

# Risikomanagement – Aktueller Stand 2017

LEBENDIGE UMSETZUNG DES RISIKOMANAGEMENTS  
UND KOMMUNIKATION IM GESUNDHEITSWESEN

*Prof. Dr. Oliver Ricken:*

**Critical Incident Reporting und Fehlerkultur aus der  
Perspektive des Arbeitsrechts**

Donnerstag, 07. Sept. 2017

# Gliederung

- Rechtliche Grundlagen von CIRS
- Arbeitsrechtliche Fragen von CIRS
  - Individualarbeitsrechtliche Perspektive von Fehlermeldesystemen
    - Meldepflichten
      - Meldepflichten als vertragliche Nebenpflicht
      - Meldepflichten aufgrund des Direktionsrechts
      - Problem: Gefahr der Selbstbelastung
    - Arbeitsrechtliche Sanktionen aufgrund von Meldungen in Fehlermeldesystemen
  - Kollektivrechtliche Fragen von Fehlermeldesystemen
    - Verpflichtung zur Erörterung mit dem Betriebsrat (§ 90 Abs. 1 BetrVG)
    - Zustimmungsvorbehalt des Betriebsrats gem. § 94 BetrVG
    - Fehlermeldesysteme und Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
      - Fehlermeldesysteme als Regelung des Ordnungsverhaltens
      - „Gesetzliche“ Grenzen des Mitbestimmungsrechts
      - Freiwilligkeit der Meldung als Ausschlussstatbestand der Mitbestimmung?
      - Zwischenergebnis
    - Fehlermeldesysteme als Arbeitnehmerüberwachung durch technische Einrichtungen
- Fazit

# Rechtliche Grundlagen von CIRS

## § 135a SGB V Verpflichtung der Leistungserbringer zur Qualitätssicherung

(2) Vertragsärzte, medizinische Versorgungszentren, **zugelassene Krankenhäuser, Erbringer von Vorsorgeleistungen oder Rehabilitationsmaßnahmen und Einrichtungen, mit denen ein Versorgungsvertrag nach § 111a besteht, sind nach Maßgabe der §§ 136 bis 136b und 137d verpflichtet,**

1. sich an **einrichtungsübergreifenden** Maßnahmen der **Qualitätssicherung** zu beteiligen, die insbesondere zum Ziel haben, die Ergebnisqualität zu verbessern und

2. **einrichtungsintern ein Qualitätsmanagement** einzuführen und weiterzuentwickeln, wozu in Krankenhäusern auch die Verpflichtung zur Durchführung eines patientenorientierten Beschwerdemanagements gehört.

(3) **Meldungen und Daten aus einrichtungsinternen und einrichtungsübergreifenden Risikomanagement- und Fehlermeldesystemen nach Absatz 2 in Verbindung mit § 136a Abs. 3 SGB V dürfen im Rechtsverkehr nicht zum Nachteil des Meldenden verwendet werden. Dies gilt nicht, soweit die Verwendung zur Verfolgung einer Straftat, die im Höchstmaß mit mehr als fünf Jahren Freiheitsstrafe bedroht ist und auch im Einzelfall besonders schwer wiegt, erforderlich ist und die Erforschung des Sachverhalts oder die Ermittlung des Aufenthaltsorts des Beschuldigten auf andere Weise aussichtslos oder wesentlich erschwert wäre.**

## § 136a Abs. 3 SGB V

Der Gemeinsame Bundesausschuss bestimmt in seinen Richtlinien über die grundsätzlichen **Anforderungen an ein einrichtungsinternes Qualitätsmanagement** nach § 136 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB V wesentliche Maßnahmen zur Verbesserung der Patientensicherheit **und legt insbesondere Mindeststandards für Risikomanagement- und Fehlermeldesysteme fest.** ..... Als Grundlage für die Vereinbarung von Vergütungszuschlägen nach § 17b Abs. 1a Nr. 4 KHG bestimmt der Gemeinsame Bundesausschuss **Anforderungen an einrichtungsübergreifende Fehlermeldesysteme, die in besonderem Maße geeignet erscheinen, Risiken und Fehlerquellen in der stationären Versorgung zu erkennen, auszuwerten und zur Vermeidung unerwünschter Ereignisse beizutragen.**

# GBA-Richtlinien

## Qualitätsmanagement-Richtlinie/QM-RL Einrichtungsinternes Qualitätsmanagement

„Ein Fehlerberichts - und Lernsystem ist für alle fach- und berufsgruppenübergreifend niederschwellig zugänglich und einfach zu bewerkstelligen. Ziel ist die Prävention von Fehlern und Schäden durch Lernen aus kritischen Ereignissen, damit diese künftig und auch für andere vermieden werden können.

