
N i e d e r s c h r i f t

über die Sitzung des Betriebsausschusses Städtisches Klinikum am 03.12.2020

Sitzungsbeginn: 16:30 Uhr
Sitzungsende: 18:40 Uhr
Sitzungsort: Städtisches Klinikum, Cafeteria

Teilnehmer/-innen: siehe Anwesenheitsliste

Öffentliche Tagesordnungspunkte

1 Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einladung und der Beschlussfähigkeit

Herr Krause, Vorsitzender des Betriebsausschusses Städtisches Klinikum Dessau, begrüßt die Ausschussmitglieder und Gäste. Im Weiteren wird die form- und fristgerechte Ladung und Beschlussfähigkeit mit **9 von 10** anwesenden Ausschussmitgliedern festgestellt.

2 Beschlussfassung der Tagesordnung

Zur vorliegenden Tagesordnung wird folgender Ergänzungswunsch von Herrn Herbst vorgebracht:

Aufnahme eines zusätzlichen Tagesordnungspunktes „Sportpark und BSG Medizin – Konzeption und Information“ als Punkt 8.2.

Der Änderung der Tagesordnung wird einstimmig zugestimmt.

Abstimmungsergebnis: 9 / 0 / 0 – einstimmig

3 Genehmigung der Niederschrift vom 29.10.2020

Die Niederschrift vom 29.10.2020 wird unverändert bestätigt.

Abstimmungsergebnis: 8 / 0 / 1 – mehrheitlich

4 Bekanntgabe der Beschlüsse nichtöffentlicher Sitzungen des Gremiums

Es wurden in der Sitzung am 29.10.2020 folgende nichtöffentlichen Beschlüsse gefasst:

- 8.1. Bestellung des Wirtschaftsprüfers zur Prüfung des Jahresabschlusses 2020 für den Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Dessau
Vorlage: BV/332/2020/V-SKD

ungeändert beschlossen Ja 10 Nein 0 Enthaltung 0

- 8.2. Abschluss eines Laufzeitoptionsvertrages
Vorlage: BV/335/2020/V-SKD

ungeändert beschlossen Ja 10 Nein 0 Enthaltung 0

5 Einwohnerfragestunde

Es werden keine Anfragen vorgebracht.

6 Öffentliche Anfragen und Informationen

6.1 Sonstige Anfragen und Mitteilungen

Corona-Testautomat

Herr Ratzmann erkundigt sich zum Corona-Testautomat. **Herr Dr. Zagrodnick** teilt mit, dass dieser bis Ende Dezember aus den USA geliefert werden soll.

Fusion DKD / SKD

Herr Ratzmann erklärt, dass er nochmals Rücksprache mit einzelnen Mitarbeitern des Diakonissenkrankenhauses genommen hat und feststellen musste, dass die Mitarbeiter weiterhin sehr verunsichert sind. Er empfiehlt, dass sich die Betriebsleitung nochmals zur Zukunft der Mitarbeiter nach Ablauf des ersten Jahres äußert. Sie sollte auf Basis der wirtschaftlichen Zahlen prüfen, inwieweit eine Gehaltsangleichung erfolgen kann. **Herr Dr. Dyrna** teilt mit, dass in der Vergangenheit bereits mehrfach Gespräche im Diakonissenkrankenhaus und der MSG als auch mit der Mitarbeitervertretung geführt wurden. Jeder Mitarbeiter hat ein offizielles Schreiben mit einer zwischen Käufer und Verkäufer abgestimmten Erklärung erhalten, dass kein Mitar-

beiter schlechter gestellt wird. **Herr Dr. Zagrodnick** ergänzt, dass die Mitarbeiter des Diakonissenkrankenhauses nach der Fusion Mitarbeiter des Städtischen Klinikums sein werden. Derzeit ist jedoch nicht abschätzbar, welche wirtschaftlichen Folgen dieses Coronajahr verursachen wird, aber die Betriebsleitung des SKD versichert, dass die Arbeitsplätze gesichert und diese Kollegen auch nach einem Jahr nicht schlechter gestellt werden. **Herr Hoffmann** teilt mit, dass auch er aus persönlichen Gesprächen die Erkenntnis gewonnen hat, dass die Mitarbeiter des DKD nicht gut informiert sind bzw. durch das DKD werden.

Fieberzentrum

Herr Bernstein teilt mit, dass sich eine Mieterin des Gesundheitszentrums über die Organisation der Patientenführung zum Fieberzentrum (Parkplatz) in der Fraktion beschwert hat. **Herr Krause** teilt mit, dass die Situation aus Sicht des Pandemiestabes immer kritisch gesehen wurde. Insbesondere Menschengängen die stundenlang im Freien stehen müssen. Es wurde der Auftrag erteilt zu prüfen, ob ggfls. die Fieberambulanz wieder mit PKW im Einbahnstraßensystem angefahren werden kann. Gleichzeitig muss natürlich eine Lösung für das Personal gefunden werden, welches auch nicht 8h am Tag im Freien stehen kann. **Herr Dr. Zagrodnick** erklärt, dass die PKW-Schlange bisher bis zur Kreuzung gereicht hat. Es wurde ein neuer Parkplatz geschaffen von dem aus die Leute die Fieberambulanz fußläufig gut erreichen können. Wichtig ist auch, dass die Menschen sich an die vom Gesundheitsamt vorgegebenen Zeiten halten. Die Wege sind nun so gestaltet, dass keine Kreuzung zwischen MVZ und Apotheke erfolgt. Alle Wege sind zumutbar, eine erneute Änderung befürwortet er nicht. Des Weiteren ist der Sicherheitsdienst vor Ort um sicherzustellen, dass die aktuellen Regelungen umgesetzt werden. **Herr Krause** teilt mit, dass auch eine externe Hallenlösung geprüft wird. Hier wäre u.a. ein Anschluss an den ÖPNV notwendig. **Herr Herbst** regt an, dass der Parkautomat auf dem MVZ-Parkplatz außer Betrieb genommen werden sollte, da dieser von Corona negativen als auch positiven Personen betätigt und nicht desinfiziert wird. Es wird mitgeteilt, dass sich der Automat im Eigentum der Stadt Dessau-Roßlau befindet und nicht im MVZ oder Klinikum.

