

Beschäftigte am Limit

Ausweg Überlastungsanzeige Wenn die Arbeit zuviel wird, kann auf der juristischen Ebene die Überlastungsanzeige ins Spiel kommen, um auf Missstände hinzuweisen. Doch wie muss diese aussehen, damit sie überhaupt wirkt und welche Vorteile sind mit ihr verbunden?

In kaum einer Berufsgruppe ist die Arbeitsbelastung permanent derart hoch, dass die Beschäftigten immer wieder an ihr Limit kommen, wie in Pflegeberufen. Angehörige der Heilberufe bekommen dies gerade in Zeiten wie Corona mehr als deutlich zu spüren und leider gibt es immer mehr, die deswegen sogar ihren Beruf komplett aufgeben. Und weil es ohnehin schon zu wenig Pflegende gibt, die diese Herausforderung als Beruf annehmen wollen, wird die Situation im Gesundheitswesen immer dramatischer. Da helfen auch aus dem Ausland angeworbene Fachkräfte nicht wirklich weiter, die obendrein häufig noch mit der Sprache zu kämpfen haben und Anerkennungskurse absolvieren müssen.

Für diejenigen, die aber doch dabei bleiben, stellt sich die Frage, wie sie mit der allgegenwärtigen Überlastung durch Zeitstress, Multitasking und wachsende Aufgabenstellungen umgehen sollen. Kurse zur Stressbewältigung sind schön und gut, aber das, was dort empfohlen wird, lässt sich im Pflegealltag oft nicht umsetzen. Einfach mal in der Pause an die frische Luft gehen oder sich mal zwischendurch hinsetzen und Atemübungen machen – all das kann helfen, doch woher soll man die Zeit nehmen? Zugleich steigt die Erwartungshaltung von Patienten, Bewohnern und deren Angehörigen immer mehr. Längst sind sich viele gar nicht mehr bewusst, dass wir in Deutschland eines der besten Gesundheitssysteme der Welt haben und dass wir uns glücklich schätzen dürfen, in nahezu jeder Lebenslage adäquate Hilfe zu bekommen. Vieles wird nicht nur als selbstverständlich, sondern bereits als nicht mehr ausreichend angesehen.

Voraussetzungen und Aufbau

Grundvoraussetzung einer Überlastungsanzeige ist das objektive Vorliegen eines Zuviels an Arbeit. Grundsätzlich genügt das rein subjektive Gefühl, man müsse zu viel oder mehr als andere arbeiten, nicht aus. Menschen sind sehr verschieden – der eine ist sehr leistungsfähig und kann viel besser bis an sein Limit heranarbeiten, der andere kann mit einer solchen Belastung nur schlecht oder gar nicht umgehen. Arbeitsrechtlich muss zwar keiner überobligatorische Leistungen erbringen, d.h. es wird von einem Arbeitnehmer im Wesentlichen nur die Arbeitsleistung erwartet, die der durchschnittliche Mitarbeiter in einer vergleichbaren Position zu erbringen in der Lage ist. Ein Angestellter muss also nicht tagtäglich am Anschlag arbeiten und damit bis zu seiner Belastungsgrenze Leistungen erbringen. Doch das ist eher die graue Theorie, denn die Praxis sieht in vielen Bereichen des Gesundheitswesens völlig anders aus – es wird eben doch bis zur Erschöpfung gearbeitet. Dann aber liegt auch objektiv eine Überlastung vor. Hier ist also immer auch eine Selbstreflexion gefragt – bin ich objektiv überlastet oder habe ich nur das Gefühl? Liegt im Vergleich zum Durchschnitt aber gar keine Überlastung vor? Denn tatsächlich gibt es heute neben dem Burnout auch den Begriff des Boreouts – betroffen davon sind Mitarbeiter, die zu wenig zu tun haben. Schwer vorstellbar ist dies im Gesundheitswesen zumindest im Bereich derer, die aktiv Pflegeleistungen erbringen. Und doch kann es auch hier mal dazu kommen, dass vorübergehend ein Mehr an Arbeit anfällt, was man subjektiv als große Belastung empfindet, objektiv aber gar nicht so zu werten ist. Man empfindet es nur so, weil man längere Zeit vergleichsweise recht wenig zu tun hatte. Der Begriff der Überlastung ist eben sehr relativ.

