

Höfert
Meißner



Von Fall zu Fall – Ambulante Pflege im Recht

 Springer

Höfert
Meißner



Von Fall zu Fall – Ambulante Pflege im Recht

 Springer

Rolf Höfert

Thomas Meißner

Von Fall zu Fall – Ambulante Pflege im Recht

Rechtsfragen in der ambulanten Pflege von A–Z

Rolf Höfert
Thomas Meißner

Von Fall zu Fall – Ambulante Pflege im Recht

Rechtsfragen in der ambulanten Pflege
von A–Z

Mit 30 Abbildungen

 Springer

Rolf Höfert

Hauptstraße 24, 56587 Oberhonnefeld

Thomas Meißner

Meißner & Walter, Häusliche Pflege, Alt Biesdorf 71a, 12683 Berlin

ISBN-13 978-3-540-75598-2 Springer Medizin Verlag Heidelberg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtsgesetzes.

Springer Medizin Verlag

springer.de

© Springer Medizin Verlag Heidelberg 2008

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Produkthaftung: Für Angaben über Dosierungsanweisungen und Applikationsformen kann vom Verlag keine Gewähr übernommen werden. Derartige Angaben müssen vom jeweiligen Anwender im Einzelfall anhand anderer Literaturstellen auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

Planung: Barbara Lengricht, Berlin

Projektmanagement: Ulrike Niesel, Heidelberg

Copy-Editing: Bettina Arndt, Gornheimertal

Layout und Umschlaggestaltung: deblik Berlin

Foto Thomas Meißner: Maika Ernicke – headshot-berlin.com

Satz: Typostudio Tobias Schaedla, Heidelberg

SPIN 11977452

Gedruckt auf säurefreiem Papier

22/2122/UN – 5 4 3 2 1 0

Vorwort

Ambulante Pflege findet vergleichbar zur Pflege in stationären Einrichtungen unter besonderen und stets wechselnden Rahmenbedingungen in der Häuslichkeit des Patienten statt. Als wichtiger Bestandteil einer integrativen Versorgung unterstützt sie Gesundheitsförderung, Rehabilitation, Pflege und Therapie.

Im Gegensatz zur stationären Versorgung wird die ambulante Pflege mit verschiedenen gesetzlichen Grundlagen wie Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Sozialhilfe konfrontiert. Zudem häufen sich rechtliche Auseinandersetzungen, insbesondere zum Schadenersatz gegen Pflegeverantwortliche. Bei Pflegemängeln klagen die Patienten, Angehörigen bzw. Kostenträger zwar zunächst gegen den Träger des Dienstes. Doch kann die Haftung bei grober und mittlerer Fahrlässigkeit vor allem auch strafrechtliche und/oder zivilrechtliche Konsequenzen für die angestellten Pflegefachkräfte haben; daraus resultieren oft einschneidende Folgen für jeden Einzelnen.



Dieser Ratgeber soll zur Rechtsicherheit im pflegerischen Alltag beitragen. Er richtet sich an alle Pflegefachkräfte der ambulanten Dienste im Sinne einer qualitätsorientierten Versorgung sowie an Patienten und Angehörige.

In diesem Buch finden Sie Fälle, Urteile, die Paragraphen der zutreffenden Gesetze und nützliche Praxistipps für die Schwerpunkte Ihres pflegerischen Alltags.

Möge Ihnen dieses Buch ein hilfreicher Begleiter im Spannungsfeld rechtlicher Anforderungen zur Sicherheit der Ihnen anvertrauten Patienten und Ihrer Profession sein. Denn: **Vorbeugen ist besser als haften!**

Neuwied/Berlin Frühjahr 2008

Rolf Höfert
Thomas Meißner



Inhaltsverzeichnis

Abmahnung	1
Alkohol im Dienst	4
Altenpflegegesetz	6
Alternative Heil- und Pflegemethoden.....	9
Arbeitnehmerhaftung.....	11
Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit	15
Ärztliche Anordnung und Ausführung ärztlicher Anordnungen	17
Aufgabenstellung	23
Aufklärung von Patienten	28
Aufzeigen von Bedenken.....	31
Bedarfsmedikation.....	33
Befähigungsnachweis.....	34
Behandlungspflege	37
Berufsordnung.....	39
Betäubungsmittel.....	44
Betreuungsrecht.....	48
Betriebsordnungen, Anweisungen, Informationspflicht	53
Beurteilung.....	55
Beweislast	58
Blutzuckerkontrollen.....	62
Datenschutz	65
Dekubitus	69
Delegation.....	72
Dienstfahrzeuge	75
Dokumentation.....	77
Einsichtsrecht.....	85
Einwilligung	89
Ernährung	91
Fahrlässigkeit	95
Fort- und Weiterbildung.....	97
Freiheitsentziehende Maßnahmen (Fixierung)	105
Grundpflege.....	113
Haftung (Pflegefehler)	114
Hygiene	129

