

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 28. August 2019

748.

Interpellation von Marcel Müller, Corina Ursprung und 16 Mitunterzeichnenden betreffend bessere Berücksichtigung der Bedürfnisse von LGBTIQ-Menschen in den städtischen Spitälern, Alters- und Pflegezentren, Anpassung von Aus- und Weiterbildung für das Personal, mögliche Fälle von Diskriminierung im Zusammenhang mit HIV+/Aids oder aufgrund sexueller Orientierung, Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit und Umgang damit sowie Haltung des Stadtrats zu LGBTIQ-Menschen als vulnerable Gruppe

Am 6. März 2019 reichten Gemeinderat Marcel Müller (FDP) und Gemeinderätin Corina Ursprung (FDP) und 16 Mitunterzeichnende folgende Interpellation, GR Nr. 2019/83 ein:

In den Antworten auf die Schriftliche Anfrage 2018/346 schreibt der Stadtrat, dass in den städtischen Alters- und Pflegezentren die Betreuungsangebote auf spezielle Bedürfnisse und Umstände von Personengruppen eingehen, und dass das Pflegepersonal bereits als Lernende und auch im Beruf entsprechend geschult und weitergebildet wird. PINK CROSS hat 2016, in Absprache mit der LOS (Lesbenorganisation Schweiz) und TGNS (Transgender Network Schweiz) und der Aidshilfe St. Gallen eine gesamtschweizerische Studie in Auftrag gegeben, die einige Lücken in der Aus- und Weiterbildung sieht: «Die Hälfte gibt an, dass bezüglich der Lebenssituation von älteren LGBTI Menschen Unterrichtsinhalte fehlen». Auch aus städtischen Alters- und Pflegezentren hört man hin und wieder von mangelndem gegenseitigem Verständnis zwischen Pflegepersonal und Mitbewohnenden oder Pflegebedürftigen. Dies gilt nicht nur im Bereich von LGBTIQ, aber auch im gegenseitigen Umgang mit anderen Kulturen und Religionen. Die oben genannte Studie stellt insbesondere auch einen verstärkten Informationsbedarf im Umgang mit HIV+/Aids fest: «Auch für den Bereich ältere HIV+/aidskranke Menschen werden Lücken im Unterrichtsangebot festgestellt (37%). ...Überraschend deutlich sind die Ergebnisse zur Einschätzung der vermittelten Kompetenzen in diesen Bereichen. Sowohl für den Bereich LGBTI wie auch für den Bereich HIV+/Aids gibt eine Mehrheit der Befragten an, dass sie der Meinung sind, dass die in der Ausbildung vermittelten Lehr- und Lerninhalte im Berufsalltag nicht ausreichen, um auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppen eingehen zu können».

