

BEATE EBERHARDT

Gefährdungsanzeige: Aus Verantwortung handeln

Personal wird eingespart und abgebaut, Überstunden werden zur Selbstverständlichkeit, Pausen können nicht genommen werden, der Arbeitsdruck steigt. So sieht der Arbeitsalltag für immer mehr Beschäftigte gerade in der Kranken- und Altenpflege aus. Schon lange verfügen Beschäftigte in der Pflege über ein probates Instrument, mit dem sie sich gegen unverantwortliche Zustände am Arbeitsplatz wehren können.

Darum geht es in diesem Beitrag

- ▶ Die Gefährdungsanzeige soll zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen führen und sichert Beschäftigte vor Schadensersatzansprüchen ab.
- ▶ Wichtig ist, dass Arbeitskräfte Rückendeckung haben, dass sie ihre Gewerkschaft, den Personal- oder Betriebsrat einschalten und sich informieren.
- ▶ In Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Gefährdungsanzeige oder zum Gesundheitsmanagement kann das Recht zur Beschwerde verbindlich geregelt werden – in allen Branchen.

»Beschäftigte müssen sich manchmal wehren, um sich selbst zu schützen, um ihre Gesundheit nicht zu ruinieren«, betont Regine Rundnagel vom Beratungsbüro für Arbeitsgestaltung und Gesundheitsmanagement. Nicht nur sie hört immer öfter von Menschen, die sich erschöpft zur Arbeit schleppen. Sie hält die Gefährdungsanzeige für »ein probates Mittel«, um dem Arbeitgeber deutlich zu machen: »Korrekte, pflichtgemäße Arbeit ist unter diesen Umständen nicht mehr drin, die Situation birgt Gefahren und Schäden sind nicht mehr auszuschließen, und zwar für mich, für Kolleginnen und Kollegen, für die Patientinnen und Patienten oder Kunden.« Rundnagel beruft sich dabei unter anderem auf rechtliche Grundlagen (siehe Kasten S. 19) im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), auch wenn der

Begriff **Gefährdungsanzeige** (bisher) weder gesetzlich noch tarifvertraglich definiert ist.

Wichtig: Nicht alleine handeln

Das »Instrument« entstand am Arbeitsort Krankenhaus, wo Stationen mit Personalunterdeckung und überlasteten Pfleger/innen zur Gesundheitsgefahr für die Patientinnen und Patienten werden können. Die Berechtigung derartiger Anzeigen liegt aber durchaus auch in anderen Branchen auf der Hand, so Rundnagel, wenn Leistungs- und Belastungsgrenzen auf Dauer überschritten werden. Eine solche Anzeige ist nicht nur ein Recht, sondern auch eine Pflicht, um Schaden für den Arbeitgeber abzuwenden. Sie rät, in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement ein betriebliches Beschwerderecht aufzunehmen und zu regeln bzw. eine getrennte Regelung des gesamten Ablaufs zur Gefährdungsanzeige mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

»Wichtig ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht alleine handeln, sondern sich mit anderen Beschäftigten zusammentun. Die Gefährdungsanzeige kann auch eine Gruppe stellen. Ebenso ist die Abstimmung mit den internen Interessenvertretungen wichtig«, erläutert die Beraterin. Denn die Ursachen für Gefährdungsanzeigen sind in der Regel auf Defizite in der Arbeitsorganisation zurückzuführen, unter denen ein Team zu leiden hat; es geht nicht um ein individuelles Problem: Wer isoliert vorgeht, kann sich Arbeitgebervorfürfen aussetzen, individuell mit dem Arbeitsdruck, den Anforderungen und Leistungsbedingun-

gen nicht klarzukommen. Vorgesetzte lenken in aller Regel von kollektiven »Arbeitsproblemen« ab und unterstellen persönliche Leistungsdefizite.

Wie wird die Gefährdungsanzeige gehandhabt?

Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Beratungsdienste – zum Beispiel ver.di b+b, Ratgeber GmbH und die arbeitnehmerorientierte Wissensplattform ergo-online – stellen im Internet Tipps und Hintergrundinformationen zur Gefährdungsanzeige bereit. Wichtige Stichpunkte sind:

- ▶ Arbeitsteams tauschen sich möglichst frühzeitig mit dem Betriebs- oder Personalrat über die Personalsituation/Überlastung aus und stimmen ihr Vorgehen ab.
- ▶ Für Rückendeckung in Sachen Rechtsschutz, falls es zu arbeitsrechtlichen Problemen kommt, ist die Einbindung der zuständigen Branchengewerkschaft (im Hause oder extern) empfehlenswert.
- ▶ Die Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige wird schriftlich aufgesetzt und an den Arbeitgeber oder unmittelbaren Vorgesetzten gerichtet, sie enthält Datum, Namen der Beschäftigten, die Abteilung und die Unterschriften.
- ▶ Kopien gehen an die Interessenvertretungen – mit der Bitte um Unterstützung.
- ▶ Zur Kernaussage gehört, dass das ordnungsgemäße Erfüllen der Arbeitsleistung nicht mehr möglich ist, dass die Beteiligten Schäden, Nachteile, Gefahren für den Arbeitgeber, für sich und/oder Dritte befürchten.
- ▶ Dazu sind möglichst chronologisch die wichtigsten Fakten mit Zeitangaben und konkreten Arbeitsbeispielen zu dokumentieren, um die Ursachen der Überlastung darzustellen.

- ▶ Fragen der Arbeitsorganisation, die personelle Entwicklung, Art und Umfang der Aufgaben, Mengendruck sowie Arbeitsbedingungen sind konkret zu schildern.
- ▶ Praktische Folgen werden aufgelistet, etwa entgangene Pausen, Mehrarbeit, Probleme beim Urlaub, Krankheit, Vertretung etc.
- ▶ Der Hinweis auf bereits ergangene (ergebnislose) Mitteilungen an den Arbeitgeber/Vorgesetzten ist wichtig (Telefonanrufe, Gespräche auflisten).
- ▶ Arbeitsrückstände, nicht oder nur teilweise erledigte Aufgaben, sind aufzulisten (mit Folgeproblemen).
- ▶ Auswirkungen werden beschrieben, etwa Erkrankungen, weitere Personalausfälle usw.
- ▶ Alle Fakten müssen einer Überprüfung standhalten, keine widerlegbaren Behauptungen aufstellen.
- ▶ Am Schluss steht das Begehren, dass dringend Abhilfe zu schaffen ist.

Sehr wichtig ist der Hinweis, dass weiterhin alles getan wird um seinen Arbeitsaufgaben und Pflichten nachzukommen und Schaden abzuwenden. Und schließlich ist die Anzeige als Dokument sorgsam aufzubewahren (Kopien für die Beteiligten).

Gefährdungen – oft Folge der Arbeitsorganisation

Wird das Thema kollektiv angegangen, dann kommt oft heraus: Es existiert gar keine (aktuelle) Gefährdungsbeurteilung der betroffenen Arbeitsplätze – ganzheitlich mit den psychischen und physischen Belastungen. Das ist dann unter Umständen ein erster Anknüpfungspunkt für die Problemlösung: Der Betriebs- oder Personalrat initiiert aus aktuellem Anlass dringlich eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze.

Rechtsgrundlagen der Gefährdungsanzeige

Die Anzeige geschieht auf Grundlage des Arbeitsvertrags – in Verbindung u. a. mit den im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verankerten Pflichten. Parallel dazu bestehen Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz.

Vertragstypische Pflichten (BGB § 611)

Der Arbeitsvertrag enthält die zentrale Pflicht beider Parteien, zugesagte Arbeitsleistungen/versprochenen Dienste zu erbringen, der Arbeitgeber/Dienstherr die vereinbarte Vergütung.

Fürsorgepflicht gegenüber Beschäftigten (BGB § 618)

Arbeitgeber müssen Arbeitsräume, Gerätschaften und Dienstleistungen, die unter seiner Leitung zu verrichten sind, so ausstatten und regeln, dass Beschäftigte vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind.

Leistung nach Treu und Glauben (BGB § 242)

Beschäftigte sind verpflichtet, Leistungen so zu erbringen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Ist Schaden voraussehbar,

Arbeit unerledigt oder mangelhaft liegen geblieben, ist dies anzuzeigen.

Schadensersatzpflicht (BGB § 823, Berufliche Haftung)

Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Arbeitgeber haften bei einem Verschulden im Unternehmen. Weisen Arbeitnehmer/innen den Arbeitgeber nicht auf Organisationsmängel hin, haften sie für den entstandenen Schaden. Reagiert der Arbeitgeber nicht auf Hinweise, verletzt er seine Fürsorgepflicht (BGB § 618).

Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3, 4, 5 Arbeitsschutzgesetz)

Der Arbeitgeber ist zur Einhaltung der Ziele des Arbeitsschutzes verpflichtet, er muss für Gesundheit und Sicherheit sorgen und hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Er

muss diese laufend auf Wirksamkeit überprüfen.

Pflichten der Beschäftigten (§ 15 ArbSchG)

Beschäftigte haben die Pflicht, gemäß der Unterweisungen (durch den Arbeitgeber, §12 ArbSchG), für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sorgen.

Besondere Unterstützungspflichten (§ 16.1 und 2 ArbSchG)

Das ArbSchG verpflichtet auch Beschäftigte, den Arbeitgeber dabei zu unterstützen, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Mängel müssen dem Arbeitgeber oder auch Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit mitgeteilt werden.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Ein Bezug darauf ist sinnvoll, wenn die Lage der Arbeitszeiten häufiger atypisch ist, zulässige Höchstarbeitszeitgrenzen überschritten und Pausen nicht eingehalten werden können oder ein (zeitnaher) Freizeitausgleich schwierig zu realisieren ist.

Oft verläuft der Prozess der systematischen Überlastung der Belegschaft, aus der Gefährdungen resultieren können, schleichend: Das Personal steckt zunächst steigende Anforderungen mit höherem Arbeitstempo weg, etwa nach organisatorischen Änderungen. Doch das ist fatal, denn Dauerüberlastung führt meistens zu höheren Krankenständen (vgl. Praxis-Beispiel ab S. 23). Nach und nach brechen Teile des Personals weg, die Risiken steigen weiter an, wenn Arbeit dauerhaft auf weniger Schultern verteilt wird. Das gilt insbesondere für älter werdende Belegschaften und erfahrene Fachkräfte, die heutzutage rar sind.

Es kann auch eine Qualitätsanzeige sein

Dabei muss die Gefährdungsanzeige nicht so heißen, sie kann auch Entlastungsanzeige oder Gefahrenanzeige genannt werden. Gerade die inhaltliche Verknüpfung der Anzeige mit dem Qualitätsmanagement einer Verwaltung oder eines Betriebes ist meistens sachgerecht und daher sinnvoll: »Die Beschäftigten können Ideen für Verbesserungen einbringen, sollten den Konflikt entschärfen und betonen, dass Lösungen

im allseitigen Interesse liegen«, erklärt Regine Rundnagel. Beide – Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen – hätten nun einmal Pflichten und Rechte.

Wichtig sind Konsequenzen: Für Entlastung sorgen

Läuft das Prozedere ordnungsgemäß, kommen Vorgesetzte in die Abteilung oder in die Station, begehen Arbeitsplätze und suchen das Gespräch. Vernunft ist für alle Beteiligten das oberste Gebot, damit im Interesse der einzelnen Beschäftigten für Entlastung gesorgt werden kann. Die Teams müssen ihre Gefährdungsanzeige gemeinsam vertreten und dürften keinen Anlass für Personalmaßnahmen gegen Einzelne liefern. Bei Unsicherheit und Uneinigkeit ist es besser, einen anderen Weg zur Problemlösung einzuschlagen.

Weitere Informationen

Tipps zur Gefährdungs-/Überlastungsanzeige bei ver.di b+b unter www.verdi-bub.de/service/praxistipps/archiv/ueberlastungsanzeige. Bei ergo-online unter www.ergo-online.de/html/arbeitsorganisation/ergebnis_arbeiten/ueberlastungsanzeige.htm.



Gute Arbeit. – Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

»Gute Arbeit.« ist speziell für Betriebs- und Personalräte, für betriebliche und überbetriebliche Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz konzipiert. »Gute Arbeit.« informiert über Aktuelles, Trends und betriebliche Erfahrungen. Daneben gibt es Rechtsprechung, Lesetipps und Hintergrundinformationen. Mehr unter www.gutearbeit-online.de.

Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung • 12/2014 • 26. Jahrgang
ISSN 1860-0077 • Redaktion: Beate Eberhardt (verantwortlich)
Telefon 069 / 133 077-635 • gutearbeit@bund-verlag.de
Bund-Verlag GmbH, Hedderheimer Landstraße 144, Frankfurt am Main