

Überlastungsanzeige oder Whistleblowing

Unterbesetzung und Patientengefährdung: Was tun?

Klinischer Alltag: Übervolle Stationen und viel zu wenig Personal. Wie sollte sich eine Pflegekraft verhalten, wenn sie den Eindruck eines überdurchschnittlichen Arbeitsanfalls, einer konkreten Patientengefährdung infolge von Unterbesetzung hat? Und: Darf sich eine Pflegekraft an die Öffentlichkeit wenden?

Es bewegt sich etwas. Der Gesamtbetriebsrat eines privaten Klinikbetreibers geht an die Öffentlichkeit, um auf Arbeitsüberlastung und Personalmangel aufmerksam zu machen. Die Initiative „Pflege in Bewegung“ veranstaltet am 12. Mai 2017 einen Aktionstag „Bundesweite Gefährdungsanzeige“. Das Bundesgesundheitsministerium erteilt den Auftrag, Personaluntergrenzen in pflegeintensiven Bereichen zu vereinbaren.

Klare Definition fehlt

Das gängige Instrument im Gesundheitswesen, um auf eine Situation hinzuweisen, die man als Pflegekraft glaubt nicht beherrschen zu können, ist die Überlastungsanzeige. Der Begriff der Überlastungsanzeige wurde erstmalig 1987 von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) thematisiert, nachdem Mitarbeiter eines Krankenhauses auf eine permanente Unterbesetzung in einem Krankenhauslabor hingewiesen hatten.

Eine explizite gesetzliche oder tarifvertragliche Definition der Überlastungsanzeige fehlt bis heute. Überlastungsanzeigen sind jedoch inzwischen ein anerkanntes Instrument in der betrieblichen Praxis. Diverse Vorlagen sind in der Fachliteratur und auf Internetseiten von Verbänden, Gewerkschaften und Kliniken zu finden. Empfohlen wird, den Begriff der Gefährdungsanzeige, der Entlastungsanzeige oder der Anzeige zur Einhaltung von Qualitätsstan-

dards zu verwenden, da die Überlastung des Arbeitsbereichs angezeigt wird und nicht die der Pflegefachkraft. Ohne an dieser Stelle auf alle Eckpunkte einer Gefährdungsanzeige einzugehen, sollte die Anzeige die Arbeitssituation möglichst konkret beschreiben, bis hin zur Benennung der konkreten Überlastungs- bzw. Gefährdungsmerkmale für Patienten (z.B. keine Einhaltung der Pflegestandards mehr möglich).

Wann Anzeige formulieren?

Woraus kann sich nun das Recht oder sogar die Pflicht ergeben, eine Gefährdungsanzeige zu erheben? Zunächst ist hier zu differenzieren: Wenn eine Pflegekraft zu Beginn ihres Dienstes feststellt, dass infolge eines Personalausfalls von Kollegen eine akute Gefährdung für die Gesundheit von Patienten (z.B. gefährliche Pflege) oder für sie selbst (z.B. keine Pausen) droht, muss sie keine schriftliche Gefährdungsanzeige formulieren. Es reicht, zunächst Verantwortliche wie die Stationsleitung, den diensthabenden Arzt, die PDL etc. telefonisch zu unterrichten und entsprechende Weisungen einzuholen. Die Leitungskräfte haben dann ihrerseits Maßnahmen zu ergreifen, wie den vorübergehenden Einsatz von Kollegen anderer Stationen, Verlegung von Patienten, Aufnahmeperrre etc. Dies ist die Aufgabe der Leitungskräfte, gegebenenfalls unter Hinzuziehung des Betriebs- bzw. Personalrates. Die Pflegekraft muss auf jeden Fall ihren Dienst antreten, ein Recht zur Arbeitsverweigerung hat sie

nicht. Auch während der Schicht auftretende Probleme sind unverzüglich den Vorgesetzten anzuzeigen. Diese Verpflichtung einer jeden Pflegekraft ergibt sich zum einen aus den arbeitsrechtlichen Nebenpflichten (§ 611 iVm §§ 241 Abs. 2, 242 BGB), zum anderen weiter konkretisiert als Gefahr für die Pflegekraft oder den Patienten aus § 15 des ArbSchG. Gemäß § 16 ArbSchG muss dies unverzüglich geschehen.

Ist die Situation jedoch ein dauerhafter, sich wiederholender, systemimmanenter Zustand, sollte die Anzeige schriftlich verfasst werden. Das optimale Muster kann an betriebliche Gegebenheiten angepasst werden und bietet die Möglichkeit, Gründe für die Gefährdung bzw. Überlastung anzukreuzen und die Situation ergänzend konkret zu beschreiben. Man selbst sollte sich eine Kopie machen. Diese standardisierte Erfassung garantiert eine objektivierte Beschreibung und erleichtert im Zweifel auch die Auswertung für die Verantwortlichen. Nachrichtlich sollte es u.a. an den Betriebsrat bzw. den Personalrat gehen, der dies gleichzeitig als Beschwerde laut § 85 BetrVG bzw. LPersVG wertet und aktiv werden muss, gegebenenfalls unter Einbeziehung der Einigungsstelle.

