

DIE ÜBERLASTUNGS-/GEFÄHRDUNGS- /STRUKTURMANGEL-ANZEIGE ODER -MELDUNG

„das unbekannte Wesen“
AKNÖ, Abt. GP: Dr. Gerald Alfons

DAS RECHTLICHE UMFELD: ARBEITS-/DIENSTVERTRAG

Geschuldet wird eine **auf Zeit bezogene** Arbeitsleistung, sonst befänden wir uns ja im Bereich eines Werkvertrages. Es kommt dabei auf die subjektive Arbeitsfähigkeit und auf das betriebliche Umfeld an.

Für die Erfüllung des klassischen Arbeits/Dienstvertrags können eine **Mindestarbeitsmenge oder ein bestimmter Arbeitserfolg nicht** rechtswirksam vereinbart werden.

Es ist unmöglich, tagtäglich eine Top-Leistung („110 % und mehr“) zu erbringen. Die zu erwartende Arbeitsleistung muss **angemessen** sein und wird sich eher am Durchschnitt orientieren.

„**Menschen sind keine Maschinen**“ (Leitspruch von AKNÖ-Präs. Wieser)

WEISUNGEN, ANORDNUNGEN, DELEGATION

Bei den Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen haben wir es oft mit zwei nebeneinanderliegenden hierarchischen Strängen zu tun, dem **arbeits/dienstrechtlichen Weisungszusammenhang** und dem **medizinisch-pflegerischen Anordnungszusammenhang** (wenn dabei eigene Agenden weitergegeben werden, zB ÄrztInnen → DGKP → PA, spricht man von **Delegation**). Idealerweise sollten sich beide nicht widersprechen, v.a. bei der Erteilung arbeits/dienstrechtlicher Weisungen müssen von den Vorgesetzten immer die **berufsrechtlichen Grenzen** mit-gedacht werden. (Theoretisch kann es aber auch umgekehrt vorkommen, dass ärztliche Anordnungen über den Arbeitsvertrag hinauschießen).

GRENZEN VON WEISUNGEN, ANORDNUNGEN, DELEGATION

Dementsprechend dürfen Weisungs-/Anordnungs-/Delegations-Empfänger nur jene Tätigkeiten übernehmen, für die sie **ausgebildet** und zu deren Vornahme sie **berechtigt** sind – und die sie auch **beherrschen** (zumindest in dem Sinne, dass sie nicht unverschuldet „aus der Übung“ sind).

Liegen die Voraussetzungen nicht vor, empfiehlt sich ein begründet und sachlich vorgetragenes „Neinsagen“, um dem Risiko der **Übernahms-/Einlassungsfahrlässigkeit** zu entgehen.

Das darf keine nachteiligen dienstrechtlichen Konsequenzen zeitigen !

VORBEMERKUNG

HAFTUNG IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Vor allem im **Gesundheits- und Sozialbetreuungsbereich**, aber nicht nur dort, kennt man einen **Sorgfaltsmaßstab**, der bei „**sachverständiger Berufsausübung**“ eingehalten werden sollte.

Der Oberste Gerichtshof OGH spricht von „gewissenhaften, einsichtigen, pflichtgetreuen, besonnenen, entsprechend ausgebildeten (durch-schnittlichen) Personen“ aus der jeweiligen Berufsgruppe, die durch ständige Fortbildung über Kenntnisse verfügen, die jeweils *lege artis* (also nach den anerkannten Regeln ihres Fachgebiets) sind.

HAFTUNG

Haftung gibt es auf strafrechtlichem, verwaltungs(straf)rechtlichem und zivilrechtlichem Gebiet.

Die **strafrechtliche** Haftung ist immer höchstpersönlich, es gibt aber auch Beitrags- und Bestimmungstäterschaft („Beihilfe“, „Anstiftung“). Man kennt Vorsatz und Fahrlässigkeit. Auch der Versuch ist strafbar.

Die **verwaltungsstrafrechtliche** Haftung kann in einem Betrieb überwältigt werden (§ 9 VStG) an sog. „verantwortliche Beauftragte“, die tatsächlich „etwas zu reden“ haben müssen (Anordnungsbefugnis) und nur mit ihrer Zustimmung bestellt werden können.

