



Whistleblowing

Zwölf Tote, weil nicht auf Pflegende gehört wurde

Pflegefachleute sind durch ihre Berufsethik gehalten, Fehler und Missstände, deren Zeugen sie an ihrem Arbeitsplatz werden, zu melden. Aber das so genannte «Whistleblowing» kann für sie nachteilige Konsequenzen haben, da ein entsprechender Gesetzesrahmen in der Schweiz heute noch fehlt.

AURÉLIE CORNAMUSAZ

ES geschah zwischen 1993 und 1994 im Universitätsspital von Winnipeg, der Hauptstadt von Manitoba, einer Provinz in der kanadischen Prärie, im pädiatrischen kardio-chirurgischen Dienst¹. Dort arbeitet C. B. als Pflegedirektorin des Operationsblocks. Die

Zeiten sind hart, das Spital muss restrukturieren und Geld sparen. Der einzige Kardiologe demissioniert, weil er glaubt, in den USA bessere Bedingungen für seine Arbeit zu finden. Ein Ersatz muss gefunden werden. Aus Spargründen wählt das Spital schliesslich Jonah Odim, einen jungen Absolventen einer renommierten US-Universität.

Ohne dessen Referenzen je geprüft zu haben, hält man die Wahl für einen Glücksfall. Doch schon nach kurzer Zeit entdecken die Pflegefachfrauen die schreckliche Wahrheit: Odim hat kaum Erfahrung und noch weniger Talent für Operationen. Ausserdem verweigert er kategorisch jeden Austausch mit dem Schwesternteam und



Fotos: Hanspeter Bartschi

startet sofort mit komplexen Interventionen.

Den Chirurgen verstehen

C. B. erklärt das Risiko, das aus dem Fehlen von Kommunikation entsteht: «Eine Herzoperation kann bis zu 40 Arten von Nähten erfordern, und da es zahlreiche Nadeln verschiedener Form und Grösse gibt, ist es wichtig, dass das Richtige bereit gestellt wird. Wenn ein Instrument fehlt, kann es 30 Minuten dauern, bis man es aufgetrieben hat, während der Patient im Bypass bleibt». Auch wenn die Pflegenden keine Operation durchführen können, so müssen sie trotzdem nachvollziehen können, was im Kopf des Chirurgen vor sich geht, um den guten Ablauf zu garantieren. Sie sind es, die als erste die Inkompetenz des neuen Chirurgen entdecken. Konsternierende Zahlen untermauern ihre Sorge: Im ersten Arbeitsmonat von Odim sterben drei von ihm operierte

Kinder, obwohl die Operationen nur leicht bis mittelschwer waren. C. B. und ihre Kolleginnen beschliessen, sich an die Pflegedirektorin und an die anderen Ärzte zu wenden. Letztere weisen sie zurück, weil Krankenschwestern «Ärzten keine Befehle zu erteilen haben.» Die Idee, kollektiv zu demissionieren, geht ihnen durch den Kopf, sie sehen aber davon ab aus Sorge, die Kinder in dieser Situation im Stich zu lassen. Sie sprechen auch nicht mit den Eltern, da sie das Problem intern lösen wollen.

Steigende Mortalitätsrate

Als die Mortalitätsrate der von Dr. Odim operierten Patienten 50 Prozent erreicht, wird das Programm suspendiert und ein Untersuchungsausschuss auf die Beine gestellt. C. B. wird als einzige Pflegende vom Ausschuss aufgeboten, doch die Ärzteschaft bleibt weiterhin taub für ihre Beobachtungen (die Protokolle der Sitzungen erwähnen ihre Bemerkungen nicht einmal!). Das Programm wird wieder aufgenommen. Nachdem sie mit anschauen mussten, wie drei weitere Neugeborene starben, wenden sich die Pflegenden an die Direktion. Diese reagiert mit der Forderung, dass sich Odim in komplizierten Fällen von einem anderen Chirurgen assistieren lassen muss – ein Befehl, den der junge Arzt nicht lange befolgt. Erst, nachdem das zwölfte Kind gestorben ist und Pflegenden wie auch Ärzte sich weigern, weiter mit ihm zu arbeiten, wird eine externe Untersuchung angeordnet. Doch auch in diese werden die Pflegenden nur am Rand einbezogen, weil es sich um ein medizinisches Problem handle, das die Pflegenden «nicht verstehen».

