

LESERFRAGE

Mein Kollege hat eine Fahne – was muss ich tun?

Die Situation: Ich bin Pflegefachkraft auf einer geriatrischen Station. Einer meiner Kollegen hat bei der Arbeit schon häufiger eine Alkoholfahne gehabt. Darauf angesprochen hat er vorgegeben, das müsse vom Vorabend sein, da wäre er mit Kumpels um die Häuser gezogen. Weil es weiterhin vorgekommen ist, habe ich ihn nochmal darauf angesprochen. Dabei ist er ziemlich sauer geworden und hat mir vorgeworfen, ihn nicht zu mögen, weil er gerne feiert und ich eine Stubenhockerin wäre. Außerdem hat er mir unterstellt, ihn zu mobben. Der Kollege erscheint mir oft fahrig und unkonzentriert. Mehrmals hat er Aufgaben nicht erfüllt bzw. vergessen. Es ist einmal vorgekommen, dass er Patienten verwechselt hat und es kam auch zu Fehlern bei der Verordnung. Ich bin Kollegin auf gleicher Höhe, also nicht in Leitungs- oder Personalverantwortung. Jetzt meine Fragen dazu: Habe ich ausreichend gehandelt, oder muss ich meine Beobachtung mit unserer Stationsleitung besprechen? Bin ich mit in der Verantwortung (Haftung), wenn ich keine weiteren Schritte unternehme? Was müsste ich aus rechtlicher Sicht unternehmen?

Immer erst das Gespräch suchen

Auf die Fragen antwortet Ass.-jur. Michael Irmeler: Spontan fällt einem bei dieser Frage der Begriff „Whistleblower“ ein. Am 02.07.2023 ist die Umsetzung einer EU-Richtlinie in deutsches Recht erfolgt. Das „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen“, kurz Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) entstand. Das Gesetz regelt, wie damit umgegangen werden soll, wenn Mitarbeitende Umstände erfahren, die gegen geltendes Recht verstoßen. Die grundsätzliche Intension des Gesetzes ist, dass solche Vorfälle gemeldet werden sollten, auf der anderen Seite der

Hinweisgeber keinerlei Nachteile erfahren darf. Er soll eben nicht als „Nestbeschmutzer“ oder wie auch immer tituliert werden. Zugleich bringt das Gesetz das zentrale Problem derartiger fast schon als Dilemma zu bezeichnender Situationen zum Ausdruck: das Recht sowie möglichst moralisch korrektes Verhalten auf der einen und zwischenmenschliche Beziehungen auf der anderen Seite.

— **Rückschlüsse auf Grad der Alkoholisierung:** Alkoholisiert arbeiten ist ein No-Go. Doch wann ist dies der Fall. Reicht die „Fahne“, der Alkoholgeruch, bereits aus? Rest-Alkohol vom Vortag, weil sich der Promillewert seit der letzten Party noch nicht ausreichend abgebaut hat, ist genauso ein Unding wie Alkohol während des Dienstes. 2016 wurde am Uni-Klinikum Hamburg-Eppendorf eine Studie durchgeführt, ob eine „Fahne“ Rückschlüsse auf den Grad der Alkoholisierung zulasse. Heraus kam, dass die Wahrnehmung einer Alkoholfahne nur sehr unzuverlässig etwas zur Alkoholisierung aussage. Nüchterne Probanden wurden als alkoholisiert eingeschätzt, alkoholisierete Testpersonen als nüchtern. Frauen reagierten sensibler auf Alkoholgeruch als Männer.

— **Gefahr der Diffamierung:** Für die Fragestellung ist dies deswegen von Relevanz, weil die Mitteilung eines angeblichen Verstoßes insbesondere an die nächste Hierarchieebene nicht zu einer falschen Verdächtigung und Diffamierung eines Kollegen führen darf. Aber offensichtlich kann man aus der sehr subjektiv geprägten Wahrnehmung einer Alkoholfahne nicht wirklich auf eine Alkoholisierung schließen. Aus rechtlicher Sicht nie zu beanstanden ist, mit dem Betroffenen – wie hier geschehen – das Gespräch zu suchen. Eine

dann negative Reaktion liegt wiederum im zwischenmenschlichen Bereich. Vorwürfe wie Mobbing sind schnell im Raum, sachlich nicht angebracht, aber fast unvermeidbar.

— **Anzeigen einer Gefährdung:** Eine fahrige und oft unkonzentrierte Arbeitsweise kann auch andere Ursachen statt Alkohol haben. Der Umstand als solcher, dass Aufgaben nicht, nicht richtig erledigt oder gar vergessen werden, kann aber eine Gefährdungsanzeige an einen Vorgesetzten rechtfertigen. Auch hier wäre aber zunächst vielleicht erst einmal nur das Gespräch zu suchen und nicht gleich auf die formal richtige Form der schriftlichen Mitteilung zuzugreifen.

— **Zum Handeln verpflichtet:** Die Frage nach einer eigenen Haftbarkeit und Verantwortlichkeit im Falle des „Wegschauens“ hängt davon ab, ob durch ein Unterlassen weiterer Maßnahmen tatsächlich Pflegeempfänger oder andere Menschen oder Sachwerte in Gefahr geraten. Hier können Garantenpflichten bestehen, die zu einem Handeln verpflichten. Allerdings dürfte der Nachweis sehr schwer sein, dass erstens derjenige, der etwas hätte unternehmen können, die Situation auch richtig eingeschätzt hat und dass zweitens ein etwaiger Schaden hätte vermieden werden können.

— **Dem Gewissen folgen:** Alles in allem wäre in solchen Fällen zu raten, das Gespräch mit dem betroffenen Kollegen zu suchen, wenn dies nicht fruchtet, die Thematik teamorientiert und dann auch durch Einbeziehung einer höheren Hierarchieebene anzugehen. Eine wirkliche Pflicht zum weitergehenden Tätigwerden dürfte aber in der Regel nicht bestehen. Nicht zuletzt wird es oft eben auch darum gehen, dass die beteiligten Personen weiterhin zusammenarbeiten müssen und manches Mal ein diplomatisches Vorgehen vorzuziehen sein wird. Doch jeder sollte seinem eigenen Gewissen folgen.

Michael Irmeler arbeitet in der Praxis für Konfliktarbeit und Mediation, Lehrinstitut am Ersberg, Ersbergstraße 16, 72622 Nürtingen, mediation@ersberg.de