HAFTUNG

Voraussetzung für die **zivilrechtliche** Haftung ist wie im Strafrecht Rechtswidrigkeit und Verschulden. Die „Sachverständigenhaftung“ gem. § 1299 ABGB (aus 1811 !) geht weiter: „Wer sich zu einem Amte, zu einer Kunst, zu einem Gewerbe oder Handwerke öffentlich bekennet; oder wer ohne Noth freywillig ein Geschäft übernimmt, dessen Ausführung eigene Kunstkenntnisse, oder einen nicht gewöhnlichen Fleiß erfordert, gibt dadurch zu erkennen, dass er sich den nothwendigen Fleiß und die erforderlichen, nicht gewöhnlichen Kenntnisse zutraue; er muss daher den Mangel derselben vertreten. Hat aber derjenige, welcher ihm das Geschäft überließ, die Unerfahrenheit desselben gewußt; oder, bey gewöhnlicher Aufmerksamkeit wissen können; so fällt zugleich dem Letzteren ein Versehen zur Last.“ (Mit letzterem ist das **Auswahlverschulden** gemeint, entscheidend u.a., wenn ÄrztInnen oder DGKPs Aufgaben an ungeeignete Personen delegieren).

DIENSTNEHMERHAFTPFLICHTGESETZ

Bei der zivilrechtlichen Haftung für Schäden ist zu bedenken, dass der **wirtschaftliche schwächere AN** sich oft der Gefahr von Schadenersatz in enormer Höhe aussetzt, die in krassen Missverhältnis zu seinem Einkommen steht. Deshalb gibt es das DHG, das in einem **Dreiecks-verhältnis** (DN – DG – Geschädigte/r) den DG mit in die Schadens-tragung einbezieht.

Neben dem **Grad des Verschuldens** des DN kommt es u.a. auf sein Einkommen, seine Ausbildung und verantwortliche Stellung im Betrieb und die Arbeitsbedingungen an, wieweit der DN neben dem DG mit-haftet. Für **entschuldbare Fehlleistungen** haftet man als DN gar nicht.

HILFE !!!!!

Gerade im Gesundheitsbereich neigen die DN zur Selbstaussbeutung: man ist gewissenhaft und sorgfältig, macht die nötigen Fortbildungen, arbeitet „lege artis“ und lässt sich i.d.R. nichts zuschulden kommen. Wäre da nicht diese Personalnot ! Woanders, in einem Betrieb der Produktion, schraubt man das Tempo halt eventuell zurück, das kann immer noch negativ sein für die Rendite der Investoren und damit wohl auch für den eigenen Arbeitsplatz. Aber im GSB ist das „Arbeitsobjekt“ der Mensch, der leidet, wenn man zuwenig Zeit hat und ihn/sie deshalb unfreiwillig vernachlässigt oder Fehler macht, weil man nicht mehr nachkommt. Viele arbeiten dann über ihre Kräfte, aber wie lange hält man das durch ? Was also tun ?

A photograph of a young woman with short blonde hair, wearing a blue t-shirt, sitting at a desk and smiling warmly at the camera. A laptop is open in front of her, and the background is a blurred office environment.

**TRAUEN WIR UNS EINE
ÜBERLASTUNGSANZEIGE
ZU SCHREIBEN ?**

WAS IST EINE ÜBERLASTUNGSANZEIGE?

Eine Überlastungsanzeige ist eine Sachverhaltsdarstellung von ArbeitnehmerInnen an ArbeitgeberInnen über Arbeitsbedingungen, die zu Schäden führen bzw. führen können.

Argumentation: die zu erwartende ordnungsgemäße Erfüllung von Aufgaben ist aus sachlichen Gründen nicht mehr gewährleistet.

Die Stellung der ArbeitnehmerInnen als Erfüllungsgehilfen macht die Anzeige/Meldung zur vertraglichen Pflicht (<- sog. „Treuepflicht“ als arbeitsvertragliche Nebenpflicht).