Auch eine Frage der Haftung

Wenn wir nun von einer objektiv feststellbaren Überlastung ausgehen, dann kommt die Anzeige derselben ins Spiel. Besonders in Fällen einer Gefährdung der Patientensicherheit ist die Anzeige überaus wichtig. Denn gerade in einer solchen Situation kann es zu Behandlungsfehlern kommen. Und wenn ein Patient geschädigt oder gar verstorben ist, die Schweigepflicht nicht gewahrt wurde oder ein anderes Missgeschick passiert ist, dann geht es schnell auch um die Frage der Haftung und Verantwortlichkeit der Pflegekraft, welche ihre Arbeit nicht mehr fehlerfrei erledigen konnte. Zivil-, Straf- und Arbeitsrecht kommen nebeneinander mit ihren



Eine Überlastungsanzeige bietet zumindest die Chance zur Änderung.

Konsequenzen daher. Gesetzlich geregelt ist die Überlastungsanzeige nicht. Ein gewisser Ansatz ist allenfalls im Recht des Arbeitsschutzes in § 16 ArbSchG zu finden: „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.“ Ansonsten besteht keine Pflicht zur Erstattung einer Überlastungsanzeige – vielmehr geht es mit ihr um einen um den Versuch, die Bedingungen zu verbessern, zum anderen, die rechtlichen Folgen für sich selbst ein wenig kalkulierbarer zu machen. Und nicht zuletzt die arbeitsvertragliche Treuebeziehungsweise Loyalitätspflicht, wonach jeder Arbeitnehmer verpflichtet ist, Schäden vom Arbeitgeber abzuwenden, gebietet fast eine Anzeige.

Bloßes Mitteilen von Unzulänglichkeiten wertlos

Besonders wichtig ist deswegen, dass die Anzeige immer in schriftlicher Form erfolgen sollte. Das Mindeste wäre ein E-Mail. Besser ist aber allemal der gute alte Brief mit einem aussagekräftigen Text und einer eigenhändigen Unterschrift. Schließlich soll die Maßnahme ja etwas bewirken und man sollte sie, wenn dann doch etwas schiefgegangen ist, auch nachweisen können. Das bloße verbale Mitteilen von Unzulänglichkeiten bringt nahezu nichts. Die schlichte (auch schriftliche) Mitteilung, man habe zu wenig Personal oder zu viel Arbeit, ist rechtlich wertlos. Vielmehr muss der Arbeitgeber über konkrete Missstände und damit verbundene Gefahren informiert werden. Dies muss daher so geschehen, dass er sich ein Bild von der Situation machen und Abhilfemaßnahmen ergreifen kann. Je genauer also geschildert wird, wo Mankos vorhanden sind, wenn vielleicht sogar noch Verbesserungsvorschläge genannt werden, umso wertvoller und effektiver ist die Maßnahme.

Was bringt die Überlastungsanzeige tatsächlich?

In tatsächlicher Hinsicht sollte man sich nicht zu viel von einer Überlastungsanzeige erhoffen. Fehlendes Personal wird kaum aufgestockt werden – schlichtweg vermutlich deswegen, weil das Geld dafür fehlen dürfte. Und selbst wenn vielleicht die Finanzmittel vorhanden wären, so arbeiten doch heute sehr viele Einrichtungen gewinnorientiert – ein immer wieder kritisiertes Aspekt des Gesundheitswesens. Tatsächlich aber gelingt es insbesondere im Klinikbereich offensichtlich vielen Trägern nicht mehr, überhaupt noch Gewinne zu generieren. Wenn dort die „schwarze Null“ erreicht wird, ist man schon einigermaßen zufrieden. Da die Politik aber ebenfalls keine tiefgreifenden Fördermaßnahmen zu ergreifen scheint, wird es trotz Überlastungsanzeige bei der Überlastung rein tatsächlich verbleiben.