Nachdem der Skandal publik geworden ist, ordnet die Provinzregierung eine richterliche Untersuchung an. C. B. wird während 13 Tagen verhört. Sich unter anderem auf ihre Notizen berufend, kommt der Richter zum Schluss, dass einer der Hauptgründe für diese Tragödie in der mangelnden Wertschätzung liegt, mit der die Pflegenden von der Institution behandelt wurden.

¹ Suzanne Gordon, *Nursing against the odds*, Cornell University Press, Ithaca und London, 2005.

² Beilage im «Le Monde» vom 11. März 2009 und auf Französisch in «Krankenpflege» Nr. 7/09.

Ethische Pflicht

In seinem Artikel «Weder Märtyrer noch Nonnen im Angesicht des Todes»², schreibt Emmanuel Delporte, Pflegefachmann in der Reanimation: «Man merkt, dass man nicht das tut, was man will. Man macht nur, was die Natur uns erlaubt zu tun. Man besiegt nicht den Tod, man versucht, das Leben zu erhalten, das ist der ganze Unterschied. Manchmal ist das Leben schon nicht mehr da, alles geht in die Brüche, das ist so.» Wenn aber die Gesundheit, das Leben der Patienten, das öffentliche Interesse im Allgemeinen durch das Verhalten eines Kollegen oder Vorgesetzten in Gefahr gebracht wird, muss der Pflegefachmann, die Pflegefachfrau handeln. Das Öffentlichmachen von verbotenen, unmoralischen Handlungen oder von Handlungen, die gegen das öffentliche Interesse gerichtet sind beziehungsweise von einem ernststen Verdacht auf solche Handlungen, die man innerhalb des Unternehmens feststellt, in dem man angestellt ist, nennt man Whistleblo-

Die Sichtweise des SBK

Helfer der Justiz

Der SBK sieht im Whistleblower einen «Helfer der Justiz»³ und ist der Meinung, dass es zur pflegerischen Ethik gehört, rechtswidrige, unmoralische Handlungen oder Handlungen, die im Widerspruch zum öffentlichen Interesse stehen, deren Zeugen Pflegenden an ihrem Arbeitsplatz sind, zu denunzieren. Die SBK-Sektionen und der Rechtsdienst des SBK beraten die Mitglieder gratis. Da diese Organismen der Schweigepflicht unterstehen, können sich die Pflegenden an sie wenden, ohne zu befürchten, das Prinzip der schrittweisen Information zu verletzen. Im Fall eines Rechtsstreits kommen die SBK-Mitglieder in den Genuss des kostenlosen Rechtsschutzes, das heisst, dass der Verband die vollen Prozess- und Anwaltskosten übernimmt.

³ Gemäss Nicolas Queloz.

Terminologie

Der Whistleblower

Der Ausdruck «Whistleblower» bezeichnet eine Person oder eine Gruppe, die Zustände oder Vorgänge entdeckt, die sie für bedrohlich für den Menschen, die Gesellschaft oder die Umwelt hält und deshalb beschliesst, offizielle Instanzen, Verbände oder die Medien darüber zu informieren, manchmal gegen den Willen ihrer Vorgesetzten (Wikipedia). Im Unterschied zum Denunzianten handelt derjenige, der «Alarm auslöst», nicht in einer Anklage-Logik, die jemanden Bestimmten visiert. Das Wort «Whistleblower» ist ein anglo-sächsischer juristischer Begriff, der vorwiegend in der Wirtschaft, im Zusammenhang mit dem Kampf gegen Korruption und Geldwäsche, gebraucht wird.

wing. Oft sind die Opfer nicht in der Lage, sich selber zu wehren, weshalb die Rolle der Zeugen umso wichtiger wird. Paradoxerweise gibt es auf Bundesebene in der Schweiz kein Gesetz, das den Whistleblower schützt. Eine Motion ist zwar eingereicht worden, aber bis heute existieren im Schweizer Recht nur wenige Bundesgerichtsentscheide zu dieser Problematik. Die folgenden Fälle beleuchten die Dunkelzonen des Whistleblowings.