Die Anzeige/Meldung dient dazu, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hinzuweisen, sodass dieser sie ausräumen kann.

BEGRIFFSDEFINITIONEN

Die Begriffe sind in Österreich nicht gesetzlich definiert oder geschützt. Wahlweise zu bezeichnen als „**Anzeigen**“ oder „**Meldungen**“, letzteres klingt für österreichische Ohren vielleicht etwas angenehmer. Es sind **synonyme Begriffe mit unterschiedlichem Blickwinkel**:

- **Überlastungsanzeige/-meldung** fokussiert die **DienstnehmerInnen**
- **Gefährdungsanzeige/-meldung** zielt v.a. in Richtung **PatientInnen**
- **Strukturmangelanzeige/-meldung** hat die **Organisation** im Visier

WO KOMMT DIE ÜBERLASTUNGSANZEIGE HER ?

Der Begriff Überlastungsanzeige ist dem deutschen Arbeitsschutzrecht zuzurechnen.

Eine Überlastungsanzeige ist auch in D nicht ausdrücklich in Gesetzen, Verordnungen oder in Tarifverträgen geregelt bzw. definiert.

In Deutschland sind die ArbeitnehmerInnen allerdings verpflichtet, nach §15 bzw. §16 Arbeitsschutzgesetz Überlastungen anzuzeigen.

Auch in Österreich ist der Begriff weder im Gesetz noch in Kollektivverträgen geregelt, der § 15 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz „Pflichten der AN“ kann nach unserer Ansicht angewendet werden, weil er passt.

§ 15 ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ (ÖSTERR.)

„**Pflichten der AN**“: AN müssen die gebotenen Schutzmaßnahmen einhalten, die Arbeitsmittel ordnungsgemäß benutzen, dürfen Schutzeinrichtungen nicht außer Betrieb setzen und sich und andere nicht durch Alkohol, Medikamente oder Drogen gefährden. Wichtig ist daneben v.a. **Absatz 5**:

„**Arbeitnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.**“

Es handelt sich also um eine gesetzliche Verpflichtung, deren Einhaltung insofern etwas Mut erfordert, als DG-Versäumnisse aufgezeigt werden.

WARUM SOLLTEN WIR EINE ÜBERLASTUNGSANZEIGE SCHREIBEN?

- Um die eigene Gesundheit bzw. Sicherheit oder die von anderen Personen zu schützen, und v.a. auch den DG auf seine Verantwortung und Haftung aufmerksam zu machen.
- Zur Vermeidung von Fehlern, die zu negativen Auswirkungen und Folgen für alle Beteiligten führen können (v.a. ArbeitnehmerInnen und PatientInnen).
- Aus Eigenschutz der Beschäftigten vor (strafrechtlichen?), arbeits-/dienstrechtlichen und zivilrechtlichen Konsequenzen.

Anmerkung: dzt. schon gewisse praktische Erfahrungen; wechselnde Erfolgchancen, aber keine Erfolgsgarantie ! Es steht halt nicht im Gesetz

ÜBERLASTUNGSANZEIGE FORM

Ist grundsätzlich an **keine** Form gebunden.

Aus **Beweisgründen** sollte allerdings immer die **Schriftform** gewählt werden.

Praktischer Hinweis:

Mehrere DN, eine ganze Abteilung, mehrere Abteilungen haben mehr Gewicht als ein/e einzelne/r DN. Früher nannte man das „**Solidarität**“ !

Am meisten Gewicht erreicht eine Überlastungsanzeige wohl, wenn sich der **Betriebsrat** daran beteiligt.

Überlastungsanzeige

ÜBERLASTUNGSANZEIGE: INHALT UND ADRESSATEN

Genau Sachverhaltsdarstellung an:

- die unmittelbaren Vorgesetzten (sofern die nicht mit unterschreiben)
- die ArbeitgeberInnen (mehr oder weniger hierarchische Ebenen)

über die potenziellen Schädigungen und Gefährdungen der Beschäftigten, der KundInnen, PatientInnen, BewohnerInnen und des Unternehmens selbst (Schadenersatzgefahr!), durch einen vorliegenden genau bezeichneten Missstand wie etwa Personalmangel in einer Abteilung.

