

# Das nichtärztliche Personal darf nur dann Aufgaben zur Erledigung übernehmen, wenn es über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt

In der Gesundheitsversorgung bedarf es im Rahmen der **vertikalen Arbeitsteilung** der **Erteilung von Anordnungen**. Dabei ergeben sich bei der Übernahme der durchzuführenden Maßnahmen zwangsläufig immer wieder Fragen hinsichtlich der rechtlichen Bedeutung solcher Anordnungen.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ärztliche Aufgaben können auf das Pflegepersonal delegiert werden;</b> z.B. Injektionen, Infusionen, Blutentnahmen. Abnahme der Gefährdung und Komplikationsdichte ist entscheidend!</li> </ul>		
<p><b>Es bestehen verschiedene Verantwortungsbereiche:</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anordnung, Aufsicht, Kontrolle = Führungs- bzw. <b>Anordnungsverantwortung.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme der Aufgabe; ggf. Weigerung = <b>Übernahmeverantwortung.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Aufgabe = <b>Durchführungs- bzw. Handlungsverantwortung.</b></li> </ul>
<p><b>Kein arztfreier Raum!</b></p>		

Zu wenig Beachtung findet in diesem Zusammenhang die sog. **Remonstrationspflicht**. Sie ist Teil der Dienstpflicht und verpflichtet den Arbeitnehmer, Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung unverzüglich bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrecht erhalten, so hat sich der Arbeitnehmer ggf. an den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, ist sie auszuführen, sofern nicht Strafbarkeit vorliegt (insoweit besteht ein Weigerungsrecht, z.B. nach § 8 Abs. 2 BAT). Die Bestätigung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen.

Die Befolgung von Anordnungen kann bzw. muss stets dann verweigert werden, wenn die beauftragte Person nicht ausreichend qualifiziert ist oder sie sich selbst fachlich nicht qualifiziert fühlt. Der Arbeitnehmer braucht Anordnungen, deren Ausführung (ihm erkennbar) den Strafgesetzen zuwiderlaufen, nicht zu befolgen (§ 8 Abs. 2 BAT). Dem Anordnenden muss auf jeden Fall mitgeteilt werden, dass die Ausführung der übertragenen Aufgabe unterbleibt. Wenn z.B. ein nichtärztlicher Mitarbeiter (z.B. Krankenschwester) die **eindeutige Gefährlichkeit** einer angeordneten Maßnahme erkennt, wäre eine Verweigerung einer solchen Verrichtung zwingend.

### **Einige Faustregeln zur Remonstrationspflicht:**

„Insgesamt wird man daher sagen können, dass der weisungsunterworfenen Mitarbeiter seine Zweifel an der Ordnungsmäßigkeit der Anordnung allein unter der Bedingung beim Vorgesetzten anzubringen verpflichtet ist, dass er, der Angewiesene, in der speziellen Angelegenheit über einen Erfahrungs- oder Informationsvorsprung oder ein Beurteilungsvermögen verfügt, welches dem des Weisungsgebers ungefähr gleichwertig ist. Je höher die dienstliche Position, je qualifizierter der Ausbildungsstand, je anspruchsvoller der Aufgabenbereich, umso eher wird für die weisungsgebundene Person eine Möglichkeit und deshalb eben auch unter Umständen eine Pflicht zur Mitsprache bestehen. Je größer der Schaden, der bei Ausführung der potentiell fehlerhaften Weisung einzutreten droht, je offensichtlicher, je eindeutiger der Fehler, umso gründlicher ist den Bedenken nachzugehen. Je gravierender das in der Weisung liegende Unrecht, umso eher darf und muss der Gehorsam verweigert werden. Je eiliger schließlich die Ausführung der Anordnung, umso grobmaschiger die Remonstrationspflichten.“

(Quelle: D. Wilhelm in „Verantwortung und Vertrauen bei Arbeitsteilung in der Medizin“, Enke, Stuttgart 1984).