Verhältnismässigkeit

J.F. arbeitet seit zehn Jahren als Nachtwache in einem Altersheim. Patienten haben sich über die Behandlung beklagt, und die Vereinigung für das Wohl von Pflegeheimbewohnern hat Klage eingereicht, worauf es zu einer administrativen Untersuchung kommt. J. F. selbst ist auch unzufrieden mit der Verwaltung und hat festgestellt, dass Patienten misshandelt worden sind. Die Pflegefachfrau beschliesst, ohne das Wissen ihres Arbeitgebers im Heim einen Film zu drehen, den sie dann dem Westschweizer Fernsehen übergibt. Gleichzeitig wendet sich ihre Gewerkschaft an die Gesundheitsdirektion mit

den gleichen Beschuldigungen schlechter Behandlung von Bewohnern und Bewohnerinnen. Sofort wird der Direktion des Heims eröffnet, dass ein Entzug der Betriebsbewilligung geprüft wird. Zusammen mit den Angestellten beschliesst die Gewerkschaft, die Öffentlichkeit zu informieren. Am gleichen Abend strahlt das Fernsehen eine Reportage über das Heim aus, in der es auch J. F. interviewt. Danach wird J. F. fristlos entlassen, die Pflegefachfrau rekuriert gegen die Entlassung. Der Fall gelangt bis zum Bundesgericht, welches das Verhalten von J. F. verurteilt. Warum?

Schrittweises Vorgehen

Gemäss Obligationenrecht hat jeder Arbeitnehmer eine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber, und er ist gehalten, dessen legitime Interessen zu wahren. Dies beinhaltet das Verbot, Dritten Fakten zu verraten, welche dem Ruf des Unternehmens schaden können, worunter im Prinzip auch strafbare und verbotene Handlungen fallen wie Vertragsverletzungen, Handlungen unlauteren Wettbewerbs oder Finanzbetrug! Nur wenn ein schutzwürdiges öffentliches Interesse besteht, dürfen Unregelmässigkeiten gemeldet werden. Im Fall des Altersheims ist diese Bedingung erfüllt, da die Gesundheit und das Leben der PatientInnen durch eine schlechte Verwaltung und Misshandlungen in Gefahr sind. Dennoch ist der Whistleblower gehalten, in jedem Fall ein schrittweises, proportionales Vorgehen zu wählen. So muss sich der/die Angestellte in der Regel zuerst an seinen Vorgesetzten wenden. Erst wenn der Arbeitgeber nicht reagiert, darf sich der Arbeitnehmer an die zuständige externe Aufsichtsbehörde wenden. Reagiert diese auch nicht, dann ist vorgesehen, dem Whistleblower explizit zu erlauben, an die Öffentlichkeit zu gehen. Im Fall von J. F. hielt das Bundesgericht fest, dass der ohne Wissen der Leitung gedrehte Film und die Teilnahme an einer Fernsehsendung, welche den Arbeitgeber belastete, disproportional zum Geschehen seien. Somit hat die Pflegefachfrau ihre Verpflichtung zur Loyalität verletzt, obwohl ein öffentliches Interesse für den Tatbestand vorhanden ist.

Nebenwirkungen

Die Repressalien, denen sich ein Whistleblower aussetzt, bis hin zur Entlassung, und die in jedem Fall als ungerrecht empfunden werden, gelten als «perverse Wirkung» des Whistleblowing. Die Geschichte von A. C. zeigt dies gut: Die Pflegefachfrau wurde als Direktorin einer privaten Altersresidenz angestellt, die bis anhin von einer Aktiengesellschaft verwaltet worden war. Als das Gesetz neu vorschrieb, dass LeiterInnen von solchen eine spezielle Ausbildung vorweisen müssen, hatte der Präsident M. B. beschlossen, statt diese Ausbildung selbst zu besuchen, eine Pflegefachfrau anzustellen, die diesen Kurs gleichsam als Strohfrau absolvieren würde. Das Gesundheitsdepartement verlangte sodann von M. B., ein Pflichtenheft für die Direktion zu erstellen. Was dieser, in der Absicht, die Residenz inoffiziell weiter zu leiten, unterliess. Als A. C. ihre Ausbildung als zertifizierte Pflegeheimleiterin abgeschlossen hatte, verweigerte M. B. ihr den Direktionsstatus und belästigte sie, bis sie ein Burnout erlitt. Doch A. C. gab nicht auf und wandte sich an das Gesundheitsdepartement, welches die Residenz unangekündigt kontrollierte. Die Inspektorinnen verlangten, dass der Präsident endlich ein Pflichtenheft verfasste, um seine Rolle und diejenige der Direktorin festzuschreiben. Am Tag darauf rief der Präsident A. C. ins Büro, um mit ihr das Vorgehen zu besprechen. Es kam zu einer Auseinandersetzung und schliesslich kündigte er ihr. A. C. verlangte schriftlich die Gründe und informierte das Gesundheitsdepartement. Nachdem sie vom SBK Rechtsschutz erhalten hatte, nahm sie sich einen Anwalt, um die missbräuchliche Kündigung anzufechten.