Überlastungsanzeige sollte auch in Kopie an die Personalvertretung / den Betriebsrat weitergeleitet werden, sofern nicht von diesen mitgetragen. (Kopien evtl. auch an Arbeitsinspektorat, Arbeiterkammer, Gewerkschaft).

ZIEL – WAS WILL MAN BEZWECKEN?

- ArbeitnehmerInnen vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen
- den Arbeitgeber haftungsmäßig „mit ins Boot“ zu holen
- den Arbeitgeber vor Konsequenzen zu warnen, die er mittragen muss
- nicht zuletzt auch die eigene Gesundheit und Sicherheit zu schützen

TREUEPFLICHT/ANZEIGEPFLICHT

Neben den Hauptpflichten aus einem Dienstverhältnis (Arbeit gegen Entgelt) besteht eine Vielzahl wechselseitiger Nebenpflichten. Man denke nur an die Fürsorgepflicht der Dienstgeberseite !

Eine der wichtigsten Pflichten wird als **Treuepflicht** bezeichnet. Im Rahmen dieser sind die ArbeitnehmerInnen verpflichtet, dem Arbeitgeber einen drohenden oder vorhersehbaren Schaden (möglichst unverzüglich und schriftlich) zu melden (vgl. §15 ASchG).

Die Stellung als Erfüllungsgehilfe (Dritten gegenüber) macht die Information zur vertraglichen Pflicht. Die Anzeige dient dazu, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel in seinem Bereich hinzuweisen, sodass dieser sie ausräumen kann.

Überlastungsanzeige

KEIN „FREIBRIEF“

Die Verpflichtung der ArbeitnehmerInnen, ihre Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen zu erledigen, **bleibt selbstverständlich erhalten.**

Strafbare Handlungen werden dadurch nicht gerechtfertigt/entschuldigt.

Die Information der PatientInnen über eine bevorstehende Leistungsminderung ist nicht Gegenstand der Überlastungsanzeige. Erfolgt diese Information direkt durch Beschäftigte, kann dies evtl. zum Vorwurf der Geschäftsschädigung führen.

WANN IST EINE ÜBERLASTUNGSANZEIGE ABZUGEBEN?

Wenn absehbar ist, dass aus eigener Kraft der DN die Arbeit nicht mehr so geleistet werden kann, dass Gesundheitsschäden, arbeits- oder andere vertragliche „Verletzungen“ (z.B. Pflegevertrag) ausgeschlossen werden können. Man könnte auch sagen, wenn die **Not auf Arbeitnehmerseite groß ist**, wäre der Zeitpunkt gekommen.

Eine bestimmte Form der Überlastungsanzeige gibt es wie schon erwähnt nicht, wir raten diese immer in Schriftform zu übergeben (Beweissicherung). Die dt. Gewerkschaft ver.di hat ein Formular entwickelt, die AKNÖ hat es für österreichische Verhältnisse adaptiert und weiterentwickelt.

INHALT EINER ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Art und Grund der Überlastung - klar und unmissverständlich aufzeigen, dabei aber **unbedingt sachlich bleiben**

Organisationsmangel aus eigener Sicht konkret benennen

Operative Fehler sind nicht mehr auszuschließen – um Abhilfe bitten

Dienstgeber trifft die Organisationspflicht, er könnte etwas ändern

Ausdrücklich darauf hinweisen, dass **bereits jetzt alle Möglichkeiten ausgeschöpft** werden, um eine Gefährdung der PatientInnen zu vermeiden

Hinweis, wie viele (hoffentlich die Mehrheit) der ArbeitnehmerInnen die Situation ebenso problematisch sehen (je mehr es mittragen, desto besser)

RECHTLICHES UMFELD EINER ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Es ist unter haftungsrechtlichen (zivil-u. strafrechtlichen) Anforderungen unabdingbar, dass die jeweilige verantwortliche Pflegeperson ihre Bedenken hinsichtlich der Patientenverantwortung umgehend schriftlich der Stations- oder Pflegeleitung weitergibt. Nur so kann man sich von der aus der Unterbesetzung resultierenden „Organisationshaftung“ befreien bzw. diese zumindest lockern. Keine Anzeige → man akzeptiert die Situation (i.S.v. Zustimmung) - und bringt schlüssig zum Ausdruck, optimale (oder zumindest notwendige) Pflege könne auch weiterhin gewährleistet werden.

