

Man darf auch mal „nein“ sagen

Anweisungen nicht durchführen Jede berufliche Tätigkeit bringt Aufgaben mit sich, die man auch mal hinterfragt. Muss man alles erledigen, was einem aufgetragen wird oder darf man auch mal „nein“ sagen? Arbeitnehmende sind zwar grundsätzlich weisungsgebunden, dennoch sind sie keine „Sklaven“ der Arbeitgeberseite. Wie weit geht die Pflicht zur Dienstleistung?

Eigenständiges Denken, Meinungsfreiheit, die Freiheit der Religion oder Weltanschauung können im Widerspruch stehen zum Direktionsrecht der nächsten Hierarchieebene. Eine Delegation bedeutet immer eine Verteilung der Verantwortung auf die beiden beteiligten Mitarbeitenden. Einer von beiden, meist in einer höheren Stellung, hat aufgrund innerbetrieblicher Regelungen die Kompetenz, bestimmte Aufgaben an einen anderen zu übertragen. Er trägt die Anordnungsverantwortung und muss überprüfen, ob der andere fachlich, physisch und psychisch geeignet ist, die Aufgabe zu erledigen. Wer die Aufgabe übernehmen soll, muss seinerseits in einer Art Selbstreflexion überprüfen, ob er dafür geeignet ist. Ergibt diese Selbsterkenntnis, dass insbesondere aus Gründen der Patientensicherheit eine Aufgabe nicht übernommen werden kann oder dies zumindest zu riskant erscheint, so besteht die Remonstrationspflicht – ohne Wenn und Aber. Bei fehlender Qualifikation sind Aufgaben abzulehnen, auch wenn man sich nur noch nicht sicher genug fühlt, etwas selbstständig zu erledigen. Diese Pflicht gilt auch für den Fall einer Übertragung einer nicht delegierbaren Tätigkeit (z.B. wenn der Arzt eine Pflegefachkraft beauftragen würde, einen Patienten vor einer Operation aufzuklären). Erst vor kurzem wurde das vom BGH wieder als „No Go“ bezeichnet. Ferner muss man sich weigern, wenn man sich mit der Aufgabenerledigung selbst strafbar machen würde.

Gründe für eine Arbeitsverweigerung

Nun gibt es aber die Fälle, in denen derartige Gesichtspunkte nicht gegeben sind. Die Qualifikation ist in jeglicher Hinsicht vorhanden, es handelt sich um eine delegierbare Aufgabe und gegen geltendes Recht wird nicht verstoßen. Trotzdem besteht keine Bereitschaft, die Aufgabe zu erledigen. Ein Grund dafür könnte sein, dass warum auch immer eine gewisse Arbeitsunwilligkeit vorliegt – keine Lust, eine Trotzreaktion nach einer Kritik und vieles mehr. Liegen derartige Aspekte nachweisbar vor, handelt es sich eindeutig um eine Arbeitsverweigerung, die von Arbeitgeberseite aus nicht hingenommen werden muss. Eine mündliche Ermahnung oder auch schriftliche Abmahnung sind denkbare Reaktionen.

Ein weiterer Grund könnte sich daraus ergeben, dass z.B. die Pflegekraft anderer Ansicht als das ärztliche Personal ist. Oft gibt es mehr als einen Behandlungsweg und jeder davon ist medizinisch vertretbar. Wenn nun die Pflegekraft den Weg A als optimal erachtet, seitens der Ärzteschaft aber Weg B bevorzugt wird, dann kann es zu erheblichen Spannungen kommen – bis hin zur Weigerung, die Aufgabe zu erledigen. Ein solches Verhalten kann jedoch zu einer Abmahnung bis hin im Extremfall zur Kündigung führen, da letztlich die Frage, welche Behandlung durchgeführt werden soll, eine rein ärztliche Entscheidung ist. Im Sinne eines teamorientierten Ansatzes und eines wertschätzenden Miteinanders wäre es stets zu begrüßen, wenn die ärztliche Entscheidung auch die Meinung der Pflegefachkräfte berücksichtigt, diese zumindest Gehör finden können. Letztlich aber wird es von der Persönlichkeit des Delegierenden abhängen.