Das Gebot, Dienstpflichten immer sorgfältig zu erfüllen, berechtigt und verpflichtet den Arbeitnehmer, übertragene Aufgaben nicht einfach kritiklos durchzuführen (= der Arbeitnehmer schuldet sorgfältige Dienstleistungen nach § 276 BGB). Das Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers hat Grenzen mit der Folge, dass der Arbeitnehmer bei berechtigten Einwänden grundsätzlich keine arbeitsrechtlichen Folgen befürchten muss (= der Arbeitgeber muss sich bei seinen Weisungen an dem Prinzip des „billigen Ermessens“ und des Grundsatzes von „Treu und Glauben“ orientieren; §§ 315 und 242 BGB).

### **Diese Grundsätze finden auch dann Anwendung, wenn es darum geht, einer Krankenschwester im Bereitschaftsdienst eines Krankenhauses das Gipsen in der Rettungsstelle zu übertragen**

Zu dieser Thematik wurde folgender Sachverhalt von einer in einem Krankenhaus beschäftigten Krankenschwester vorgetragen:

Ich arbeite seit fast einem Jahr in einem chirurgischen Operationsbereich und wurde als Schwangerenvertretung für die Anästhesie eingeteilt. Seit nunmehr neun Monaten bin ich auch im Bereitschaftsdienst eingeteilt. Oftmals kommt es vor, dass man in die Rettungsstelle zum Gipsen gerufen wird. Während meiner dreijährigen Ausbildung wurden mir allerdings keine theoretischen Kenntnisse über das Gipsen vermittelt. Nun hatte ich mich für eine entsprechende Fortbildung gemeldet, wurde aber

leider von meinem Arbeitgeber nicht berücksichtigt. Daher stellt sich für mich die **Frage**, ob ich trotz mangelnder Kenntnisse weiterhin im Bereitschaftsdienst gipsen muss.

**Antwort:** Nach den aufgezeigten Delegationsgrundsätzen ist es so, dass nichtärztlichem Personal nur solche Verrichtungen übertragen werden darf, die seinen theoretischen und praktischen Kenntnissen entsprechenden. Nur dann ist sorgfältiges und die Patienten nicht gefährdendes Arbeiten gewährleistet. Es kann daher nur angeraten werden, den Arbeitgeber in aller Form (schriftlich) auf die mangelnden Kenntnisse aufmerksam zu machen und noch einmal die Bereitschaft zu bekunden, diesbezüglich für eine Fortbildung zur Verfügung zu stehen. Der Arbeitgeber sollte weitergebeten werden, durch eine entsprechende organisatorische Entscheidung zu bestimmen, wie bis zu einer Nachqualifizierung die Gipsarbeiten in der Rettungsstelle erledigt werden.

### **Literaturhinweise:**

Schell, W.: Arbeits- und Arbeitsschutz für die Pflegeberufe von A bis Z. Brigitte Kunz Verlag, Hagen 1998

Schell, W.: Injektionsproblematik aus rechtlicher Sicht. Brigitte Kunz Verlag, Hagen 1995 (vollständig überarbeitete und erweiterte 5. Auflage im September 2000)

Schell, W.: Staatsbürgerkunde, Gesetzkunde und Berufsrecht für die Pflegeberufe in Frage und Antwort. Thieme Verlag, Stuttgart 1998

Näheres ergibt sich auch aus dem Artikel Schell, W.: Die Delegation von Injektionen, Infusionen und Blutentnahmen auf nichtärztliches Personal - ein Dauer-Rechtsproblem im Bereich der vertikalen Arbeitsteilung"; nachzulesen in der Internetpräsentation <http://www.wernerschell.de> , Rubrik „Rechtsalmanach“, Gliederungsnummer 12.

### **Verfasser:**

Dozent/Diplom-Verwaltungswirt Werner Schell, Harffer Str. 59, 41469 Neuss