

ICU Seminar 2017

The employees' position

Andreas Petrik
Rechtsanwalt
St. Leonhard-Strasse 45
Postfach 1637
9000 St. Gallen
Tel. +41 (0) 71 525 30 80
andreas.petrik@petrikpartner.ch

Inhaltsübersicht

- I. Einleitung
- II. Ebenen der Verantwortlichkeit
- III. Melderecht / Meldepflicht
- IV. Verhalten im Falle eines möglichen Behandlungsfehlers
- V. Beispiele / Fragen

Einleitung

- ICU – Any legal consequences?
- Medical errors – Any legal consequences?
- Wenig *tatsächliche* Konsequenzen aus rechtlicher Sicht: weshalb?
- Viele *mögliche* Konsequenzen:
 - Arbeitgeber
 - Strafbehörden
 - Haftpflichtversicherung
 - Disziplinarbehörde
 - Geschädigter / Hinterbliebene
 - Medien
- Ziel: rechtliche Aspekte aus der Perspektive der Angestellten im Sinne einer Auslegeordnung

Ebenen der Verantwortlichkeit

- Strafrechtliche Verantwortlichkeit
- Finanzielle Verantwortlichkeit
- Dienstrechtliche Verantwortlichkeit
- Berufsrechtliche Verantwortlichkeit

Strafrechtliche Verantwortlichkeit

- «Im Strafrecht gibt es nur Verlierer»:
spezialisierte Rechtsanwälte raten i.d.R. nicht zu
einer Anzeige
- ABER: bei schlechten wirtschaftlichen
Verhältnissen Anzeige gegen mutmasslichen
«Täter»: Klärung der Sorgfaltspflichtsverletzung
durch die Strafbehörden
- i.d.R. rechtliche Unterstützung bei öffentlich-
rechtlichen Arbeitgebern

Ebenen der Verantwortlichkeit

Finanzielle Verantwortlichkeit

- **Privatrecht**
 - Behandlungsvertrag mit Klinik: keine vertragliche Bindung zwischen Mitarbeiter und Patient
 - Ausservertragliche Haftung ist möglich – aber unüblich (ggf. im Rahmen des Strafverfahrens)
 - Schadenersatzpflicht gegenüber der Arbeitgeberin, Reduktion nach dem Grad des Verschuldens
- **Öffentliches Recht**
 - i.d.R. ausschliessliche Staatshaftung: keine Möglichkeit gegen Mitarbeiter vorzugehen
 - Schadenersatzpflicht gegenüber der Arbeitgeberin nur bei entsprechender gesetzlicher Grundlage (Verantwortlichkeitsgesetz, nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit)

Dienstrechtliche Verantwortlichkeit

- Privatrecht
 - Fristlose Kündigung bei «wichtigem Grund»
 - Ordentliche Kündigung darf nicht missbräuchlich sein
- Öffentliches Recht
 - Fristlose Kündigung bei «wichtigem Grund»
 - Ordentliche Kündigung i.d.R. nur bei Vorliegen «sachlicher Gründe»
 - Zuweisung anderer Aufgaben mit Lohnkürzung
 - Freistellung (Strafverfahren, öffentliche Interessen und betriebliche Gründe)
 - Ermahnung / Beanstandung und Bewährungsfrist, Kündigungsandrohung oder Zuweisung andere Aufgaben

Dienstrechtliche Verantwortlichkeit

- Öffentliches Recht: Verfahren
 - Disziplinarverfahren / Administrativuntersuchung
 - Von Amtes wegen oder auf (Selbst-)anzeige hin
 - Klärung des Sachverhaltes
 - i.d.R. keine Unschuldsvermutung

Melderecht / Meldepflicht

- Gegenüber Arbeitgeber
 - Treuepflicht = Meldepflicht
 - Schadenersatz bei Verletzung der Meldepflicht
- Gegenüber Strafbehörden
 - Anzeigepflicht im kantonalen Recht (schwere Körperverletzung)
 - Aussageverweigerungsrecht / Beweiswürdigung
- Gegenüber Öffentlichkeit
 - Treuepflicht
 - Verhältnismässigkeit
- Qualitätssicherungssysteme
 - Anonyme Meldung zur Qualitätsverbesserung

Verhalten im Falle eines möglichen Behandlungsfehlers

- Information der Vorgesetzten
- Verantwortung gemäss Pflichtenheft / Organigramm
- Keine Information der Öffentlichkeit
- Haftpflichtversicherung
 - Schadenminderungspflicht
 - Meldepflicht
 - Abwicklung des Schadenfalles

Beispiele / Fragen I

Ein deliranter Patient wird im Moment massiv unruhig, selbst – und fremdgefährdend, versucht sich seine Infusionen zu ziehen, schlägt um sich und versucht taumelig im Bett aufzustehen. Eine erstsemestrige Lernende im Nachdiplomstudiengang (beschäftigt seit drei Wochen) ist am Bett und versucht den Patienten zu beruhigen, damit er sich nicht alle Schläuche zieht, sich verletzt oder zum Bett rausfällt. Sie ruft um Hilfe. Der Ausbilder, der die Pflegende betreut ist gerade auf dem WC, der Oberarzt intubiert mit der ausgebildeten Pflegende für Intensivpflege am Platz eine Koje weiter. Er ruft: „Spritz 20 Diso!“, worauf die Pflegende die 20ml Spritze, die neben dem Patienten liegt (beschriftet mit Disoprivan, 10mg/ml) nimmt und dem Patienten 20ml spritzt. (gemeint waren 20mg!) - Der Patient sackt in sich zusammen, fällt ins Bett, wird hypoton (tiefer Blutdruck), hört auf zu atmen und muss beatmet werden.

Beispiele / Fragen I

- Strafrechtliche Verantwortlichkeit?
- Dienstrechtliche Verantwortlichkeit?
- Finanzielle Verantwortlichkeit?
- Berufsrechtliche Verantwortlichkeit?

Beispiele / Fragen II

- Wie sieht die Rolle / Verantwortung der Abteilungsführung aus?
- Wer zeichnet verantwortlich für Lernende oder Schüler?
- Wer ist verantwortlich, dass genügend Personal auf der Schicht ist damit sorgfältig gearbeitet werden kann / der Arbeitnehmer (Pfleger und Ärzte) genügend Ressourcen hat?
- Wie genau würden Sie in einem Komplikationsfall die Einhaltung der Ruhezeitverordnungen kontrollieren / werten?

Beispiele / Fragen II

- Organisatorische Standards fehlen weitgehend
- Unterdotierung infolge Ressourcenknappheit
 - Aufnahmezwang bei öffentlichen Spitälern
 - ABER: objektiver Sorgfaltsstandard
 - Massstab: Sorgfaltspflicht und geeignete Vorkehren gegen übermässige Arbeitsdruck (Wartelisten, schriftlich dokumentierte Kriterien)
 - Keine Offenlegungspflicht betreffend Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften (Beweisthemen: Sorgfaltspflichtverletzung, Schaden und Wirkungszusammenhang)