

## CIRS-Fall

---

### **Narkoseeinleitung ohne gültige Aufklärung trotz stattgefundenem Team-Time-Out**

Im Januar 2017 wurde auf der CIRS-Seite der Anästhesie ein Fall veröffentlicht, der für jeden Arzt im Gesundheitswesen Relevanz aufweist.

Ein junger Patient kommt zu einer Elektivoperation ins Krankenhaus. Nach zügiger Narkoseeinleitung fällt zufälligerweise auf, dass der Aufklärungsbogen der Anästhesie nicht ausgefüllt und weder vom ärztlichen Kollegen noch von den Eltern des Patienten unterschrieben wurde. Der Patient wird somit ohne Narkoseeinwilligung operiert, was auch bei einem gelungenen Eingriff im rechtlichen Sinne eine Körperverletzung darstellt.

In der Fehlermeldung wird angegeben, dass auf dem vorhandenen „Team-Time-Out-Bogen“ alle Papiere als vollständig vorhanden eingetragen wurden. Hierdurch wird das Fehlen der schriftlichen Einverständniserklärung und somit wahrscheinlich

auch das des ärztlichen Aufklärungsgesprächs nicht rechtzeitig bemerkt. Laut Angaben des Melders rutscht der Patient auf Grund von einer Verkettung von Fehlern und Unachtsamkeit auch durch weitere Sicherheitskontrollen des Krankenhauses.

Hier sieht man sehr deutlich, was Risikomanagement NICHT ist. Das Einführen von Checklisten ersetzt nie den gesunden und professionellen Menschenverstand. Checklisten können Prozessabläufe wunderbar begleiten, vereinheitlichen und verhindern, dass etwas vergessen wird. Als reine Abhaklisten dienen sie höchstens der Dekoration. Risikomanagement dient dem gezielten Aufspüren von Fehlern und Risiken im interdisziplinären Team, der Analyse, der Lösungsfindung und dann der konsequenten Umsetzung von Maßnahmen, die eben genau NICHT im Abhaken von Listen bestehen.

Details zum Fall unter [www.cirs-ains.de/files/fall-des-monats/FdMJanuar2017.pdf](http://www.cirs-ains.de/files/fall-des-monats/FdMJanuar2017.pdf)

### **Take-Home-Message**

- Verantwortlich für die Einwilligung des Patienten ist der Arzt, der den Eingriff durchführt.
- Bei der Einführung von Checklisten ist auf die entsprechende Schulung der Mitarbeiter sowie eine organisationale Einbindung zu achten.

Auch wenn Einwilligung und Aufklärung durchaus nur mündlich erfolgen dürfen und nicht unterschrieben sein müssen, gilt es zu bedenken, dass das Gespräch als solches und auch die Einwilligung dokumentiert sein müssen. Im Streitfall ist es letztendlich aber immer hilfreich, wenn eine unterschriebene Aufklärung und Einwilligung vorgelegt werden kann.