

Personal gesund erhalten

## Fit durch die Schicht

In der Pflege geben Menschen täglich alles, um die Gesundheit ihrer Patienten zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Ihre eigene Gesundheit stellen sie dafür hinten an, oft genug setzen sie sie sogar aufs Spiel. Wie lässt sich ein Arbeits- und Gesundheitsschutz realisieren?

**H**auptursache von Rückenbeschwerden bei Pflegekräften ist die Belastung durch Heben und Tragen von Patienten. Wie sind krankheitsbedingte Ausfälle und ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf zu vermeiden? Wodurch entstehen attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze in Krankenhäusern? Welche Anforderungen sollten Pflegekräfte an eine betriebliche Gesundheitsförderung stellen? Welche Rolle kann und sollte der Betriebsrat / der Personalrat bei der Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes spielen?

### Ziel: Rückenbelastung reduzieren

Folgende Situation ist typisch für viele Stationen in deutschen Krankenhäusern: In der Übergabe treffen sich die Früh- und Spätschicht. Hauptthema sind die Rücken-, Knie- und Gelenksbeschwerden der Kollegen. Folgen können sein: krankheitsbedingte Abwesenheit durch verminderte physische, aber auch psychische Leistungsfähigkeit, bis hin zur Unfähigkeit, den erlernten Beruf weiter auszuüben.

Welche Ansätze der verantwortlichen Institutionen im Gesundheitswesen gibt es zum Thema Rückengesundheit? Zu

erwähnen ist zunächst das Präventionsprogramm „Der Rückengerechte Patiententransfer“, das bereits in den Jahren 1992 bis 1995 im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) entwickelt und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Jahr 2000 evaluiert wurde. Dabei geht es um die Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen bei Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege als ein Konzept, das die Kompetenzen der Pflegekräfte berücksichtigt. In einer multidisziplinären Arbeitsgruppe wurden dafür unter wissenschaftlicher Begleitung besonders belastende Tätigkeiten erfahrener Pflegekräfte analysiert und Lösungsmöglichkeiten diskutiert.

Ziel war es, einfache und praktikable Lösungen anzubieten, die der eindeutigen Reduktion von Rückenbelastungen dienen und die die Arbeit auf lange Sicht einfacher, rückengesünder und bequemer werden lassen. In Einrichtungen mit hohem Umsetzungserfolg beruhen diese Lösungen vorwiegend auf dem Einsatz neuer, auch technischer Hilfsmittel. Die Kollegen der Arbeitssicherheit trieben an strategischen Punkten (ICU, OP-Schleuse, Geriatrie etc.) den Einbau von Deckenliftsystemen, die im Übrigen bei unseren Nachbarn in Dänemark gesetzlich in jedem Patientenzimmer vorgeschrieben sind, voran.

Bei Untersuchungen von Transferpraktiken mit der herkömmlichen Technik wurden nämlich hohe Belastungen der Bandscheibe L5/S1 für verschiedene Pflegetätigkeiten festgestellt. So lag die Belastung bei Frauen über dem festgelegten Grenzwert von 2.600 N bei Tätigkeiten wie dem Höher- und Tieferstellen des Kopfteils, dem Transfer vom Kopf zum Fußende, vom Bett auf die Trage und dem Rollstuhltransfer. Der Transfer von der Bettkante in den Rollstuhl erwies sich mit Druckkräften von über 4.000 N als besonders belastend.



© alvarez/Getty Images/istock

**Ziel muss es sein, einfache und praktikable Lösungen anzubieten, die der eindeutigen Reduktion von Rückenbelastungen dienen.**

## Was macht krank?

Der Fokus der Krankenkassen ist auf die allgemeine betriebliche Gesundheitsförderung gerichtet. Gemeinsam mit dem Europäischen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) in Kooperation mit der DGUV wurde 2003 eine Kampagne ins Leben gerufen. Der Slogan „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen“ meint, dass Arbeit krankmachen kann, wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, nicht ausreichend qualifiziert sind oder von Kollegen ungenügend unterstützt werden. Daher sollten in der Unternehmenskultur und den entsprechenden Führungsgrundsätzen die Mitarbeiter zur Übernahme von Verantwortung ermutigt werden und die Arbeit so organisiert sein, dass zum einen von den Beschäftigten selbst Einfluss auf sie genommen werden kann, zum anderen soziale Unterstützung angeboten wird.

Schließlich ist die Lastenhandhabungsverordnung von 1996, zuletzt geändert in 2017, von zentraler Bedeutung. Wie sich die abstrakt gehaltene LastenhandhabV konkret im Pflegealltag anwenden lässt, zeigt die DGUV 207-022: Bewegen von Menschen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege – Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung nach der Lastenhandhabungsverordnung. Wirkt sie auf jeder Baustelle in Deutschland, greift sie tatsächlich doch nur in wenigen Kliniken. Sind die Arbeitsbedingungen in deutschen Krankenhäusern tatsächlich und rechtlich so gestaltet, gesundheitsgerechtes Verhalten zu fördern oder ausreichend zu unterstützen?

