

49/2006

## Wenn die Arbeit nicht mehr zu schaffen ist .... Überlastung beim Arbeitgeber anzeigen

Unzureichende Personalbesetzung in den Heimen ist einer der Auslöser für gefährliche Pflege. Obwohl Pflegebedürftige sichtlich darunter leiden und auch die Pflegenden ihre Not damit haben, herrscht häufig die Grundhaltung in Pflorgeteams vor: „**Wir schaffen das schon**“.

Arbeitgeber müssten eigentlich das Interesse haben, von den gefahrgeneigten Situationen Kenntnis zu haben, um sie abzustellen. Leider zeigt die Praxis vielfach ein umgekehrtes Verhalten nach dem Motto: „**Augen zu und durch**“.

In der Wirkung gefährlich für die Pflegebedürftigen, aber auch mit Konsequenzen behaftet für die Pflegekräfte, wie zunehmend Urteile in strafrechtlichen und zivilrechtlichen Prozessen gegen Pflegekräfte zeigen.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer/innen die Pflicht, ihre Arbeit mit

größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen. Und dies gilt in besonderem Maße, wenn Menschen davon betroffen sind. Auch unter unerträglich erscheinenden Arbeitsbedingungen müssen Pflegendes alles in ihrer Macht stehende tun, um eine Schädigung des Pflegebedürftigen zu verhindern.

Wenn z.B. eine Pflegekraft in der Nacht alleine bis zu 100 Pflegebedürftige zu betreuen hat, dann ist eine verantwortliche Versorgung schwer vorstellbar und Schädigungen sind wahrscheinlich. Strafrechtlich relevante Tatbestände wie z.B. Verlassen in hilfloser Lage, Körperverletzung durch Unterlassung, Verletzung der Aufsichts- und Fürsorgepflicht können hier entstehen.

### Arbeitsschutzgesetz

#### § 15 Pflichten der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie 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 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.

Zu den ausdrücklichen Pflichten von Arbeitnehmer/innen gehört dann, diese und andere gefahrgeneigten Situationen und Missstände dem Arbeitgeber mitzuteilen. Diese Pflicht ergibt sich aus verschiedenen Gesetzen (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG, Bürgerliches Gesetzbuch – BGB), aus Tarifverträgen und möglicherweise aus Arbeitsverträgen.

Die Meldung sollte am besten schriftlich in einer **Überlastungs- bzw. Entlastungsanzeige** an den Arbeitgeber erfolgen. (Der Schriftform ist aus Beweisgründen der Vorzug vor der mündlichen Mitteilung zu geben).

Ist die **unzureichende Personalbesetzung** der Grund für Missstände, sollte die Überlastungs- bzw. Entlastungsanzeige nicht als individuelle Meldung („Ich kann das nicht schaffen“) sondern als kollektive Meldung („Wir können das nicht schaffen“) erfolgen.

**Aktive und engagierte Personalräte, Betriebsräte oder Mitarbeitervertretungen flankieren mit entsprechenden Maßnahmen die Überlastungs- bzw. Entlastungsanzeigen der betroffenen Arbeitnehmer/innen.**

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. Und was Arbeitgeber im Fall der Fälle alles nicht gewusst haben wollen, ihre „Gutgläubigkeit“ ist dann beachtlich.

## Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

**§ 242 BGB** verpflichtet u.a. die Beschäftigten, ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, „wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern.“ Darum müssen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid geben, wenn Arbeit un verrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Die Beschäftigten entgehen so auch der sonst möglichen „Arbeitnehmerhaftung“ wegen „Übernahmeverschulden“. Überlastungsanzeigen sind darum auch Entlastungsanzeigen.

**§ 618 BGB** verpflichtet umgekehrt den Arbeitgeber, Dienstleistungen unter seiner Leitung „so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“ Wer für Gesundheit und menschenwürdiges Auskommen von Pflegebedürftigen sorgen will, braucht sich dabei also nicht selbst krank zu machen.



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 nicht vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vertretende Müdigkeit eine Rolle spielen. Die Überlastungsanzeige ist also eine Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer/in vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen. Grobfahrlässig handelt, wer als Arbeitnehmer/in die erforderliche Sorgfalt unterlässt oder naheliegende Überlegungen nicht anstellt. Die Pflichtverletzung muss besonders groß und auch subjektiv nicht entschuldbar sein. Mit Vorsatz handelt, wer wissentlich ein rechtswidriges Ergebnis will. Voraussetzung für Schadenersatz ist, dass Arbeitnehmer/innen schuldhaft und rechtswidrig gehandelt haben. Rechtswidrig bedeutet, dass kein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die Schuldhaftigkeit ergibt sich aus der Prüfung der vorgenannten Begriffe.

nicht. Sie kann jedoch bei der Bewertung der Straftat durch das Gericht herangezogen werden.

