

Überlastung anzeigen!



DER DRUCK MUSS RAUS!

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in den letzten Wochen häufen sich Aussagen in der GeNo, dass Überlastungsanzeigen verboten oder unzulässig seien, weil die Personalausstattung ausreichend sei.

Wir drucken deshalb hier einen Artikel von Dr. Ernst-Günther Mörsel, stv. Vors. des Fachbereichsvorstandes 3 Lüneburger Heide in etwas gekürzter Fassung zur Funktion und haftungsrechtlichen Bedeutung von Überlastungsanzeigen ab.

Funktion und Bedeutung einer Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige ist die Meldung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, dass die erwartete ordnungsgemäße Erfüllung von Aufgaben aus sachlichem Grund nicht mehr gewährleistet ist.

In den von uns zu betrachtenden Fällen ist der sachliche Grund überwiegend in einer unzureichenden Personalbesetzung zu sehen. In diesen Fällen ist eine Überlastungsanzeige nie die Meldung einer individuellen Überlastung („Ich kann das nicht schaffen!“), sondern eine kollektive Maßnahme („Wir können das nicht schaffen!“).

Keine Überlastungsanzeige = Wir haben genug Personal.

In vielen Teams im Krankenhaus herrscht immer noch die Grundhaltung:

„Wir schaffen das schon.“

Diese Haltung hat in den letzten 20 Jahren wesentlich dazu beigetragen, dass das Personal im Pflegedienst kontinuierlich abgebaut wurde und die Belastung der einzelnen Pflegekraft um mehr als 25% angestiegen ist.

Der Arbeitgeber hat in der Praxis kein Interesse an der Zustellung einer Überlastungsanzeige, denn durch sie wird er in die Verantwortung genommen. Und er wird gezwungen, über mehr Personal nachzudenken oder zumindest auf weiteren Personalabbau zu verzichten.

Nach meinen Erfahrungen müssen Pflegekräfte mit repressiven Maßnahmen von Vorgesetzten rechnen, die den Absender der Anzeige dazu bewegen wollen, die Anzeige wieder zurückzuziehen. Der dabei ausgeübte Druck - z.B. von Stationsleitungen oder Pflegedienstleitern - kann so massiv sein, dass



trotz unveränderter Arbeitsbedingungen die Anzeige nicht aufrechterhalten wird. Diesen Vorgesetzten sollte klar sein oder klar gemacht werden, dass mit einem solchen Verhalten der Straftatbestand der Urkundenunterdrückung (§ 274 StGB) erfüllt sein kann: „Mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren ... wird bestraft, wer ... eine Urkunde ... vernichtet, beschädigt oder unterdrückt, ...“

Während der Arbeitgeber eigentlich ein Interesse an der Meldung gefahrgeneigter Situationen haben sollte, um die Gefahr abstellen zu können, verhält er sich also in der Praxis vielfach genau entgegengesetzt. Er verfährt nach dem Grundsatz: „Augen zu und durch.“

...

Mit einem Bein im Gefängnis...

Bei leichter und mittlerer Fahrlässigkeit haftet im Zivilrecht der Arbeitgeber. So urteilt inzwischen regelmäßig das Bundesarbeitsgericht und so steht es auch in Tarifverträgen, z.B. im

§ 3 Abs. 6 TVöD-K durchgeschriebene Fassung

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Bedeutung der Überlastungsanzeige bei der Arbeitnehmerhaftung wurde in „drei“, der ver.di – Publikation für den Fachbereich Gesundheit, anschaulich beschrieben:

- ◆ Der Arbeitgeber haftet bei einem Organisationsverschulden.
- ◆ Haben Arbeitnehmer/innen den Arbeitgeber nicht auf für ihn »nicht ersichtliche« Organisationsmängel hingewiesen, so haften die Arbeitnehmer/innen für den entstandenen Schaden selbst.
- ◆ Die Arbeitnehmerhaftung beschränkt sich nach einem Bundesarbeitsgerichtsurteil (vom 27.09.1994-APNr.103 zu § 611 BGB) für alle Arbeitnehmer/innen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Alles andere fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers.
- ◆ Bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit kann z.B. Arbeitsüberlastung oder Müdigkeit eine Rolle spielen.

Die Überlastungsanzeige ist also eine Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer/in vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen.

...



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

**Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen**
Bez. Bremen-Nordniedersachsen
Bahnhofsplatz 22-28, 28195 Bremen
verantwortlich: Uwe Schmid, Juli 2011



Überlastung anzeigen!

Eine Überlastungsanzeige berechtigt nie zu pflichtwidrigem Handeln. Sie entbindet den Arbeitnehmer nicht von seiner Pflicht zur sorgfältigen Arbeitsleistung. Auch unter unerträglich erscheinenden Arbeitsbedingungen müssen Pflegendе und Ärzte alles in ihrer Macht stehende tun, um eine Schädigung des Patienten zu verhindern. Gleichzeitig besteht aber die Pflicht, die Gefährlichkeit der Situation zu melden und zur Abstellung aufzufordern.

