Guder, stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH
E-Mail: [s.guder\[at\]asklepios.com](mailto:s.guder[at]asklepios.com)



Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!

Ihr habt zu Themen der digitalen und ökologischen **Transformation** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusendung, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

[betriebsvereinbarung\[at\]boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung[at]boeckler.de)
www.betriebsvereinbarung.de



Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf mitbestimmung.de **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.