■ **Bei fehlender Qualifikation sind Aufgaben abzulehnen, auch wenn man sich nur noch nicht sicher genug fühlt, etwas selbstständig zu erledigen.**

Der dritte und hier im Wesentlichen relevante Grund kann aus der Weltanschauung oder Religion einer Pflegekraft resultieren. Nicht alles, was die Medizin zu leisten vermag, wird von jedermann als moralisch-sittlich positiv gewertet. So kann es durchaus passieren, dass Behandlungen durchgeführt werden sollen, die rechtlich nicht zu beanstanden sind, die den ärztlichen, medizinischen und pflegerischen Standards entsprechen und doch wegen außerhalb der Medizin liegenden Gründen auf Ablehnung stoßen.

Beispiel Schönheitsoperationen

Grundsätzlich ist eine solche ablehnende Haltung arbeitsrechtlich unzulässig und kann vom Arbeitgeber sanktioniert werden. Bietet etwa eine Klinik Schönheitsoperationen an, die nicht medizinisch

indiziert sind, sondern nur dem Wunsch eines Menschen dienen, sein Äußeres zu optimieren, ohne dass dieser deswegen wirklich psychisch leidet, so kann man schon fragen, ob derartige Eingriffe überhaupt zu rechtfertigen sind. Andererseits ist Deutschland ein freiheitliches Land mit starken Grundrechten, wozu insbesondere das Selbstbestimmungsrecht nach Art. 2 Grundgesetz zählt und damit eben auch das Recht auf eine freie Entfaltung der Persönlichkeit. Dieses Recht lässt auch die Freiheit zu, sein Äußeres durch chirurgische Behandlungen zu optimieren. Eine Pflegefachkraft, die aber derartige Operationen als ethisch verwerflich ablehnt, was ihr gutes Recht im Rahmen der Meinungsfreiheit ist, darf nun trotzdem nicht die Mitwirkung an einem solchen Eingriff verweigern. Sie müsste sich eventuell überlegen, ob sie ihren Arbeitsplatz wechselt, hin zu einer Klinik, die nur das anbietet, was sie auch befürworten kann.

Ethische Bedenken und Arbeitsverweigerung

Es gibt aber auch Eingriffe, die mehr polarisieren. Hier sei zum Beispiel an die späte Abtreibung gedacht. Aufgrund der heutigen Möglichkeiten einer Pränataldiagnostik kann bereits relativ früh eine recht genaue Aussage darüber getroffen werden, ob das werdende Kind behindert sein wird oder nicht. Es gilt heute als Regelfall, dass für den Fall einer Auffälligkeit eine Abtreibung durchgeführt wird. Entgegen des Schwangerschaftsabbruchs nach der Fristenlösung, welcher überwiegend in Arztpraxen vorgenommen wird, ist bei einer medizinisch indizierten Abtreibung, die eben auch weit nach der 12. Schwangerschaftswoche erfolgen darf, meist ein Eingriff in einer Klinik erforderlich. Streng genommen handelt es sich in diesen Fällen um eine embryopathische Indikation, der Grund der Abtreibung liegt in der Behinderung des Embryos. Gerade diese Indikation stellt jedoch keinen Rechtfertigungsgrund dar. Doch heute ist es anerkannt, wenn eine schwangere Frau glaubhaft versichert, dass sie mit dem Muttersein im Falle eines behinderten Kindes völlig überfordert sein wird, eine Gefahr für die Frau vorliegt und damit der Weg zur medizinischen Indikation eröffnet ist. Gerade aber die Entscheidung des Gesetzgebers, die Abtreibung allein wegen der Behinderung eines Kindes nicht zu rechtfertigen, zeigt bereits, dass eine Entscheidung für oder gegen eine Abtreibung in solchen Fällen überaus schwierig ist. Es geht in erster Linie um ethische, oft auch um religiöse Wertentscheidungen.