## Kein Mangel an rechtlichen Vorschriften

Oberstes Ziel sollte die Sicherheit der Pflegekräfte während des Hebens und Tragens der „Last“ (Patient) und somit eine klare Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) sein. An rechtlichen Vorschriften, in denen die Klinikleitungen verpflichtet werden, Arbeitsplätze so einzurichten, dass Pflegekräfte ihrer Gesundheit nicht gefährden, mangelt es nicht. Es gibt drei Säulen: als erste das ArbSchG, das insbesondere den Arbeitgeber in die Pflicht nimmt, als

## FRAGE

### Heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs durch Arbeitnehmer

**Mit welchen arbeitsrechtlichen Konsequenzen muss ein Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst, dessen Arbeitsverhältnis nur noch durch außerordentliche Kündigung beendet werden kann, rechnen, wenn er ein Personalgespräch heimlich mit dem Smartphone aufzeichnet?**

Datenschutz sowie Fragen zur Überwachung, zum Beispiel durch Detektive oder Spähsoftware, sind im Arbeitsrecht vor allem mit dem Arbeitnehmerschutz verknüpft. Doch auch der Arbeitgeber kann datenschutzrechtlichen Angriffen durch den Arbeitnehmer ausgesetzt sein. Über einen solchen Fall entschied das LAG Hessen am 23.08.2017 (Az.: 6 Sa 137/17). Betroffen war ein im Öffentlichen Dienst beschäftigter Arbeitnehmer. Da er älter als 40 Jahre und länger als 15 Jahre bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war, konnte sein Arbeitsverhältnis aufgrund § 34 Abs. 2 TVöD nur noch aus wichtigem Grund und nicht durch ordentliche Kündigung gekündigt werden. Der Arbeitnehmer hatte mehrfach Kolleginnen als „faule Schweine“ bezeichnet, er wurde deshalb zwei Mal abgemahnt und vom Dienst suspendiert. Es gab deshalb ein Personalgespräch, bei dem außer dem Arbeitnehmer drei Führungskräfte, eine Personalreferentin und ein Betriebsratsmitglied teilnahmen. Es stellte sich heraus, dass der Arbeitnehmer das Gespräch ohne Wissen seiner Gesprächspartner mit seinem Smartphone aufgenommen hatte. Aus diesem Grund erklärte der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats und innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB die fristlose Kündigung. Mit seiner Kündigungsschutzklage unterlag der Arbeitnehmer in zwei Instanzen.

Zur Begründung führte das LAG Hessen aus, der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs sei grundsätzlich geeignet, sowohl eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Das heimliche Mitschneiden eines Gesprächs verletzt das Recht der Gesprächsbeteiligten auf Wahrung der Unbefangenheit des gesprochenen Wortes, das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht folgt. Grundsätzlich darf jeder selbst darüber bestimmen, wer seine Worte aufnehmen darf sowie ob und von wem seine auf einen Tonträger aufgezeichnete Stimme wieder abgespielt werden darf. Dass der Arbeitnehmer diese Rechtslage nicht kannte, schützte ihn nicht: Er hätte sich vorher darüber erkundigen müssen. Auch die Interessenabwägung ging zu Lasten des Arbeitnehmers.

**Martina Weber**  
Volljuristin (Ass. jur.)

zweite das autonome Recht der Unfallversicherer und als dritte der betriebliche Arbeitsschutz, die gemeinsam einen effektiven Arbeits- und Gefährdungsschutz bilden sollen.

**ArbSchG:** Es fordert, dass der Gesundheitsschutz im Betrieb ständig verbessert wird. Dabei ist für den Arbeitgeber zunächst die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG sowie die gem. § 18 ArbSchG erlassene branchenübergreifende LastenhandhabV verpflichtend. Der Arbeitgeber hat in unserem Fall bei der Gefährdungsbeurteilung auch die Gefährdungen des Muskel- und Skelettsystems einzubeziehen. Weitere wichti-

ge Informationen ergeben sich im Zusammenhang u.a. aus den Stellen- und Aufgabenbeschreibungen, den Fehlzeitenanalysen und Gesundheitsquoten sowie den Dienstplänen und den Überstundenstatistiken. Arbeitsschutz ist außerdem eine verbindliche Querschnittsaufgabe. § 5 Abs. 3 Ziff. 4 ArbSchG betont ausdrücklich, dass auch die Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden muss. Nach § 2 Abs. 1 LastenhandhabV hat der Arbeitgeber zunächst geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere mechanische Ausrüstungen einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäf-

tigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden. Können diese manuellen Handhabungen von Lasten nicht vermieden werden, hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG die Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird, § 2 Abs. 2 LastenhandhabV.