Übertragung der Verantwortung

Inwieweit mit der Anzeige im Schadensfall tatsächlich eine Übertragung der Verantwortung auf den Arbeitgeber und eine tatsächliche rechtliche Entlastung eintritt, ist jedoch abhängig vom konkreten Schadensfall und keinesfalls abgesichert. Der objektive Sorgfaltsmaßstab bleibt. Die beschriebene Situation stellt die Sicht der jeweiligen Pflegekraft dar. Sie beschreibt und unterschreibt die eigene Überforderung bzw. Gefährdung. Auch können hier mehrere Kollegen gemeinsam unterschreiben. Auszubilden-

de sollten jedoch aus Gründen der besonderen Fürsorgepflicht während der Ausbildung nicht hinzugezogen werden. Daneben haben auch die Stationsleitung bzw. die Leitungen, die Dienstpläne schreiben und eine besondere Verantwortung für die Qualitätssicherung haben, die Möglichkeit bzw. die Pflicht, aus ihrer Sicht und in Verantwortung für ihren Arbeitsbereich die Situation anzuzeigen. Das Abfassen einer Gefährdungsanzeige ist dann Führungsaufgabe einer Stationsleitung; nur sie allein sollte hier unterschreiben.

Whistleblowing oder innerbetrieblich klären?

Sind schon unzählige Gefährdungsanzeigen an den Arbeitgeber geschrieben worden und hat sich an der Situation nichts geändert, stellt sich die Frage, ob eine Pflegekraft den Sachverhalt der Presse oder anderen Behörden mitteilen oder sogar Strafanzeige erheben sollte. Für diese Form der Arbeitnehmeranzeigen hat sich der Begriff des Whistleblowing eingebürgert. Es bedeutet sinngemäß Alarm schlagen. So hatte die Altenpflegerin Brigitte Harnisch nach vielen Gefährdungsanzeigen Strafanzeige wegen Abrechnungs Betrugs erstattet und die Presse informiert. Die Reaktion war eine Kündigung im Jahr 2005. Brigitte Harnisch scheiterte im Rahmen ihrer Kündigungsschutzklage in 2. Instanz, eine Nichtzulassungsbeschwerde und ihre Verfassungsbeschwer-

de wurden 2007 abgewiesen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EMRK) sprach sich schließlich 2011 in einem wegweisenden Urteil für ein Überwiegen des öffentlichen Interesses an Informationen über Mängel und damit gegen die Kündigung aus. Im Wiederaufnahmeverfahren im Jahr 2012 wurde ihr ein Vergleich angeboten, den sie annahm.

Auch wenn das Urteil des EMRK wegweisend ist, zeigt es doch, wie unterschiedlich Rechtsprechung den Sachverhalt beurteilt hat. Als praktischer Rat für den Alltag muss es daher bei dem Grundsatz des Vorranges der innerbetrieblichen Klärung, den das Bundesarbeitsgericht aufgestellt hat, bleiben. Arbeitnehmer laufen immer Gefahr, gegen die ihnen obliegende Verschwiegenheitspflicht zu verstoßen und riskieren damit die Kündigung. Anzeigen sollten vorsätzlichen Straftaten des Arbeitgebers vorbehalten sein.

Betriebsrat und Personalrat

Eine Möglichkeit der innerbetrieblichen Klärung besteht auch darin, den Betriebs- bzw. Personalrat mit einzubinden. Neben der Einordnung als Beschwerde, mit der der Betriebs- bzw. Personalrat in konkrete Gespräche mit dem Arbeitgeber einsteigen kann, besteht ein Mitbestimmungsrecht bzgl. der Aufstellung von Dienstplänen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bzw. LPersVG. Ohne die Zustimmung von Betriebs- bzw. Personalrat ist

der Dienstplan für den Arbeitgeber nicht umsetzbar. Hier können Mindestbesetzungen Verhandlungsgegenstand sein. Außerdem haben Betriebs- und Personalrat umfangreiche Rechte im Zusammenhang mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie haben nach § 80 BetrVG bzw. LPersVG darüber zu wachen, dass das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz eingehalten werden. Ergänzt wird dies durch § 89 BetrVG, die LPersVG und § 81 BVerfVG, wonach der Personalrat die Aufgabe hat, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden zu unterstützen. Er kann praktisch Betriebskontrollen anregen.

Pflegekräfte tun gut daran, das Thema gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung zu gestalten. Es besteht Hoffnung, dass sich die arbeitsorganisatorischen, aber auch die finanziellen Rahmenbedingungen (s. auch KHSG) verbessern, damit sich alle, die in einem Krankenhaus arbeiten, von der Geschäftsführung bis zur Pflegekraft, als Partner verstehen und der Patient im Mittelpunkt ihrer Arbeit steht.



Christina Wiebelitz-Spangenberg
Rechtsanwältin
Betriebswirtin (EBW)
Lehrbeauftragte an der
Hochschule Fresenius
www.kanzlei-wiebelitz-spangenberg.de

Für die ambulante Pflege

engagieren wir uns im Dialog mit Kostenträgern, Behörden und der Politik.

Für die ambulante Pflege

kämpfen wir um berufspolitische und wirtschaftliche Verbesserungen.

Für die ambulante Pflege

etablieren wir mit unseren Mitgliedern eine Selbstverständlichkeit qualitativ hochwertiger Pflegearbeit.

Wir. Das ist der **AVG** - eine starke Berufsstandsvertretung für ambulante und teilstationäre Pflege in Berlin.

INFORMIEREN. VERNETZEN. HANDELN.

Das ist der richtige Weg.



AVG
Anbieterverband qualitätsorientierter
Gesundheitspflegeeinrichtungen e.V.

Geschäftsadresse:
Schönholzer Str. 3
13187 Berlin
Tel.: 030-49905380
Fax: 030-49905388
www.avg-ev.com
info@avg-ev.com