

Qualität im Rettungsdienst

Mehr Rechtssicherheit durch Algorithmen?

Wer glaubt, die Behandlungsstandards im Rettungsdienst seien in Deutschland überall gleich, der irrt. Vielmehr ist ein bunter Flickenteppich aus Kompetenzen, Dienstanweisungen und Vorgaben die Realität. Sind Algorithmen ein Weg, um mehr Rechtssicherheit zu schaffen?

Nur vier Hilfsorganisationen sowie die Feuerwehren sind bundesweit maßgeblich für die Notfallrettung zuständig. Eigentlich dürfte deshalb zu erwarten sein, dass es bundesweit keine gravierenden Unterschiede bei der Behandlung spezieller Notfallbilder gibt. Gibt's aber doch!

Die Praxis sind 16 Landesrettungsdienstgesetze, über 300 verschiedene Rettungsdienstbereiche und jede Menge Kompetenzstreitigkeiten. All dies führt dazu, dass oftmals schon im Nachbarlandkreis andere Standards gelten. Teilweise wird ja selbst innerhalb eines Rettungsdienstbereichs die Anwendung intensiver Maßnahmen von der Frage abhängig gemacht, welcher Notarzt sich auf der Anfahrt befindet.

Dass dies dauerhaft ein unhaltbarer Zustand ist, haben auch die meisten Entscheider erkannt, und Algorithmen als vermeintliche Lösung ausersehen. Sie sollen seit einigen Jahren dazu beitragen, die Maßnahmen besonders des Rettungsfachpersonals zu vereinheitlichen und auf ein vergleichbares Qualitätsniveau zu heben. Nicht zuletzt ist es das Ziel, durch diese strukturierten Handlungsanweisungen – optisch als Flussdiagramme dargestellt – dem Anwender mehr Rechtssicherheit zu bieten.

Algorithmen sind nach dem Wenn-Dann-Schema aufgebaut. Sie sehen für ein bestimmtes Notfallbild klare Handlungsanweisungen und Maßnahmen vor. Inhaltlich geben sie in der Regel den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Arbeit internationaler Fachgesellschaften wider.

Anwendung per Anweisung

Rechtlich gesehen sind Algorithmen erst einmal unverbindlich. Allerdings kann ein Arbeitgeber arbeitsrechtlich durch sein Weisungsrecht die Anwendung der in Algorithmen festgelegten Standards anordnen. Dann haben die

Mitarbeiter diese Handlungsvorgaben auch zu berücksichtigen.

Für den Arbeitgeber haben solche Anweisungen einen erheblichen Vorteil: Sollte ein Mitarbeiter trotzdem diese standardisierten Handlungsanweisungen missachten und einen Patienten schädigen, ist der Träger des Rettungsdienstes – also auch der durchführende Leistungserbringer – nicht mehr dem Vorwurf eines Organisationsverschuldens ausgesetzt.

Die Kehrseite der Medaille ist aber, dass solche verbindlichen schriftlichen Vorgaben auch überprüft und deren Umsetzung kontrolliert werden müssen. Im schlimmsten Fall kann dies zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bei festgestellten Verstößen führen. Akzeptanz wird ein solches System also wegen der zwangsläufigen Kontrolle nur dann erfahren, wenn die Mitarbeiter keine Angst vor Kündigungen oder Abmahnungen haben müssen.

Was tun, wenn der Arzt vom Algorithmus abweicht?

Das Weisungsrecht über Algorithmen hat aber auch Grenzen. Der Rettungsassistent als „Helfer des Arztes“ ist vor Ort einzig dem behandelnden Mediziner weisungsverpflichtet. Verstößt der Mediziner gegen die in den Algorithmen festgelegten Standards, erwartet man seitens der Rechtsprechung vom Rettungsassistenten einen so genannten „kritischen Vorhalt“. Dadurch wird dem Arzt die Möglichkeit gegeben, seine Therapieentscheidung eventuell rechtzeitig noch zu korrigieren. Entscheidet er sich jedoch als derjenige, der zu diesem Zeitpunkt die Durchführungsverantwortung trägt, für eine abweichende Vorgehensweise, darf sich der Rettungsassistent nicht unter Berufung auf Algorithmen der ärztlichen Weisung widersetzen.

Teilweise werden Algorithmen bereits als der Weg aus dem Dilemma der „Notkompetenz“ gesehen. So wünschenswert

dies wäre, so kompliziert ist das Verhältnis Algorithmen und Notkompetenz aus rechtlicher Sicht.

Unproblematisch ist zunächst noch die standardisierte Festlegung der notfallmedizinischen Vorgehensweise bis zum Eintreffen des Notarztes bei klassischen Notkompetenzaufgaben zum Beispiel im Rahmen des Herz-Kreislauf-Stillstandes. Hier bieten Algorithmen eine sinnvolle Ergänzung, um dem Mitarbeiter möglichst in Anwendung von Notkompetenzmaßnahmen keinem Vorwurf auszusetzen.

Anders sieht dieses jedoch aus, wenn in einem solchen „Wenn-Dann-Ablaufschema“ an einer Stelle die medizinisch indizierte Verabreichung eines Medikaments oder einer invasiven Maßnahme vorgesehen ist, die nach derzeit herrschender Meinung nicht mehr von der Notkompetenz abgedeckt ist bzw. deren Anwendung in verschiedenen Regionen unterschiedlich gehandhabt wird.

Durch die vorgegebenen Algorithmen als arbeitgeberseitige Weisung können strafrechtliche Grenzen nicht rechtssicherer werden. Das Konstrukt der Notkompetenz ist und bleibt nach derzeitigem Juristenstand nur ein rechtfertigender Notstand, durch den ausnahmsweise ein Körperverletzungsdelikt (in der Regel die invasive Maßnahme) und der Verstoß gegen das Heilpraktikergesetz (die Ausübung der invasiven Maßnahme durch den „Nicht-Arzt“) gedeckt sind.

Weder landeseinheitliche Programme zur Notkompetenz, wie dies zum Beispiel in Hessen gerade organisiert wird, noch bundesweite Algorithmen können einen Mitarbeiter ein solches Vorgehen in rechtlichen Grauzonen mit nicht unerheblichem Haftungsrisiko zwingend vorschreiben. Algorithmen könnten zwar im Rahmen eines reformierten Rettungsassistentengesetzes helfen, die Regelkompetenz zu konkretisieren. Bei der jetzigen Rechtslage führen Algorithmen jedoch nicht dazu, die „Regelkompetenz durch die Hintertür“ einzuführen.

Als Fazit bleibt festzuhalten: Algorithmen sind eine sinnvolle Verbesserung der Patientenversorgung, wenn sie zu bundesweiten Standards der Hilfsorganisationen führen und als Instrument der Qualitätsverbesserung gesehen werden. Sie tragen damit sicherlich zur Rechtssicherheit bei den Hilfsorganisationen und den Mitarbeitern bei. Ihre „sklavische“ Befolgung verbietet sich aber bereits wegen des Weisungsrechtes der Ärzte und der Grenzen im Rahmen der Notkompetenz.

Bernd Spengler, Fachanwalt für Arbeitsrecht, (Text) www.kanzlei-spengler.de