Inhalt und Weg der Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige kann im Prinzip schriftlich oder mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen ist die schriftliche Form unbedingt vorzuziehen – so entsteht die Urkunde, deren Unterdrückung mit bis zu fünf Jahren Freiheitsentzug bestraft wird. Sie wird direkt an die Spitze des Unternehmens gerichtet, zum Beispiel an den Pflegedirektor, den Ärztlichen Direktor oder den Geschäftsführer / Verwaltungsdirektor / Vorstandsvorsitzenden.

Die Einhaltung des „Dienstweges“ bedeutet in jeder Hierarchiestufe ein Risiko, nämlich dass der Absender zur Rücknahme „bewegt“ wird oder das Papier im gleichnamigen Korb landet. Selbstverständlich behält der Absender eine Kopie bei seinen Unterlagen.

Eine zusätzliche Information der Arbeitnehmervertretung ist nicht zwingend.

Gute MAVen, Betriebs- und Personalräte werden Überlastungsanzeigen aktiv unterstützen und so auch Druck von den „Anzeigern“ nehmen. Es muss sicher gestellt sein, dass Überlastungsanzeigen umgehend bearbeitet werden.

Inhaltlich muss die Überlastungsanzeige möglichst konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern, z.B. wie viel Personal vorhanden ist und wie viele Patienten welchen Schweregrades zu versorgen sind....

ver.di fordert:

Konsequenzen aus Überlastungs-/Gefährdungsanzeigen ziehen!

Unter dem Motto „Der Druck muss raus!“ läuft gerade eine bundesweite trägerübergreifende Krankenhauskampagne von ver.di. Ziel sind verbindliche - möglichst tarifliche - Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Eine Forderung lautet, dass Konsequenzen aus Gefährdungs-/Überlastungsanzeigen zu ziehen sind. Unter Beteiligung der Beschäftigten sind unmittelbar Folgerungen aus Gefährdungs-/Überlastungsanzeigen festzulegen, z.B. zusätzliches qualifiziertes Personal, Einsatz von Springerdiensten, Leistungseinschränkungen bis hin zu Bettensperungen.



DER DRUCK MUSS RAUS!

Juristische Hintergründe einer Überlastungsanzeige

Der Begriff Überlastungsanzeige ist juristisch nicht definiert. Er findet sich nicht in Gesetzen, Verordnungen oder in Tarifverträgen. Das Wort ist negativ besetzt: Arbeitnehmer verbinden damit gedanklich das Eingeständnis, nicht leistungsfähig genug zu sein. Und genau das wird ihnen nach einer Anzeige häufig auch vorgehalten: „Sie schaffen also Ihre Arbeit nicht?“ oder an Stationschwestern: „Sie haben wohl Ihren Laden nicht im Griff!“

Außerdem trifft „Anzeige einer Überlastung“ im Kern nicht die Bedeutung der Maßnahme: Anzeige einer gefahrgeneigten Situation, Hinweis auf Organisationsfehler, Prävention eines Schadens. Bessere Alternativen sind daher: Gefahrenanzeige, Gefährdungsanzeige, Entlastungsanzeige oder Präventionsanzeige.

Da es keine juristische Definition gibt, muss die Begründung für die Notwendigkeit der Meldung aus dem Wortlaut entsprechender Vorschriften hergeleitet werden:

§ 15 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 ArbSchG Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

§ 17 ArbSchG Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

Ein weiterer Grund für Überlastungsanzeigen ergibt sich aus den Nebenpflichten der Beschäftigten aus dem Arbeitsvertrag. In Verbindung mit § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB gehört dazu die Pflicht, den Arbeitgeber im Rahmen der individuellen Möglichkeiten der Beschäftigten vor Schaden zu bewahren bzw. diesen abzuwehren.

§ 241 BGB Pflichten aus dem Schuldverhältnis ...

(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

Im Interesse des Arbeitgebers liegt die Schadensvermeidung (glaubt zumindest der Gesetzgeber). Der Arbeitnehmer muss hierauf Rücksicht nehmen und gefahrgeneigte Situationen melden.

§ 242 Leistungen nach Treu und Glauben

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Wenn der Arbeitgeber sich nicht um die Abstellung der angezeigten Gefahr kümmert, bietet das Arbeitsschutzgesetz in Absatz 2 des § 17 die Lösung an:

§ 17 ArbSchG Rechte der Beschäftigten

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden...

Zuständige Behörden sind das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Stellen müssen auch anonymen Anzeigen nachgehen. Hier hat der Gesetzgeber offensichtlich dem Schutz der Arbeitnehmer vor Sanktionen des Arbeitgebers Rechnung getragen. Die gleiche Absicht verfolgt auch

§ 612a BGB – Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Bei der Beurteilung einer Schadensursache können sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer strafrechtlich verfolgt oder zivilrechtlich in die Haftung genommen werden. Hier geht es um die Begriffe Organisationsverantwortung (-verschulden), Delegationsverantwortung (Delegationsverschulden), Übernahmeverschulden und Ausführungsverantwortung.

ver.di

Verante
Dienstleistungs-
gewerkschaft