1. Ist das Ergebnis dieser Studie <https://www.pinkcross.ch/lebenswelten/sensibilitaet-fuerlgbti-im-alter> bekannt? Wenn ja, wurden aufgrund der Ergebnisse Anpassungen in der Aus- und Weiterbildung vorgenommen? Und wenn ja, welche?
2. Wie wird das Personal in den städtischen Spitälern, Alters- und Pflegezentren für die Betreuung im Zusammenhang mit HIV+/Aids geschult? Gibt es Pflegepersonen, die Sicherheitsmassnahmen fordern oder sogar sich weigern, solche Personen zu betreuen? Was passiert, wenn sich jemand weigert, diese Personen zu betreuen? Was passiert, wenn jemand Sicherheitsmassnahmen fordert und damit HIV-Positive Menschen diskriminiert?
3. Sind dem Stadtrat Fälle in städtischen Alters- und Pflegezentren bekannt, in denen Bewohnende das Personal oder Mitbewohnende wegen sexueller Orientierung, Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit kritisiert, oder sogar abgelehnt haben? Wenn ja, wie reagiert die Institutionsleitung und welche Möglichkeiten hat sie, solche Diskriminierungen zu unterbinden?
4. Sind dem Stadtrat Fälle bekannt, in denen das Personal sich aus religiösen Gründen weigerte, einzelne Bewohnende zu betreuen? Wenn ja, wie reagiert die Institutionsleitung in einem solchen Fall?
5. In der Antwort des Stadtrates auf die schriftliche Anfrage 2018/346 schreibt der Stadtrat, dass ihm keine offen lebenden LGBTIQ-Menschen in städtischen Alters- und Pflegeheimen bekannt sind. Aufgrund der hohen Anzahl LGBTIQ-Menschen in Zürich müsste es auch solche in den Alters- und Pflegezentren geben. Worauf führt der Stadtrat zurück, dass in den städtischen Alters- und Pflegezentren keine LGBTIQ sind resp. sich allfällige LGBTIQ-Menschen nicht „outen“? Was gedenkt der Stadtrat zu tun, das LGBTIQ-Menschen in Zukunft in städtischen Alters- und Pflegeheimen offen zu ihrer sexuellen Orientierung stehen können und in den Heimen auch so akzeptiert werden und somit ein würdiges Leben im Alter führen können?
6. Ist der Stadtrat der Meinung, dass LGBTIQ-Menschen eine vulnerable Gruppe ist, die im Alter spezielle Bedürfnisse hat, auf die in den städtischen Alters- und Pflegeheimen eingegangen werden soll? Wenn ja, wie will der Stadtrat dies umsetzen?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Im Gesundheits- und Umweltsportdepartement der Stadt Zürich (GUD) und seinen Dienstabteilungen Stadtspital Waid und Triemli (SWT), Alterszentren Stadt Zürich (ASZ) und Pflegezentren

der Stadt Zürich (PZZ) steht die Würde jedes Menschen an oberster Stelle. Es werden Offenheit und Toleranz angestrebt, Herabwürdigungen oder Benachteiligungen von Bewohnerinnen und Bewohnern oder Patientinnen und Patienten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden nicht akzeptiert. Diese Grundhaltung wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – auch denen in Ausbildung – vermittelt:

- Im Stadtspital Waid und Triemli (SWT) wird jeder Mensch mit seinem Krankheitsbild individuell wahrgenommen und gemäss seinen Bedürfnissen behandelt mit dem Ziel, jederzeit den Willen der Patientinnen und Patienten zu respektieren, ihre Würde zu wahren und in ihrem besten Interesse zu handeln.
- In den Alterszentren Stadt Zürich (ASZ) gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Bewohnerinnen und Bewohner die ethischen Richtlinien, welche von allen Handelnden erwartet, dass die Würde aller Menschen gewahrt und ihre Selbstbestimmung geachtet wird.
- In den Pflegezentren der Stadt Zürich (PZZ) ist im Leitbild festgehalten, dass die Würde des Menschen unantastbar ist und das Recht der Bewohnerinnen und Bewohner auf Selbstbestimmung und auf Schutz der psychischen und physischen Gesundheit gewahrt werden muss.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1 («Ist das Ergebnis dieser Studie <https://www.pinkcross.ch/lebenswelten/sensibilitaet-fuer-lgbti-im-alter> bekannt? Wenn ja, wurden aufgrund der Ergebnisse Anpassungen in der Aus- und Weiterbildung vorgenommen? Und wenn ja, welche?»).

Die Pink-Cross-Studie ging der Frage nach, ob Alters- und Pflegestrukturen in der Schweiz auf die Betreuung von LGBTI- oder HIV+/Aidskranke Menschen vorbereitet sind. Die Studie und ihre Ergebnisse sind im GUD bei einzelnen Fachpersonen bekannt. Aufgrund der Studienergebnisse wurden bisher keine speziellen Anpassungen in der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im GUD vorgenommen. Im Alltag von SWT, ASZ und PZZ werden die eigenen Richtlinien, Leitbilder oder Ziele bekanntgemacht und gelebt (siehe oben), was sich auch in der praktischen Ausbildung, Fortbildungen oder Teamsitzungen widerspiegelt.