Wie wirkt die Überlastungsanzeige rechtlich?

Rechtlich bringt die Überlastungsanzeige einiges, und zwar dann, wenn es tatsächlich zu einem Behandlungsfehler gekommen ist. Wurde ein Mensch geschädigt oder ist er verstorben, so stellt sich die Frage der Haftung auf Schadensersatz und Schmerzensgeld nach Zivilrecht. Zwar wird der zu bezahlende Geldbetrag immer identisch bleiben, da Schadensersatz in Deutschland bedeutet, ein Geschädigter soll so gestellt werden, wie wenn kein Schaden eingetreten wäre. Doch stellt sich in diesen Fällen immer die Frage, ob

letztlich die den Fehler verursachende Pflegekraft selbst oder ihr Arbeitgeber haftet. Im Falle einer Überlastungsanzeige sind die Chancen deutlich höher, dass der innbetriebliche Schadensausgleich zugunsten der Pflegekraft ausgeht, sodass die Einrichtung alles alleine bezahlen muss und die ohnehin schon überlastete Mitarbeiterin nicht auch noch etwas aus eigener Tasche bezahlen muss.

Im Strafrecht geht es dagegen immer darum, wer gehandelt und einen Fehler verursacht hat. Auch wenn jemand aus einer Überlastung heraus einen Fehler begeht und damit einem anderen Menschen einen Schaden zufügt, bleibt es bei seiner strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Hat derjenige aber zuvor mittels der Überlastungsanzeige auf seine konkrete Situation hingewiesen, so kann dies wenigstens bei der Strafzumessung als „mildernder Umstand“ berücksichtigt werden. Eine etwaige Bestrafung dürfte also deutlich geringer ausfallen.

Schließlich spielt auch noch das Arbeitsrecht insofern eine Rolle, als dem Arbeitgeber Sanktionsmöglichkeiten zur Seite stehen. Er wird sich möglicherweise überlegen, ob eine Ermahnung, Abmahnung oder gar fristlose Kündigung nach einem Behandlungsfehler zu ergreifen ist. Doch auch hier erhöhen sich die Chancen einer Pflegekraft deutlich, entweder gar nicht von der Einrichtung mit Maßnahmen belegt zu werden oder, sollte dies doch geschehen, sich vor dem Arbeitsgericht erfolgreich dagegen wehren zu können. Denn durch die Überlastungsanzeige war ja der Arbeitgeber vorab informiert, hätte reagieren können und kann nun seinem Mitarbeiter nicht wirklich einen Vorwurf machen. ►►

FAZIT

Die Überlastungsanzeige ist kein Freibrief im Falle eines Behandlungs- oder sonstigen Fehlers. Rechtliche Folgen lassen sich damit allenfalls abmildern, jedoch nicht völlig verhindern.

In tatsächlicher Hinsicht bietet sie immerhin die Chance, dass sich Arbeitsbedingungen verbessern, sofern dies (insbesondere finanziell) machbar ist.

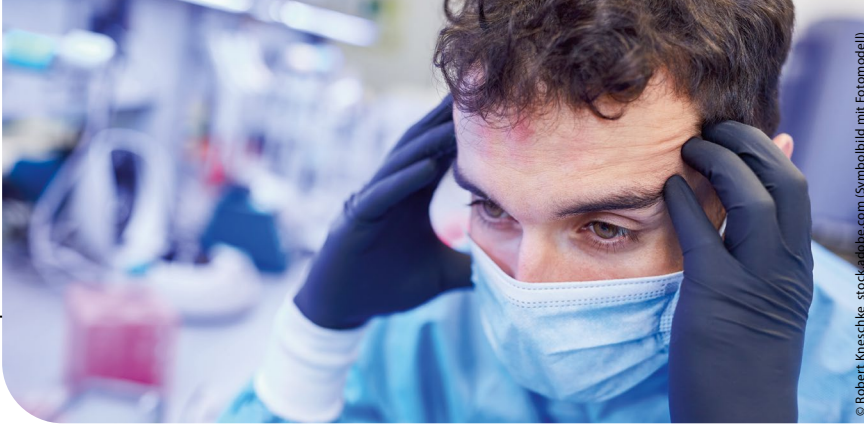
Aus Gründen des Nachweises sollte sie immer schriftlich erfolgen und ist alles in allem dringend zu empfehlen.