Die medizinische Indikation, also die klassische Lebensgefahr für die schwangere Frau aufgrund der Schwangerschaft, verbunden mit der Hoffnung, das Leben der Mutter durch eine Abtreibung retten zu können, ist weitgehend anerkannt und stößt auf weit weniger ethische Bedenken. Es gibt aber auch Staaten – selbst in Europa –, die sogar diese Form der Abtreibung ablehnen. In Deutschland allerdings muss das ärztliche und nichtärztliche Personal im Falle einer medizinischen Indikation bei der Abtreibung mitwirken – Religion hin oder her – es geht um das Leben der schwangeren Frau.

Mitwirkung an Abtreibung ablehnen?

Im Falle der Abtreibung wegen eines behinderten Kindes indessen besteht in der Regel keine Lebensgefahr für die Frau, sollte sie nicht deswegen akut suizidal sein. Aber selbst eine solche Selbstmordgefahr ließe sich möglicherweise noch durch eine psychiatrische Behandlung in den Griff bekommen. Dennoch kommt es gerade bei

derartigen Diagnosen zu Abtreibungen. Und dann stellt sich die Frage, ob eine Pflegefachkraft die Mitwirkung zum Beispiel im Rahmen des dann erforderlichen operativen Eingriffs ablehnen darf oder nicht. Eindeutig ist die Frage im Falle einer Abtreibung nach der Fristenlösung zu beantworten. Kein Arzt und keine Pflegefachkraft oder Hebamme kann zu einer Mitwirkung gezwungen werden. An dieser Stelle „Nein“ zu sagen, ist damit keine Arbeitsverweigerung, sondern vielmehr das eigene Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und das Recht auf Religion und Weltanschauung sowie Meinungsfreiheit. Schwierig ist indessen der Fall der medizinisch indizierten Abtreibung wegen eines behinderten Kindes. Denn grundsätzlich besteht bei einer medizinischen Indikation eine Mitwirkungspflicht. Die hier aufgeworfene Frage ist soweit ersichtlich bisher nicht gerichtlich entschieden worden. Dies mag daran liegen, dass man regelmäßig versuchen wird, für diese Fälle ein Team aus Ärzten und nichtärztlichem Personal zusammenzustellen, welches auch zur Mitwirkung bereit ist.

Ausgehend von diesen gerade an der Abtreibung sehr gut darstellbaren Überlegungen kann man nun alle anderen Bereiche betrachten, die ebenso ethisch unklar erscheinen mögen. Denken wir hier an eine Sterilisation, die ein Mensch wünscht, damit es nicht zu (weiteren) Kindern kommen wird. Auch hier gibt es Staaten, die einen derartigen Eingriff als verwerflich ansehen und sogar unter Strafe gestellt haben. ►►

PFLEGE EINFACH MACHEN

Die Frage, ob eine Mitwirkung verweigert werden darf oder nicht und dann in der weiteren Folge eine Arbeitsverweigerung vorliegt, lässt sich nicht eindeutig beantworten.

Für Arbeitsverweigerung kann es unterschiedliche Gründe geben; meist geht es um ethische, oft auch um religiöse Wertentscheidungen.

In solchen Fällen sollte immer das Gespräch mit dem Team und insbesondere mit dem nächsten Vorgesetzten oder der Ärzteschaft gesucht werden. Meistens wird sich eine für alle akzeptable Lösung finden lassen.

Schlüsselwörter: Anweisung, Remonstrationspflicht, Arbeitsverweigerung



Michael Irmeler

Praxis für Konfliktarbeit und Mediation
Lehrinstitut am Ersberg
Ersbergstraße 16, 72622 Nürtingen
mediation@ersberg.de