Ende Ausbildungsjahr 2018/19 befanden sich im GUD insgesamt 369 Auszubildende für Fachperson Gesundheit / Betreuung und es gab im GUD rund 250 Ausbildungsstellen für Pflegefachperson FH/HF in Ausbildung. Den theoretischen Teil absolvieren sie an den jeweiligen Ausbildungsinstitutionen (d. h. Berufsfachschule, höhere Fachschule, Fachhochschule). Die von Pink Cross in Auftrag gegebene Studie (Métrailler & Neuenschwander, 2016) weist darauf hin, dass die Thematik «ältere LGBTIQ-Menschen» in den von den jeweiligen Berufsausbildungsorganisationen vorgegebenen Grundausbildungen noch nicht verankert ist und diese Unterrichtsinhalte fehlen. Das GUD hat diese Lücke in der theoretischen Ausbildung erkannt und wird bei der praktischen Ausbildung im GUD oder bei internen Schulungen und Fortbildungen vermehrt darauf achten, dass die Ausbildungsverantwortlichen sich spezifisch mit der Thematik «ältere LGBTIQ-Menschen» auseinandersetzen und ihr Wissen und ihre Erfahrung den Auszubildenden dazu gezielter vermitteln.

Zu Frage 2 («Wie wird das Personal in den städtischen Spitälern, Alters- und Pflegezentren für die Betreuung im Zusammenhang mit HIV+/Aids geschult? Gibt es Pflegefachpersonen, die Sicherheitsmassnahmen fordern oder sogar sich weigern, solche Personen zu betreuen? Was passiert, wenn sich jemand weigert, diese Personen zu betreuen? Was passiert, wenn jemand Sicherheitsmassnahmen fordert und damit HIV-Positive Menschen diskriminiert?»):

Eine Diagnose wie HIV+/Aids ist eine besonders schützenswerte persönliche Information, welche dem Datenschutz und der beruflichen Schweigepflicht unterstehen. Kenntnis davon haben nur die Verantwortlichen für Pflege und Medizin der jeweiligen Patientin oder des Patienten.

Da Körperflüssigkeiten bei allen Menschen als potenziell gefährlich gelten, werden bei allen Patientinnen und Patienten die Hygienestandards angewendet, mit welchen alle Fachpersonen der Pflege oder Medizin vertraut sind.

Der Umgang mit HIV+/Aids-Patientinnen und -Patienten erfordert somit keine zusätzlichen Massnahmen und keine spezifischen Vorschriften. Aufgrund der Fürsorgepflicht der Dienstabteilungen des GUD gegenüber den Patientinnen und Patienten und gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden die Standardhygienemassnahmen regelmässig überprüft und falls nötig angepasst und die Fachpersonen werden zum Schutz der Patientinnen und Patienten und zum eigenen Schutz regelmässig geschult.

Es sind im GUD keine Fälle bekannt, in welchen Fachpersonen zusätzliche Sicherheitsmassnahmen forderten oder die Betreuung einzelner Patientinnen und Patienten mit HIV+/Aids verweigerten. Eine solche Weigerung wäre eine Verweigerung des Arbeitsauftrags mit entsprechenden personalrechtlichen Folgen (z. B. Verweis, Ansetzen Bewährungsfrist, Kündigung).

Zu Frage 3 («Sind dem Stadtrat Fälle in städtischen Alters- und Pflegezentren bekannt, in denen Bewohnende das Personal oder Mitbewohnende wegen sexueller Orientierung, Hautfarbe oder Religionszugehörigkeit kritisiert oder sogar abgelehnt haben? Wenn ja, wie reagiert die Institutionsleitung und welche Möglichkeiten hat sie, solche Diskriminierungen zu unterbinden?»):

In den ASZ und PZZ sind Fälle bekannt, in denen sich Bewohnerinnen und Bewohner diskriminierend gegenüber Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern geäussert oder verhalten haben, z. B. gegenüber Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit wenig Deutschkenntnissen oder wenn Mitarbeiterinnen ein Kopftuch trugen.