**Die Meldungen sollen freiwillig, anonym und sanktionsfrei durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen.**

Sie werden systematisch aufgearbeitet und Handlungsempfehlungen zur Prävention werden abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit im Rahmen des Risikomanagements evaluiert.“

## Bestimmung des GBA von Anforderungen an einrichtungsübergreifende Fehlermeldesysteme (üFMS-B)

„Die Regelung allgemeiner Anforderungen oder sonstiger Vorgaben für Fehlermeldesysteme ist nicht Gegenstand dieser Bestimmung. Es ist zu gewährleisten, **dass die Meldungen an ein üFMS durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der teilnehmenden Einrichtung freiwillig, anonym und sanktionsfrei erfolgen können müssen.....**

Ein üFMS nimmt Meldungen zu kritischen und unerwünschten Ereignissen sowie Fehlern, Beinahe-Schäden und sonstigen Risiken möglichst mit schon abgeleiteten Empfehlungen zu deren Vermeidung entgegen. Nicht zulässig ist die Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Patientinnen und Patienten.

**Es ist eine vertrauliche Bearbeitung aller Daten sowie eine sichere Übertragung und Speicherung der Daten zu gewährleisten. Jegliche Möglichkeit zur Rückverfolgung der meldenden Einrichtungen von veröffentlichten Fällen ist auszuschließen.“**

# Arbeitsrechtliche Pflicht zur Meldung

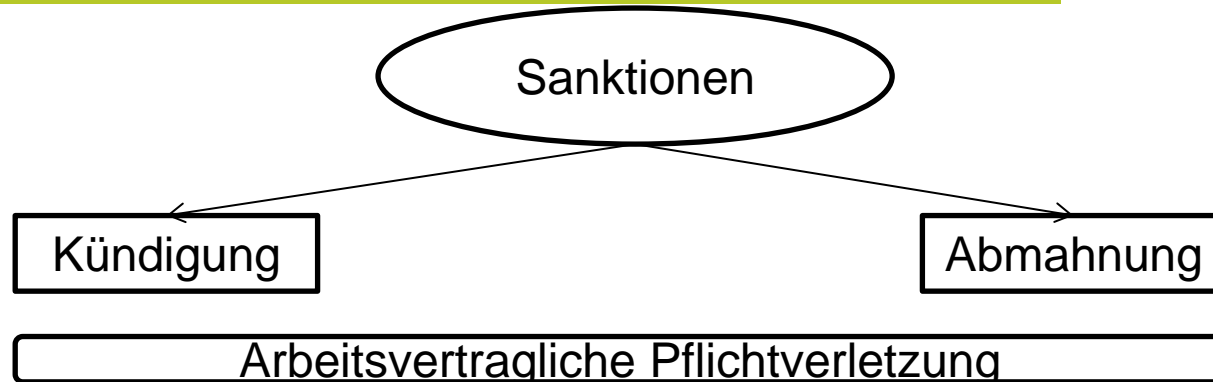
## ■ Meldung als vertragliche Nebenpflicht

- ❑ Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag
- ❑ Vertragliche Pflicht zur Anzeige eingetretener oder drohender (konkreter) Schäden
- ❑ **Problem:** Meldungen in CIRS wohl nicht ausreichend

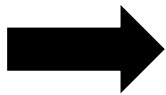
## ■ Meldepflicht aufgrund des Direktionsrechts

- ❑ Rechtsgrundlage: § 106 GewO
- ❑ Nur innerhalb gesetzlicher Grenzen – **Problem:** GBA sieht Freiwilligkeit der Meldung vor
- ❑ Nur nach billigem Ermessen – **Problem:** Gefahr der Selbstbelastung

# Arbeitsrechtliche Sanktionen aufgrund von Meldungen in Fehlermeldesystemen



Meldungen und Daten aus einrichtungsinternen und einrichtungsübergreifenden Fehlermeldesystemen dürfen im Rechtsverkehr nicht zum Nachteil des Meldenden verwendet werden.