Kommt es aufgrund von Personalnot zu Pflegemängeln bzw. Schäden, trifft die Haftung nicht zuletzt das Pflegepersonal. Dies ergibt sich aus der „Organisationsverantwortung“ bzw. „Organisationshaftung“ für eine gefährliche Pflege, im Sinne des Übernahmeverschuldens (Einlassungs-fahrlässigkeit). Es gibt aber auch eine Schadensminderungsobliegenheit ! Zwischen Scylla und Charybdis

NEBENWIRKUNG EINER ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Es ist möglich (fast schon wahrscheinlich), dass Arbeitgeber einer Überlastungsanzeige sehr kritisch gegenüber stehen, und es kommt vor, dass Dienstanweisungen erteilt werden, Überlastungsanzeigen zu unterlassen.

„Die Situation kann sowieso nicht geändert werden, die Pflegekräfte tragen selbstverständlich die rechtliche Verantwortung.

Vielmehr sollte auf darauf geachtet werden, dass Arbeitsabläufe besser organisiert werden – unwichtige Arbeiten sind nachrangig zu behandeln. Und arbeiten Sie halt einfach schneller und vermeiden Sie Leerläufe.“

WIRKUNG EINER ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Es ist zu beachten, dass die haftungsrechtlichen Konsequenzen für die betroffene Pflegekraft (zivilrechtlich, ev. auch strafrechtlich) nur dann ausgeschlossen, gemildert oder entschärft werden können, wenn der unzureichende Personalstand ausdrücklich der Stations- bzw. Pflegeleitung angezeigt wird.

Dienstanweisungen von oben genannter Art entbinden nicht von dieser Pflicht. Man sollte jedenfalls alles dokumentieren !

Pflegepersonen sind deshalb berechtigt und verpflichtet, Überlastungs-anzeigen zu verfassen. Es ist ihnen nicht zuzumuten auszuwählen, welche Schädigungen sie welchen PatientInnen zufügen. Nochmals wird auf §15 Abs. 5, 6 ASchG im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes hingewiesen.

Überlastungsanzeige

DIE ÜBERLASTUNGSANZEIGE „DAS UNBEKANNTE WESEN“ - ABGRENZUNG

Oft wird im Zusammenhang mit Überlastungsanzeige auch von einer

- **Strukturmangelanzeige** (macht auf organisatorische Mängel aufmerksam)
- **Gefährdungsanzeige** (weist auf eine Gefährdung von PatientInnen oder ArbeitnehmerInnen hin)

gesprochen. Mangels Legaldefinition ist eine eindeutige Abgrenzung schwierig und eigentlich auch gar nicht erforderlich. Man kann zB auch „**Sachverhaltsdarstellung**“ sagen. Der Inhalt ist das Entscheidende.

HÄUFIGKEIT DES EINSATZES DIESES RECHTSBEHELFS – EHER EINE GESCHMACKSSACHE, ABHÄNGIG VON ZWECK UND GESICHTSPUNKT

Anwender aus der Praxis, v.a. BetriebsrätInnen, vertreten in dieser Frage unterschiedliche Standpunkte:

- Will man beim Dienstgeber auf Anhieb **effektiv** sein, empfiehlt es sich, dieses Instrument nicht allzu inflationär zu verwenden (Gewöhnungseffekt!)
- Will man aber bei häufigeren Anlassfällen im gleichen Betrieb in erster Linie die **Beweislage** jedes Mal zu Gunsten der DienstnehmerInnen beeinflussen, kann auch ein häufigerer Einsatz sinnvoll sein (wenn es eher darauf ankommt, für den Fall des Falles „aus dem Schneider“ zu sein)

DANKE FÜR
IHRE/EURE
GEDULD