Es ist deshalb wichtig, dass die Betriebe von ASZ und PZZ sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Diskriminierung jeglicher Art vorbeugen, erkennen und konsequent bekämpfen. Insbesondere Führungspersonen müssen kompetent sein, um potenziell diskriminierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Sie tun dies, indem sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, diskriminierend erlebte Situationen als nicht akzeptierbar zu benennen und sich daraus zurückzuziehen, sobald dies möglich ist. Vorgesetzte sind zudem dafür verantwortlich, die Bewohnerin oder den Bewohner auf das inakzeptable Verhalten hinzuweisen und falls nötig auch Angehörige und die Betriebsleitung einzubeziehen. Zudem werden solche Vorfälle im Team und in der Organisation reflektiert und auf Führungsebene aufgegriffen.

Bei Bewohnerinnen und Bewohnern mit neurologischen oder psychiatrischen Erkrankungen (z. B. Demenz), die sich diskriminierend verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist ein direktes Ansprechen nicht immer möglich. In solchen Fällen wird das diskriminierende Verhalten im Zusammenhang mit der Erkrankung reflektiert und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vorgesetzte begleitet und durch ein kollegiales Team unterstützt.

Neben Teamsitzungen und Geschäftsleitungssitzungen werden bei ASZ und PZZ auch Instrumente aus der Ethik (z. B. ethische Fallbesprechung, Ethik-Forum, Ethik-Café) eingesetzt und Themen im Bewohnendenrat oder -versammlung der jeweiligen Betriebe eingebracht. Zudem sind Schulungen und Fortbildungen zu transkulturellen Kompetenzen, insbesondere für Führungspersonen, wirksam.

Zu Frage 4 («Sind dem Stadtrat Fälle bekannt, in denen das Personal sich aus religiösen Gründen weigerte, einzelne Bewohnende zu betreuen? Wenn ja, wie reagiert die Institutionsleitung in einem solchen Fall?»):

Im GUD sind keine Fälle bekannt, in denen sich Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus religiösen Gründen weigerten, einzelne Bewohnerinnen und Bewohner oder Patientinnen und Patienten zu betreuen. Eine solche Weigerung wäre eine Verweigerung des Arbeitsauftrags mit den entsprechenden personalrechtlichen Folgen (vgl. Frage 2). Es gehört zum Berufsalltag

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GUD, sich um Menschen zu kümmern, deren Ansichten, Lebensentwürfe, sexuelle Orientierung, Religion usw. sie nicht teilen und darauf zu achten, jeden Menschen zu würdigen und zu respektieren (vgl. GR Nr. 2018/346, Frage 3).

Zu Frage 5 («In der Antwort des Stadtrates auf die schriftliche Anfrage 2018/346 schreibt der Stadtrat, dass ihm keine offen lebenden LGBTIQ-Menschen in städtischen Alters- und Pflegeheimen bekannt sind. Aufgrund der hohen Anzahl von LGBTIQ-Menschen in Zürich müsste es auch solche in den Alters- und Pflegezentren geben. Worauf führt der Stadtrat zurück, dass in den städtischen Alters- und Pflegezentren keine LGBTIQ-Menschen sind resp. sich allfällige LGBTIQ-Menschen nicht "outen"? Was gedenkt der Stadtrat zu tun, dass LGBTIQ-Menschen in Zukunft in städtischen Alters- und Pflegeheimen offen zu ihrer sexuellen Orientierung stehen können und in den Heimen auch so akzeptiert werden und somit ein würdiges Leben im Alter führen können?»):

In den einzelnen Betrieben gibt es durchaus Bewohnerinnen und Bewohner, welche sich gegenüber einzelnen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, mit denen sie ein gutes Vertrauensverhältnis haben, als LGBTIQ anvertrauen oder welche sich z. B. durch Lebensstil, Gewohnheiten, Einrichtung usw. als LGBTIQ zu erkennen geben. Zudem gibt es z. B. in den Appartements von ASZ auch einzelne Lebensgemeinschaften von gleichgeschlechtlichen Paaren (vgl. GR Nr. 2018/346, Frage 5).