- **Nur** der Meldende ist geschützt
- **Erkenntnisse**, die **aus Anlass von Meldungen** gewonnen werden, können für Sanktionen (auch gegenüber dem Meldenden) genutzt werden.

# Unterrichtungs- und Zustimmungsrechte des Betriebsrats

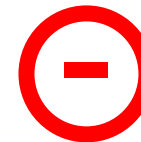
## § 90 BetrVG

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die **Planung** ...  
**von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen..** rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu **unterrichten**.
- (2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu **beraten**, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.



## § 94 BetrVG

Personalfragebogen bedürfen der **Zustimmung** des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt entsprechend für die Aufstellung **allgemeiner Beurteilungsgrundsätze**.



# Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. **Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;**

.....

6. **Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;**

.....



- Mitbestimmung bei § 87 BetrVG bedeutet Herstellung von **Konsens**
- Betriebsrat hat ein **Initiativrecht**
- In Angelegenheiten nach § 87 BetrVG trifft im Falle der Nichteinigung die **Einigungsstelle** eine Regelung, was auch gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgen kann.
- Missachtet der Arbeitgeber erzwingbare Mitbestimmungsrechte, sind den Arbeitnehmer **belastende Maßnahmen** unwirksam
- Bei mitbestimmungswidrigen Maßnahmen hat der Betriebsrat gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren **Unterlassungsanspruch**
- Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten führt allein allerdings nicht zu einem **Beweisverwertungsverbot**



# CIRS und § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG - Fehlermeldesysteme als Regelung des Ordnungsverhaltens ?

**§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**

Mitbestimmungsrecht (+)  
**Ordnungsverhalten**

Mitbestimmungsrecht (-)  
**Arbeitsverhalten**  
(= Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird)

**CIRS**

- CIRS betrifft auch Interessensphären anderer Arbeitnehmer

# CIRS und § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG „Gesetzliche“ Regelung als Grenzen der Mitbestimmung

Bestimmungen des GBA von Anforderungen an einrichtungsübergreifende Fehlermeldesysteme (üFMS-B)

SGB V

Mitbestimmter  
Bereich  
=  
Ausgestaltung  
von CIRS

SGB V

Qualitätsmanagement-Richtlinie/QM-RL

# CIRIS und § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG - Freiwilligkeit der Meldung als Ausschlussstatbestand der Mitbestimmung ?

- **Problem 1:** Die GBA-Bestimmungen geben Freiwilligkeit für die Nutzung von CIRIS vor. Arbeitsrechtlich im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat dies keine Auswirkungen.
  
- **Problem 2:** Selbst wenn Krankenträger die Abgabe von Fehlermeldungen im Rahmen von CIRIS der freien Entscheidung von Arbeitnehmern überlassen, bleibt das Mitbestimmungsrecht bestehen:
  - BAG, Beschl. v. 22.07.2008 - 1 ABR 40/07 (Rn. 59): „ § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift auch dann ein, wenn es sich um Maßnahmen handelt, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen, **ohne dass sie verbindliche Vorgaben zum Inhalt haben.**“

# § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – CIRS als technische Überwachung ?

CIRS als Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

**Anonymität der handelnden Personen**

BAG, Beschl. v. 26.07.1994 – 1 ABR 6/94:  
Technische Überwachung setzt im Grundsatz voraus, dass die Leistungsdaten einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können, die betreffenden Arbeitnehmer also **identifizierbar** sind.

Kein Mitbestimmungsrecht bei CIRS gem.  
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Professor Dr. Oliver Ricken  
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht,  
Mitglied des Bielefeld Center for Healthcare Compliance



Universität Bielefeld  
33615 Bielefeld  
Telefon: 0521-106 6971  
E-Mail: [oliver.ricken@uni-bielefeld.de](mailto:oliver.ricken@uni-bielefeld.de)  
<http://www.bchc.nrw.de>