Infusion	133
Injektion	136
Kodex für professionelles Verhalten	142
Kooperation	146
Krankenbeobachtung	152
Krankenpflegegesetz	154
Krankenversicherung	157
Kündigung	161
Laienpflege	164
Leistungen	166
Medikamente	178
Medizinproduktegesetz (MPG)	181
Notfallsituation	183
Patientenrechte	185
Patientenverfügung/Vorsorgevollmacht	191
Personalsituation	193
Pflegerische Betreuungsformen	195
Pflegebedürftigkeit	200
Pflegeüberleitung	202
Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI)	204
Pflegevertrag	206
Prophylaxen	208
Qualitätssicherung	210
Rahmenvertrag	216
Remonstration	219
Risikomanagement	220
Schmerz	223
Schweigepflicht	225
Selbstbestimmung des Patienten	228
Sorgfaltspflicht	229
Standards	231
Sterbehilfe/Abbruch lebenserhaltender Maßnahmen	239
Sturz	242
Verantwortung	247
Verjährung	250
Verordnungsrichtlinien	252
Versicherungsschutz	254

Verwahrlosung	256
Wegeunfall	258
Wertsachen.....	260
Wundmanagement	262
Zeugnis.....	265
Zwangsvollstreckung bei Mitarbeitern.....	273
Anhang	
Betriebsordnung (Muster).....	275
Dienstanweisung – Nutzung der Dienstwagen (Muster).....	281
Fortbildungsvereinbarung (Muster)	283
Vorsorgevollmacht (Muster)	285
Infoblatt bei Notfallsituationen für Notaufnahmen und Rettungsstellen (Muster)	289
Pflegevertrag (Muster)	291
Literatur	298
Stichwortverzeichnis.....	302

Abkürzungsverzeichnis

ADS	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen
AG	Amtsgericht
AltPflG	Altenpflegegesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BA	Bundesausschuss der Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe e.V.
BAG	Bundesarbeitsgericht
BÄK	Bundesärztekammer
BALK	Bundesarbeitsgemeinschaft Leitender Pflegepersonen e.V.
BAT	Bundesangestelltentarif
BDH	Bund Deutscher Hebammen e.V.
BeKD	Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland e.V.
Betr.VG	Betriebsverfassungsgesetz
BfD	Bundesbeauftragte für den Datenschutz
BFLK	Bundesfachvereinigung Leitender Krankenpflegepersonen der Psychiatrie e.V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Bundesgerichtshofentscheidungen in Zivilsachen
BMT-G	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter
Brem.GBI	Bremisches Gesetzblatt
BSG	Bundessozialgericht
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BTM	Betäubungsmittel
BtMG	Betäubungsmittelgesetz
BtMVV	Betäubungsmittel-Verschreibungsverordnung
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe e.V.
DBVA	Deutscher Berufsverband für Altenpflege e.V.
DGF	Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V.
DNQP	Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege

DPR	Deutscher Pflegerat e.V.
DPV	Deutscher Pflegeverband e.V.
EN	Europäische Norm
GBA	Gemeinsamer Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkassen
GefStoffV	Gefahrenstoffverordnung
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GMG	GKV-Modernisierungsgesetz
HKP	Häusliche Krankenpflege
ICN	International Council of Nurses
KAV	Kassenärztliche Vereinigung
KrPflG	Krankenpflegegesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
LSG	Landessozialgericht
MBO-Ä	Musterberufsordnung für Ärzte
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
MPG	Medizinproduktegesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
OLG	Oberlandesgericht
PEG	Perkutane endoskopische Gastrostomie
PDL	Pflegedienstleitung
PQSG	Pflegequalitätssicherungsgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung
SG	Sozialgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
STPO	Strafprozessordnung
TVÖD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VG	Verwaltungsgericht
VPU	Verband der Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren der Universitätskliniken und der Medizinischen Hochschulen Deutschlands e.V.
WStG	Wettbewerbsstärkungsgesetz

Abmahnung

Der Abmahnung kommt bei **Pflegefehlern** eine besondere Bedeutung zu. Sie erfüllt vor allem eine Rüge-, Hinweis- und Warnfunktion und ist in vielen Fällen der erste Schritt für eine verhaltensbedingte Kündigung. Dieser arbeitsrechtliche Schritt erfolgt oft nach einem Vorfall innerhalb der Pflegeleistung, bevor die Staatsanwaltschaft ermittelt bzw. zivilrechtliche Forderungen aufkommen.

In einer Abmahnung muss der Arbeitgeber das vertragswidrige Verhalten konkret darstellen. Folgende Angaben sind grundlegend:

- Art
- Ort
- Zeit
- Zeitdauer
- Auswirkungen

! Als Warnfunktion für eine eventuelle spätere Kündigung gilt der Hinweis, dass weitere Pflichtverstöße nicht mehr hinnehmbar sind und im Wiederholungsfall mit der Entlassung zu rechnen ist.