**Das autonome Recht der Unfallversicherer:** Auch dies ist für die betriebliche Praxis und damit für den Arbeitgeber gem. § 15 SGB VII rechtsverbindlich. Für die Pflege wird in der DGUV 207-022 von Oktober 2014 die Lastenhandhabungsverordnung verbindlich konkretisiert. Die genaue Lektüre empfiehlt sich und veranschaulicht die Maßnahmen sehr genau: angefangen von der technischen Ebene, die u.a. die räumliche Gestaltung sowie die Ausstattung mit insbesondere elektrisch verstellbaren Hilfsmitteln beinhaltet, über die organisatorische Ebene, die u.a. ein betriebliches und vernetztes Arbeitsschutz-, Gesundheits- und Qualitätsmanagement, den immer aktueller werdenden Personalschlüssel, betriebsbezogene verbindliche Standards zum Bewegen sowie ein gesundheitsgerechtes Schichtsystem umfasst, bis hin zur personenbezogenen Ebene.

**Betrieblicher Gesundheitsschutz:** Er fällt in das Aufgabenfeld der Betriebs- und Personalräte und wird insbesondere durch die §§ 80, 87 Abs. 1 Nr. 7, 89, 90 BetrVG (§§ 68, 75, 76, 81 BPersVG) ausgestaltet. Zunächst gilt es, sich bewusst machen, dass jede Pflegefachkraft nach § 15 ArbSchG verpflichtet ist, sich an Unterweisungen zu halten und Arbeitsmittel ihrer Bestimmung entsprechend zu verwenden. Die Beschäftigten haben dann gem. den §§ 16, 17 ArbSchG die Pflicht, jede festgestellte Gefahr für die Gesundheit zu melden (Gefährdungsanzeige) und sind dazu verpflichtet, den Arbeitgeber mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit u.a. in der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu unterstüt-

zen. Eine Voraussetzung für die praktische Anwendung dieser Vorschriften ist, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit aktiv, wie im Beispiel beschrieben, auf die Beschäftigten zugehen.

### Initiativrecht beim Betriebsrat

Wie können Betriebs- und Personalrat Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mitgestalten? Es beginnt bei der zentralen Vorschrift des § 80 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Gem. § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG soll er Maßnahmen des Arbeitsschutzes fördern. Nach § 90 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung u.a. von Arbeitsverfahren, -abläufen oder der Arbeitsplätze rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Der Betriebsrat hat weiter ein Beratungsrecht. Gem. § 89 BetrVG hat sich der Betriebsrat dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen. Schließlich greift das zwingende Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Es bezieht sich auf Regelungen, die gesetzliche Vorschriften wie § 5 ArbSchG und § 2 LastenhandhabV oder das Recht der Unfallversicherer wie die DGUV 207-022 ausfüllen sollen. Voraussetzung ist, dass es einen ausfüllungsbedürftigen Rahmen und damit einen Regelungsspielraum gibt. Den gibt es hier unstreitig und schafft die Grundlage der genauen Ausgestaltung in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Der Betriebsrat hat hier sogar ein Initiativrecht! Das BAG hat in zwei Entscheidungen aus 2004 klargestellt, dass das Mitbestimmungsrecht auch die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG umfasst. Das bedeutet, dass Maßnahmen des § 5 ArbSchG iVm § 2 LastenhandhabV Maßnahmen im Sinne des §

87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind. Hier können Betriebs- und Personalräte also aktiv mitgestalten.

### Argument für Personalgewinnung

Die Entscheidung einer durchdachten Hilfsmittelausstattung (z.B. Deckenlifter) wird durch einen stabilen Personalstab mit gutem Arbeitsklima belohnt. Dies kann auch ein wichtiges Argument im Rahmen der immer schwierig werdenden Personalgewinnung sein. Als Pflegekraft ist es gut, eigene Rechte und Pflichten zu kennen. Mit der Arbeitssicherheit und der Mitarbeitervertretung zu kooperieren, bedeutet, gleichberechtigt die Ausstattung des Arbeitsplatzes Klinik zu gestalten, Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit zu übernehmen. Sowohl für die eigene als auch die der Kollegen und der Patienten. Es geht darum, einfach zu beginnen, das Gesundheitswesen gemeinsam gesund zu machen.

Betriebs- und Personalräte verfügen über die rechtlichen Instrumente, um Gefährdungsbeurteilungen zu initiieren und das Vorgehen mit dem Arbeitgeber festzulegen. So lässt sich die Leitfrage des traditionellen Arbeitsschutzes „Was macht krank?“ und die der Gesundheitsförderung „Was erhält gesund?“ gut verknüpfen.



**Christina Wiebelitz-Spangenberg**  
Rechtsanwältin, Betriebswirtin (EBW)  
NLP-Master (DVNLP)  
Lehrbeauftragte an der Hochschule Fresenius  
[www.kanzlei-wiebelitz-spangenberg.de](http://www.kanzlei-wiebelitz-spangenberg.de)



**Iris Molzahn**  
Freiberufliche Fachberatung und Dozentin der Gesundheitswirtschaft  
<http://iris-molzahn.de>