Überlastungs- bzw. Entlastungsanzeigen sind also Informationen an den Arbeitgeber über unhaltbare, da gefährdende Arbeitsbedingungen und die Aufforderung zu deren Abstellung. Die Anzeige erfüllt die gesetzliche Pflicht von Arbeitnehmer/innen, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hinzuweisen, die Gefährlichkeit der Situation zu melden, so dass dieser sie beseitigen kann. Sie dient auch dazu, den Arbeitgeber „bösgläubig“ zu stellen, sprich: er kann seine Verantwortung für Organisationsmängel - wegen angeblicher Unkenntnis der Situation - nicht auf die Pflegekräfte abwälzen

**Eine abgegebene Überlastungs- bzw. Entlastungsanzeige berechtigt jedoch nie zu pflichtwidrigem Handeln. Es bleibt die Pflicht der Pflegenden bestehen, ihre Tätigkeiten mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen und alles in ihrer Macht stehende zu tun, um Schaden von den Pflegebedürftigen abzuwenden.**

Strafrechtlich enthaftet eine Überlastungs- bzw. Entlastungsanzeige



## Form und Inhalt der Überlastungsanzeige

- ✓ Sie sollte schriftlich erfolgen an den zuständigen Vorgesetzten.
- ✓ Sie sollte mit dem Betriebsrat, dem Personalrat oder der Mitarbeitervertretung vorher abgesprochen sein.
- ✓ Sie muss konkret und objektivierbar die Situation am Arbeitsplatz schildern, den Mangel beschreiben.
- ✓ Die nicht mehr ordnungsgemäß durchführbaren Tätigkeiten und möglichen Risiken für die Pflegebedürftigen sollten aufgezeigt werden.
- ✓ Es sollte kurz geschildert werden, welche Möglichkeiten zur Mängelbeseitigung bereits durch den/die Anzeigenden ausgeschöpft wurden und nicht zum Ziel geführt haben.

## Personalräte, Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen

nehmen Überlastungsanzeigen sehr ernst. Sie drängen beim Arbeitgeber auf die Erledigung der Mängel. Ist der Arbeitgeber nicht zu einer konstruktiven Lösung bereit, haben sie nach den jeweiligen Vertretungsgesetzen die Möglichkeit, bei der Genehmigung von Dienstplänen und Überstunden entsprechend zu intervenieren. Besteht eine besondere Belastung für die Arbeitnehmer/innen, können z.B. Betriebsräte auf der Grundlage der §§ 91 und 92 Betriebsverfassungsgesetz bis hin zu einem Einigungsstellenverfahren Abhilfen herbeiführen und damit Einfluss auf die Personalplanung nehmen.

**ver.di empfiehlt**, Überlastungsanzeigen vermehrt einzusetzen. Einmal, um sich persönlich abzusichern aber auch als gemeinschaftliche „Aktion“ mehrerer oder aller Beschäftigter, um unzumutbare Arbeitsbedingungen öffentlich zu machen und gemeinschaftliches Handeln zu demonstrieren.

### Quellen und Links

1. ver.di (Fachbereich 3) Mitgliederzeitung drei Nr.3/02  
<http://www.verdi-drei.de/archive/>
2. Dr. Ernst-Günther Mörsel, ver.di Bezirk Lüneburger Heide  
[http://www.verdi.de/lueneburger-heide/fachbereiche - branchen - berufe/3\\_ges\\_sozd\\_wohl\\_kirchen/ueberlastungsanzeigen](http://www.verdi.de/lueneburger-heide/fachbereiche_-_branchen_-_berufe/3_ges_sozd_wohl_kirchen/ueberlastungsanzeigen)
3. Pflegenetz Konfliktfeld-Pflege – Muster Überlastungsanzeige  
<http://www.konfliktfeld-pflege.de/dateien/navi/frameset.html?../start.html>
4. Personalrat Universitätsklinikum Magdeburg  
[http://www-e.uni-magdeburg.de/gprumd/pbl02\\_02/Pbl02\\_202.htm](http://www-e.uni-magdeburg.de/gprumd/pbl02_02/Pbl02_202.htm)
5. Personalrat Universitätsklinikum Heidelberg  
<http://www.klinikum.uni-heidelberg.de/Ueberlastungsanzeige.3387.0.html>