Schlüsselwörter: Überlastung, Überlastungsanzeige, Behandlungsfehler



Ass.-jur. Michael Irmeler

Praxis für Konfliktarbeit und Mediation
Lehrinstitut am Ersberg
Ersbergstraße 16
72622 Nürtingen
mediation@ersberg.de



© Robert Kneschke - stock.adobe.com (Symbolbild mit Fotomodel!)

KLAR DEFINIERT

Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige?

In der Januar-Ausgabe beschäftigte sich unser Autor Michael Irmmler im Beitrag „Beschäftigte am Limit“ mit dem Thema Überlastungsanzeige. Einige Leser merkten an, es müsse Gefährdungsanzeige heißen. Richtig ist, dass es beide Begriffe gibt, die überwiegend deckungsgleich, aber nicht vollkommen identisch sind. Im Folgenden eine Erläuterung.

Eigentlich kann man aus den beiden gesetzlich nicht geregelten Begriffen des Arbeitsrechts einiges ableiten: Die Überlastungsanzeige beschreibt die Mitteilung eines Zuviels an Arbeit an den Arbeitgeber, während die Gefährdungsanzeige dem Arbeitgeber signalisiert, dass eine konkrete Gefahr besteht. Beides kann gleichzeitig vorliegen, muss aber nicht. Die Begriffe sind weitgehend deckungsgleich wie zwei sich schneidende Kreise, aber sie sind nicht identisch.

Überlastung kann Gefährdung sein

Meldet ein Arbeitnehmer eine Überlastung, dann heißt das zunächst nur, dass er an seiner Belastungsgrenze angekommen ist. Trotzdem kann er weiterhin in der Lage sein, eine einwandfreie Arbeit zu erbringen, ohne dass z.B. ein Patient deswegen gefährdet wird. Der Arbeitnehmer will damit also nur erreichen, dass organisatorische Maßnahmen ergriffen werden, die die Arbeitsbedingungen verbessern. Gleichzeitig dient ihm die Anzeige dazu, dass er im Idealfall Haftungserleichterungen erreicht, sollte doch ein Schaden eintreten. Die Gefährdungsanzeige bedeutet dagegen, dass aufgrund eines bestimmten Umstands eine konkrete Gefahr für einen Schadenseintritt gegeben ist. Natürlich kann sich eine solche Gefahr aus der Überlastung eines Mitarbeiters ergeben, wenn er eben nicht mehr in der Lage ist, alle Gefahrenpotentiale aufgrund der Arbeitsflut im Griff zu haben. Die Überlastungsanzeige stellt dann zugleich eine Gefährdungsanzeige dar. Schließlich kann es aber auch Gefährdungs-

lagen geben, die nicht mit einer Überlastung in Verbindung stehen. Ist beispielsweise eine unzureichende Ausstattung mit Hilfsmitteln zu beklagen, so kann dies zu einem Schaden führen, auch wenn das Personal nicht überlastet ist. Denken wir an das Fehlen eines ausreichenden Vorrats an Medikamenten, Spritzen usw. Dann würde die Mitteilung dieses Umstands eine reine Gefährdungsmittteilung darstellen.

Welches Mittel ist das richtige?

Die Gefährdungsmittteilung ist qualitativ ein Mehr als die Überlastungsanzeige. Zur arbeitsrechtlichen Verpflichtung eines Arbeitnehmers gehört auch, sich Gedanken darüber zu machen, was er dem Arbeitgeber melden will. Unnötig die Pferde scheu machen und immer zur Gefährdungsanzeige zu greifen, wäre der falsche Weg – vorausgesetzt, der Arbeitgeber legt auf diese Feinheiten Wert.



Ass.-jur. Michael Irmmler

Praxis für
Konfliktarbeit und
Mediation, Nürtingen
mediation@ersberg.de