Keine Rachekündigungen

Nach vierjähriger Prozessdauer entschied die Zivilabteilung des Kantonsgerichts, dass es sich um eine missbräuchliche Kündigung handelte. A. C. erhielt vier Monate Lohn als Entschädigung. Dieser positive Ausgang ist dem vorbildlichen Vorgehen von A. C. zu verdanken. Einmal war die Bedingung des öffentlichen Interesses gegeben, weil der Präsident, indem er sich den



Der oder die Angestellte hat zwar eine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn dieser aber nicht reagiert, dürfen die Missstände publik gemacht werden.

Instruktionen des Gesundheitsdepartements nicht unterzog, einen rechtswidrigen Akt begangen hatte, der die Gesundheit der BewohnerInnen potentiell in Gefahr brachte. Dann hat sich A. C. auch an das Prinzip der Proportionalität gehalten, indem sie sich zuerst an den Präsidenten gewandt hatte. Erst als der nicht reagierte, wandte sie sich an die zuständige Behörde, welche die Situation zu regeln versuchte, ohne dass der Ruf der Residenz litt. Leider wurde A. C. sofort nach der Intervention des Gesundheitsdepartements entlassen. Das Gericht sah darin eine missbräuchliche Kündigung, weil sie ausgesprochen wurde, nachdem die Direktorin ihre Forderungen genannt hatte. Es handelte sich in diesem Fall also um eine «Rachekündigung», was das Obligationenrecht verbietet.

Auf Pflegende hören

Infolge der passiven Weigerung ihres Vorgesetzten informierte A. C. die höhere Stufe, nämlich die zuständige externe

Behörde. Das Gesundheitsdepartement hörte sie an und ging rasch zur Sache. Es kann aber auch vorkommen, dass die Behörden, wie im Fall von C. B., über illegale Situationen (Misshandlungen, Unterdotierung usw.) informiert sind, aber nicht handeln. Hier stellt sich die Frage, ob es möglich ist, eine Stufe zu überspringen, und welche Konsequenzen das hätte. Der Whistleblower muss sich im Prinzip «verhältnismässig» verhalten. So, dass ihm nicht vorgeworfen werden kann, seine Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber zu verletzen. Heute ist die Situation noch nicht klar geregelt, und das Bundesgericht wird sich wohl in den nächsten Jahren zu gewissen Fragen äussern, wie: Wie lange muss der Whistleblower auf eine Reaktion warten, bevor er die nächst höhere Stufe informiert? Was gilt als «adäquate Reaktion»? In seinem Vorprojekt sieht der Gesetzgeber vor, eine allzu schematische Anwendung des Prinzips zu vermeiden, dem gemäss der Whistleblower sich zuerst immer an eine interne Stelle wen-

den muss. So wird in Betracht gezogen, dass die zur Debatte stehende neue OR-Bestimmung eine abschliessende Liste von Situationen enthalten soll, in denen es erlaubt ist, direkt die Behörden zu informieren. Und zwar in Fällen, in denen die interne Information nutzlos ist oder die so schwerwiegend sind, dass das Publizieren der Vorgänge als proportional angesehen werden muss.

Der Rechtsdienst des SBK wird seine Mitglieder zu gegebener Zeit über diese neue Gesetzesbestimmung und ihre Auswirkungen auf den Pflegeberuf informieren. □

Aurélié Cornamusaz ist Jusstudentin an der Universität Freiburg und hat diesen Artikel im Rahmen eines Praktikums im SBK-Rechtsdienst geschrieben.

www.sbk-asi.ch

- Whistleblowing
- Deontologie
- Patientensicherheit