Der Arbeitgeber ist rechtlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer vor einer Abmahnung zu dieser Sache anzuhören.

Beispiele für Abmahnungen

- Alkohol, Drogenmissbrauch, Medikamentenmissbrauch
- Arbeitsverweigerung
- Nichteinhaltung der Dienstanweisungen
- Nichtbeachtung vorliegender Standards
- Kompetenzüberschreitung
- Dokumentationsmängel
- Ungerechtfertigte freiheitsentziehende Maßnahmen
- Körperverletzung (z. B. Dekubitus, fehlerhafte Injektion, Sturz)
- Unpünktlichkeit
- Eigenmächtiger Urlaubsantritt
- Diebstahl von Medikamenten

Nur der Träger einer Einrichtung ist befugt, Abmahnungen auszusprechen. Er überträgt diese Befugnis, im Sinne des Direktionsrechts, auf die Führungskräfte im Pflegemanagement, die stellvertretend für den Träger die Abmahnung aussprechen dürfen.

! Dem Arbeitnehmer ist hinreichend Gelegenheit und Zeit zu geben, sein Verhalten zu ändern.

Abmahnungen, die nicht zutreffende Feststellungen beinhalten, müssen aus der Personalakte entfernt werden. Ungerechtfertigt ist eine Abmahnung, wenn sie unverhältnismäßig ist, auf unzutreffende Tatsachen beruht oder unsachlich und beleidigend formuliert ist.

Wirkungsdauer

In der erst- und zweitinstanzlichen Rechtsprechung und in der Literatur gilt die Auffassung, dass eine Abmahnung nach 2 bzw. 3 Jahren automatisch ihre Wirkung verliert. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) lehnt jedoch in seiner Rechtsprechung eine schematische Betrachtungsweise ab.

Beispiel

Urteil: Das BAG entschied über die Wirksamkeit einer im März 1999 erklärten außerordentlichen Kündigung. Es musste beurteilen, ob eine gegenüber dem gekündigten Arbeitnehmer ausgesprochene Abmahnung von Dezember 1995 wegen Diffamierung von Führungskräften und Kollegen im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung und Prüfung der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung berücksichtigt werden konnte. Im Urteil wurde dieses bejaht und folgende Grundsätze bestätigt: »Ob eine Abmahnung nach Ablauf einer bestimmten Zeit wirkungslos geworden ist, lässt sich nicht pauschal beurteilen. [...] Eine ursprünglich ausreichende Abmahnung verliert ihre Bedeutung grundsätzlich erst dann, wenn aufgrund des eingetretenen Zeitablaufs oder aufgrund neuer Umstände (z. B. einer späteren unklaren Reaktion des Arbeitgebers auf ähnliche Pflichtverletzungen anderer Arbeitnehmer) der Arbeitnehmer wieder im Ungewissen sein könnte, was der Arbeitgeber von ihm erwartet bzw. wie er auf eine



etwaige Pflichtverletzung reagieren werde. Dies lässt sich jedoch nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der Art der Verfehlung des Arbeitnehmers und des Verhaltens des Arbeitgebers im Anschluss an die Abmahnung, beurteilen.« (BAG, Urteil vom 10.10.2002, 2AZR418/01).

Das heißt: Das BAG hat die außerordentliche Kündigung gegenüber einem nach tarifvertraglichen Vorschriften ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer wegen grober Beleidigung von Vorgesetzten und Kollegen bestätigt. Die Abmahnung vom Dezember 1995 habe nicht nur weiterhin Bestand, sondern müsse zumindest bei der Interessenabwägung auch zu Lasten des Klägers berücksichtigt werden.

► Tipps

Als Arbeitnehmer können Sie:

- den Arbeitgeber auffordern, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
- eine Gegendarstellung zur Personalakte geben. Wichtig ist der Hinweis auf § 83 Abs. 1 Betr.VG.
- Beschwerde beim Betriebsrat oder beim Arbeitgeber gemäß §§ 84, 85 Betr.VG wegen ungerechter Behandlung einlegen.
- eine vermittelnde Vertretung wie Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung einschalten.
- Klage beim Arbeitsgericht auf Entfernung und Aufhebung der Abmahnung aus der Personalakte einlegen.
- die Richtigkeit der Abmahnung im Rahmen eines späteren Kündigungsschutzprozesses prüfen lassen.

Ermahnung

Eine Ermahnung ist in der Praxis als Vorstufe zur Abmahnung zu sehen. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer lediglich zur Einhaltung seiner vertraglichen Pflichten angehalten. Es fehlt hier die Androhung von Rechtsfolgen, wie sie bei der Abmahnung erforderlich ist. Eine Ermahnung kann mündlich oder auch schriftlich ausgesprochen werden.