

Stand: 25.06.2026 12:22:42

Vorgangsmappe für die Drucksache 19/12587

"Unikliniken als Vorbilder im Umgang mit Machtmissbrauch und sexueller Belästigung etablieren!"

---

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 19/12587 vom 24.06.2026



## Antrag

der Abgeordneten **Ruth Waldmann, Holger Griebhammer, Volkmar Halbleib, Anna Rasehorn, Doris Rauscher, Arif Taşdelen, Markus Rinderspacher, Nicole Bäumler, Christiane Feichtmeier, Ruth Müller, Horst Arnold, Florian von Brunn, Martina Fehlner, Sabine Gross, Harry Scheuenstuhl, Dr. Simone Strohmayer, Katja Weitzel SPD**

### **Unikliniken als Vorbilder im Umgang mit Machtmissbrauch und sexueller Belästigung etablieren!**

Der Landtag wolle beschließen:

Der Landtag nimmt mit Sorge zur Kenntnis, dass Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag deutscher Krankenhäuser in besorgniserregendem Ausmaß vorkommen. Es handelt sich dabei um ein strukturelles Problem, dem sich – wie alle Länder – auch Bayern stellen muss. Respektvolle Führungskultur soll grundsätzlich das Ziel gemeinsamer Anstrengungen aller am bayerischen Gesundheitswesen Beteiligten sein.

Der Landtag stellt fest, dass den Universitätskliniken als Einrichtungen mit besonderer Verantwortung in Versorgung, Forschung und Lehre eine wichtige Vorbildfunktion für eine sichere und diskriminierungsfreie Arbeitskultur im Gesundheitswesen zukommt.

Der Landtag erkennt an, dass die bayerischen Universitätskliniken bereits wichtige Maßnahmen zur Prävention sowie zur Unterstützung Betroffener ergriffen haben.

Die Staatsregierung wird aufgefordert, auf Basis der bestehenden Konzepte den Schutz der Beschäftigten in bayerischen Unikliniken vor Machtmissbrauch und sexueller Belästigung zu stärken und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck sollen in allen Unikliniken folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Einführung verbindlicher, regelmäßig zu wiederholender Personalführungsschulungen für alle Ärztinnen und Ärzte ab der Ebene der Oberärztinnen und Oberärzte. Ziel ist die Förderung einer respektvollen und transparenten Führungskultur sowie die Prävention von Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen, um faire Arbeits-, Weiterbildungs- und Personalstrukturen zu stärken.
- Etablierung eines anonymen Meldewegs im Rahmen des verantwortungsvollen Beschwerdemanagements für Fälle von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung, wo dies bisher noch nicht erfolgt ist.
- Evaluation der Bekanntheit, Zugänglichkeit und Wirksamkeit der bestehenden Strukturen mithilfe einer Umfrage unter den Beschäftigten.

### **Begründung:**

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung im ärztlichen Arbeitsumfeld weiterhin ein ernstzunehmendes strukturelles Problem darstellen.

In einer im April 2026 veröffentlichten bundesweiten Mitgliederbefragung des Marburger Bundes gaben 49 Prozent der Befragten an, innerhalb der vorangegangenen zwölf Monate persönlich Machtmissbrauch durch ärztliche Beschäftigte erlebt zu haben, in 87 Prozent der Fälle durch Vorgesetzte. 13 Prozent berichten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Drei Viertel der Betroffenen melden Vorfälle nicht – aus Angst vor beruflichen Nachteilen, wegen fehlender anonymer Meldewege und weil sie keine Konsequenzen für die übergriffige Person erwarteten. Eine berechnete Annahme: Die Hälfte aller Personen, die einen Vorfall gemeldet hatten, gaben an, dass keine Maßnahme ergriffen wurde. Die Folgen sind gravierend: emotionale Erschöpfung, Krankschreibungen und in relevantem Umfang auch Kündigungen und Stellenwechsel.

Auch eine wissenschaftliche Studie an 44 medizinischen Fakultäten in Deutschland weist auf die Relevanz des Problems hin: 73,5 Prozent aller weiblichen Studierenden im Praktischen Jahr gaben an, von sexueller Belästigung betroffen zu sein. Übergriffiges Verhalten erfolgt in der Klinik demnach am häufigsten durch Patientinnen und Patienten, gefolgt von ärztlichem Personal. Bei 46 Prozent aller Betroffenen, hat die Erfahrung sexueller Belästigung ihre Wahl der Facharztrichtung beeinflusst. Dennoch meldeten nur 12,7 Prozent einen Vorfall – auch hier, weil Meldewege unklar sind, negative persönliche Folgen befürchtet werden und erwartet wird, dass Konsequenzen ausbleiben.

Die bayerischen Universitätskliniken haben bereits wichtige Maßnahmen ergriffen, um Prävention, Sensibilisierung und Unterstützung Betroffener zu stärken. Hierzu zählen unter anderem Leitbilder, Ansprechstellen und Schulungsangebote für Führungskräfte. Diese Schritte verdienen Anerkennung und bilden eine wichtige Grundlage für weitere Verbesserungen. Gleichzeitig machen die genannten Untersuchungen deutlich, dass Präventions- und Schutzstrukturen kontinuierlich weiterentwickelt werden müssen. Insbesondere anonyme Meldewege im Rahmen eines verantwortungsvollen Beschwerdemanagements können dazu beitragen, Hemmschwellen für Betroffene zu senken. Bisher existieren anonyme Meldewege aber nicht in allen bayerischen Unikliniken.

Darüber hinaus kommt Führungskräften im Klinikalltag eine besondere Verantwortung zu: Sie prägen Arbeitskultur, Weiterbildung und Zusammenarbeit maßgeblich und tragen entscheidend dazu bei, ob eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Machtmissbrauch und sexueller Belästigung durchgesetzt wird. Während die Unikliniken entsprechende Schulungen anbieten, liegt die Teilnahme aber bislang weitgehend im Ermessen der Führungskräfte selbst.

Mit der Etablierung verantwortungsvoller anonymer Meldewege, der Verpflichtung zu Personalführungsschulungen für Führungskräfte und der Evaluation bestehender Maßnahmen senden die Unikliniken und der Freistaat ein klares Signal gegen Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Den Universitätskliniken kommt dabei aufgrund ihrer Rolle in Krankenversorgung, Forschung und Lehre eine besondere Vorbildfunktion zu. Als große öffentliche Einrichtungen setzen sie Standards für Arbeitskultur und Personalführung, die über den eigenen Standort hinaus Wirkung entfalten können. Ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist zudem ein wesentlicher Faktor für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte. Die Weiterentwicklung bestehender Präventionsstrukturen dient daher nicht nur dem Schutz der Beschäftigten, sondern stärkt langfristig auch die Attraktivität des Gesundheitsstandorts Bayern.