Es gehört zum Pflege- und Betreuungsalltag der ASZ und PZZ, sich mit der Biografie jeder Bewohnerin und jedes Bewohners auseinanderzusetzen, ihre Gewohnheiten zu berücksichtigen und für Rahmenbedingungen zu sorgen, die es den Bewohnerinnen und Bewohnern ermöglichen, ihre Bedürfnisse auch betreffend Sexualität und Geschlechtsidentität möglichst nach ihren Vorstellungen zu leben (vgl. GR Nr. 2018/346, Frage 1). Um die Privatsphäre der Bewohnerinnen und Bewohner zu schützen und Stigmatisierung zu verhindern, werden jedoch keine Informationen zur sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität von Bewohnerinnen und Bewohnern erfasst und sie werden auch nicht direkt darauf angesprochen. Ein Outing wird zu keinem Zeitpunkt angestrebt oder erwartet; falls dies eine Bewohnerin oder ein Bewohner jedoch wünscht, werden sie bei Bedarf durch Führungs- und Fachpersonen gestärkt und unterstützt.

Gleichsam muss sicht- und spürbar sein, dass die Institution und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen sind gegenüber Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Dies kann auf der Beziehungsebene mit der Bewohnerin oder dem Bewohner geschehen, aber auch auf struktureller Ebene.

Zu Frage 6 («Ist der Stadtrat der Meinung, dass LGBTIQ-Menschen eine vulnerable Gruppe ist, die im Alter spezielle Bedürfnisse hat, auf die in den städtischen Alters- und Pflegeheimen eingegangen werden soll? Wenn ja, wie will der Stadtrat dies umsetzen?»):

Obwohl die Stadt Zürich eine weltoffene Stadt ist, gibt es auch hier Menschen, die wegen ihrer sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder Lebensform Diskriminierung erleben und deshalb vulnerabel sind. Manchmal ist diese Diskriminierung direkt und gewollt und manchmal geschieht diese Diskriminierung ungewollt (z. B. aufgrund fehlenden Wissens oder Unsicherheit) und/oder indirekt (z. B. durch Strukturen oder Prozesse). Der Stadtrat setzt sich ein gegen jegliche Form der Diskriminierung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind verpflichtet, diese in ihrem Alltag zu verhindern und zu bekämpfen.

In den Betrieben von ASZ und PZZ leben meist hochaltrige Menschen mit unterschiedlichen Biografien und Bedürfnissen. Dort wird ihr individueller Pflege- und Betreuungsbedarf erfüllt und werden Rahmenbedingungen geschaffen, damit sie unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität und möglichst nach ihren eigenen Vorstellungen leben können. Die von Pink Cross in Auftrag gegebene Studie (Buccheri Hess & Misoch, 2016) führt die meist genannten Bedürfnisse von LGBTIQ-Menschen in Alters- oder Pflegeeinrichtungen auf: Gemeinsames Wohnen, Diskretion, Respekt, Mitgestaltung des Alltags und Körperkontakt. Indem die Führungs- und Fachpersonen von ASZ und PZZ wachsam und flexibel sind,

können sie auf solche und weitere Bedürfnisse der jeweiligen Bewohnerinnen und Bewohner eingehen.

Dank der Beteiligung verschiedener Interessensvertreterinnen und -vertreter – auch aus der LGBTIQ-Community – am Mitwirkungsprozess der neuen Altersstrategie werden darin die vielfältigen Bedürfnisse der städtischen Bevölkerung berücksichtigt. Nach Meinung des Stadtrats muss zwingend darauf geachtet werden, dass LGBTIQ-Menschen in der Stadt Zürich jetzt und in Zukunft keine Diskriminierung bei der Zugänglichkeit und Versorgung im Gesundheits-, Alters- und Pflegebereich erleben.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti