



Fachliche Weisungen an Ärzte und DGKP bei medizinischen Heilbehandlungen

Juli 2002

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

1. Einleitung

Die Frage, in wieweit Weisungen in fachlichen Belangen an Dienstnehmer zulässig– und daher von diesen zu befolgen- sind, stellt sich in spezifischer Weise bei Ärzten und DGKP, weil diese Personen einer berufsrechtlich angeordneten Eigenverantwortung unterliegen.

Setzt man dabei voraus, dass die angewiesene Tätigkeit grundsätzlich zu den Dienstpflichten der betreffenden Person zählt (dienstrechtliche Facette der Weisung) und die Weisung von einem zuständigen Vorgesetzten kommt (organisationsrechtliche Facette der Weisung), rückt das Berufsrecht als entscheidende Grenze des Weisungsrechts in den Mittelpunkt des Interesses.

Hier ist zunächst festzuhalten, dass die berufsrechtliche Eigenverantwortung nicht per se ein Recht auf fachliche Weisungsfreiheit vermittelt, sondern eine Verantwortung begründet: Ärzte und DGKP sind verpflichtet, ihr gesamtes Handeln daraufhin zu überprüfen, ob es den Regeln der Wissenschaft und Erfahrung ihres Berufs entspricht. Berufsrechtliche Eigenverantwortung hebt so gesehen den Status als Dienstnehmer – einschließlich der fachlichen Weisungsbindung – nicht per se auf, sondern verpflichtet die betreffenden Personen auch im Dienstverhältnis zu eigenständiger Beurteilung, ob die berufsrechtlichen Grenzen überschritten werden.

Da sowohl das ÄrzteG als auch das GuKG die Regeln der Wissenschaft und Erfahrung als gesetzliche Schranken der Berufsausübung definieren, ist eine Weisung an Personen, die diesen Berufsgesetzen

1

Impressum

Im Letter LAUT GEDACHT stellen namhafte und erfahrene Experten Überlegungen zur Umsetzung der Patientenrechte an. Der Letter erscheint unregelmäßig, in der >NÖ Edition Patientenrechte<, seit Juli 2001 auf www.patientenanwalt.com zum Download.

Herausgeber: NÖ Patienten- und Pflegethemen, A 3109 St. Pölten, Rennbahnstrasse 29

Tel: 02742/9005-15575, Fax: 02742/9005-15660, E-mail: post.ppa@noel.gv.at

Für den Inhalt verantwortlich: Der Letter dieser Reihe repräsentiert jeweils die persönliche Meinung des Autors. Daten und Fakten sind gewissenhaft recherchiert oder entstammen Quellen, die allgemein als zuverlässig gelten. Ein Obligo kann daraus nicht abgeleitet werden. Herausgeber und Autoren lehnen jede Haftung ab.

© Copyright: Dieser Letter und sein Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck oder auch nur auszugsweise Weiterverwendungen nur mit Zustimmung des Herausgebers. Zitate mit voller Quellenangabe sind zulässig.

unterliegen, nur soweit bindend, als sie nicht in erkennbarer Weise gegen die aus den Regeln der Wissenschaft und Erfahrung erfließenden Grenzen des Berufsrechts des Weisungsempfängers verstößt: Da eine Handlung contra legem artis (straf)gesetzwidrig wäre, ist die Weisung nichtig und darf sie vom Weisungsempfänger nicht ausgeführt werden; die Weisung darf insofern nicht befolgt werden.

2. Grenzen des Weisungsrechts

Als Beurteilungsmaßstab für die Zulässigkeit und Bindung einer Weisung ist daher die Grenze dessen heranzuziehen, was nach den Regeln der Wissenschaft (ärztliche Wissenschaft, Pflegewissenschaft) und Erfahrung im Rahmen des Vertretbaren liegt.

Wenn Streit darüber entsteht, ob die Grenzen des Vertretbaren erreicht sind oder verlassen werden, ist dieser Streit – in Abhängigkeit von zeitlichen Möglichkeiten - argumentativ auszutragen („Diskurs,,). Dabei zählt freilich nicht die vorgetragene Behauptung („das ist unvertretbar,, „das kann ich nicht verantworten,,), sondern das Argument: Aussagen müssen durch Hinweise auf wissenschaftlich-methodisch korrekten Begründungen und Erfahrungswerten gestützt werden („....., weil,,).

Auffassungsunterschiede müssen anhand der argumentativen Überzeugungskraft der Begründungen bewertet werden. Dabei ist es letztlich nicht entscheidend herauszufinden, welche der Auffassungen „besser,, ist, „richtiger,, ist usw., sondern, ob die von der Weisung angeordnete Handlung vor dem Maßstab der Wissenschaft und Erfahrung unvertretbar ist: Nur wenn dies der Fall ist, besteht das Recht.– und die Pflicht – zur Weigerung, weil (nur) in diesem Fall die Handlung contra legem artis gesetzt werden würde.

3. Alltagsfragen

3.1. Gemeinsames Interesse von Vorgesetzten und Nachgeordneten

Für die Handhabung dieser heiklen Probleme im Alltag sind dabei mehrere Aspekte wichtig:

Festzuhalten ist zum einen, dass an der Einhaltung der Grenzen der lex artis sowohl der Weisungsgeber als auch der Weisungsempfänger ein rechtliches Interesse haben: Nicht nur wer eine

(straf)gesetzwidrige Weisung befolgt, sondern auch wer eine Weisung gibt, die in erkennbarer Weise zu einem (straf)gesetzwidrigen Erfolg führt, hat dafür Verantwortung zu tragen.

Dieses gemeinsame Interesse besteht letztlich auch unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten: Weil ein Arbeitnehmer berufsgesetzwidrige Tätigkeiten nicht schuldet, andererseits aber bei der Verweigerung berufsrechtskonformer Tätigkeiten einen Entlassungsgrund setzt, haben Vertragspartner, die den Inhalt der Dienstpflicht kennen wollen, ein Interesse an der Klärung der berufsrechtlichen Zulässigkeit der Weisung.

3.2. Haftung versus Arbeitsleid

Festzuhalten ist zum anderen, dass Meinungsunterschiede innerhalb der Regeln der Wissenschaft und Erfahrung kein rechtliches Problem bilden, sondern vom Weisungsempfänger hinzunehmen sind: Auch wer berufsrechtlich zur Eigenverantwortung verpflichtet ist, ist - soweit seine Eigenverantwortung an den Grenzen der lex artis nicht aufgerufen ist – von dieser Form des Arbeitsleids nicht befreit.

3.3. Das kann ich nicht – das will ich nicht

Dabei ist auch auf die im Alltag immer wieder die Frage aufgeworfen einzugehen, ob einer Weisung Folge zu leisten ist, zu der sich der Weisungsempfänger nicht befähigt fühlt („Das kann ich nicht,,): Hier ist festzuhalten, dass es berufsrechtlich geboten ist, ein Verhalten, das zwar allgemein im Rahmen der lex artis liegt, zu dem sich die betreffende Person jedoch selbst – aktuell oder habituell – nicht befähigt ist, zu unterlassen, weil diese andernfalls Einlassungsfahrlässigkeit zu verantworten hätte. In einem solchen Fall müsste der betreffende Dienstnehmer jedoch aus dienstrechtlichen Gründen alles unternehmen, die gesetzlich geforderte Qualifikation unverzüglich (wieder) zu erlangen, weil er andernfalls eine Dienstvertragsverletzung zu verantworten hätte: Ein hinter einem „Das kann ich nicht,, stehendes „Das will ich nicht,, kann im letzten zur gerechtfertigten Entlassung führen.

4. Konsequenzen

4.1. Diskurskultur

All dies bedeutet in erster Konsequenz, dass sowohl Weisungsgeber als auch Weisungsempfänger gut beraten sind, im Konfliktfall die Argumente des jeweils Anderen aufzunehmen, sich damit auseinander zu setzen und gegen die eigenen Argumente abzuwägen: Wer sich diesem Vorgang verweigert, setzt sich zwar möglicherweise im Moment faktisch durch, hätte aber im worst case - neben dem unmittelbar handelnden Weisungsempfänger - zu verantworten, dass er Weisung für ein deliktisches Verhalten gegeben hat.

In zweiter Konsequenz bedeutet dies, dass nach Abwägung getroffene Weisungen, die ein Handeln im Rahmen des Vertretbaren gebieten – mag es auch von den Vorstellungen des Weisungsempfängers abweichen – bei sonstigen dienstrechtlichen Sanktionen zu befolgen sind: Wer sich weigert, eine Weisung zu befolgen, deren Inhalt nicht contra legem artis ist, hat die dienstrechtlichen Sanktionen zu gewärtigen. Die Weigerung einer berufsrechtlich gedeckten Weisung nachzukommen, nur weil er anderer Auffassung ist als der – ebenfalls im Rahmen der lex artis agierende – Weisungsgeber, kann im letzten zur Entlassung führen.

4.2. Kooperationskultur

Damit sind sowohl die Vorgesetzten als auch die Nachgeordneten Dienstnehmer angesprochen, in ihrem wechselseitigen Umgang in fachlichen Auseinandersetzungen jenes wissenschaftliche argumentative Niveau der Auseinandersetzung zu suchen und zu wahren, zu dem sie das Berufsgesetz verpflichtet: Wer fachliche Diskussionen abblockt – und sei es unter Hinweis auf seine Formalautorität („Chef bin ich,“) – handelt ebenso wenig korrekt wie derjenige, der sich unter Berufung auf die Eigenverantwortung einen Freiraum arrogieren will, der seiner Stellung als Dienstnehmer nicht entspricht.

4.3. Führungskultur

In weiterer Folge sind allerdings auch die Träger gefordert, zwischen den Dienstnehmern ein Verhalten zu forcieren, das dieses Niveau des fachlichen Diskurses gewährleistet: Vorgesetzte, die den Diskurs

Fachliche Weisungen an Ärzte und DGKP

Autor: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

erschienen: Juli 2002

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

verweigern und Nachgeordnete, die unter Berufung auf die Eigenverantwortung den status als Dienstnehmer ignorieren wollen, sind zu kooperativem Verhalten anzuhalten oder mit dienstrechtlichen Sanktionen zu belegen: Geschieht das nicht, ist es aus meiner Sicht zwangsläufig, dass die arbeitsteilige Organisation innerhalb des Krankenhauses aus dem Ruder läuft. Letztlich ist eine Führungskultur zu forcieren, die Eigenverantwortung achtet und gleichzeitig sicherstellt, dass die Zusammenarbeit funktioniert. Geschieht dies nicht, sind Leidtragende nicht nur die Patienten, sondern auch alle Dienstnehmer, die durch inkooperatives Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen in Arbeitssituationen gezwungen werden, die letztlich krank machen können.

Über den Autor:

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal ist Experte für Arbeits-, Sozial- und Medizinrecht am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien und ist u.a. Mitherausgeber der Schriftenreihe "Recht der Medizin" und Schriftleiter der Fachzeitschrift "Recht der Medizin" (RdM). Weitere Informationen unter <http://www.juridicum.at/institute/mazal.htm>

Fachliche Weisungen an Ärzte und DGKP

Autor: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal
erschienen: Juli 2002

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.