Projekt Gewaltprävention

Herr Behrendt teilt mit, dass Frau Ewald von der Pflegedienstleitung heute das in diesem Jahr durchgeführte **Projekt „Gewaltprävention“ im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements** vorträgt.

Als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements widmet sich das SKD in Zusammenarbeit mit dem MVZ im Rahmen eines Projektes auch dem Thema Gewaltprävention. Unsere Gesellschaft ist geprägt von Diversität, Individualität und Offenheit, aber auch Differenzierungs- und Selbstbehauptungsbestrebungen. Treffen Menschen aufeinander, ist der Verlauf des Kontaktes abhängig von vielen Faktoren und Rahmenbedingungen sowie den ganz persönlichen Kompetenzen der Personen. In Einrichtungen des Gesundheitswesens ist die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten angespannter Situationen, zwischenmenschlicher Konflikte, abwehrender, heraus-

fordernder, aggressiver oder befremdlicher Verhaltensweisen deutlich erhöht (Hoos-Leistner, H. (2019): Kommunikation im Gesundheitswesen).

Kritische Situationen entstehen dabei an kommunikativen Schnittstellen zwischen Patienten, Angehörigen und Besuchern auf der einen Seite und Mitarbeitern auf der anderen Seite. Die nachvollziehbare Sorge um die eigene Gesundheit, erlebte Abhängigkeitssituationen, das Eindringen in die Intimsphäre, festgelegte Regeln und Abläufe, vorgefertigte Haltungen und Erwartungen, eine unzureichende Kommunikation, Missverständnisse, Überlastung und auch Medikamenten- oder Suchtmittelmissbrauch sind beispielhaft konfliktauslösende Faktoren. In verschiedenen Eskalationsstufen können so Situationen, beginnend mit Beleidigungen, Beschimpfungen und Bedrohungen bis hin zu körperlichen Übergriffen außer Kontrolle geraten.

Konflikte jeglicher Art stellen für alle Betroffenen eine hohe Belastung dar, schaden langfristig der Gesundheit, erschweren die Arbeitsprozesse und schädigen letztlich auch das Image der professionellen Akteure.

Im Rahmen der interprofessionellen Projektarbeit wurden Präventions- bzw. Interventionsmaßnahmen erarbeitet. Das Hauptaugenmerk lag dabei zunächst auf der Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter für einen professionellen Umgang mit schwierigen, fordernden, emotionalen und aggressiven Situationen. Eine mentale und praktische Vorbereitung ist wichtig, um im Bedarfsfall handlungsfähig zu bleiben und Eskalationen vorzubeugen. Schulungsbedarfe wurden priorisiert und langfristig mit professionellen Trainern als Inhouse-Schulungen geplant. Da Führungskräfte die Kommunikationskultur maßgeblich prägen, Prozesse mitgestalten und steuern, sowie Rückhalt geben können, wurden diese zuerst in die Schulungen einbezogen. Langfristig sollen alle Mitarbeiter von den Schulungen profitieren.

Parallel dazu wurden geeignete technische, organisatorische und ergänzende personenbezogene Maßnahmen recherchiert und besprochen. Durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde eine Gefährdungsanalyse erstellt, Fluchtwege und die Verschießbarkeit von Räumen als Schutzmöglichkeit geprüft sowie Möglichkeiten des Einsatzes von Personen-Notsignalgeräten zusammengetragen. In der Projektgruppe wurde das „Aachener Stufenmodell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen am Arbeitsplatz“ besprochen (Päßler, K.; Trommer, U. (2009), Unfallkasse NRW (Hrsg.)). Mit Hilfe dieses Modells können kritische Bereiche oder Arbeitsplätze identifiziert und in eine der beschriebenen Gefährdungsstufen eingeordnet werden. Lösungsmöglichkeiten, Handlungsempfehlungen und Verhaltensweisen werden abgeleitet und somit die betrieblichen Voraussetzungen für einen sicheren und gewaltfreien Arbeitsplatz geschaffen.

Gemeinsam mit der in der Projektgruppe mitwirkenden Psychologin wurden die Erstellung eines Ersthelferleitfadens und psychologischen Nachsorgemöglichkeiten besprochen. Darüber hinaus wurden ein Notfallplan und eine entsprechende Organisationsanweisung erarbeitet.

Ziel aller Maßnahmen ist es, einen dauerhaft wichtigen Beitrag zur Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes zu leisten.

Herr Ratzmann fragt nach, ob es auch schon Vorfälle gab, in denen Mitarbeiter Gewalt gegen Patienten ausgeübt haben. **Herr Behrendt** erklärt, dass ihm kein dokumentierter Fall bekannt sei. Grundsätzlich wird aber versucht, entsprechende Trig-

gerpunkte aktiv zu vermeiden, z.B. Überbelastungen. Des Weiteren teilt er mit, dass das Projekt aus Mitteln der Krankenkassen flankierend finanziert wurde.

9 Schließung der Sitzung

Der Vorsitzende des Betriebsausschusses schließt die Sitzung um 18:40 Uhr.

Dessau-Roßlau, 18.01.21

Jens Krause
Vorsitzender Betriebsausschuss Städtisches Klinikum

Lisette Dornfeld
Schriftführer