

ÜBERLASTUNGSANZEIGE – EIN VERNACHLÄSSIGTES TOOL IM ÄRZTLICHEN ALLTAG?

PD Dr Sigrid Wittmann

Klinik für Anästhesiologie / Universitätsklinikum Regensburg

Sprecherin des gemeinsamen Arbeitskreises Anästhesie und Recht von DGAI und BDA Klinik für Anästhesiologie

ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Was ist das?

Synonyme

Gefährdungs- / Entlastungs- / Qualitätsanzeige

Definition

Innerbetriebliches Tool zur Mitteilung an den Arbeitgeber / Vorgesetzten, dass ... in einer konkret zu beschreibenden Situation eine **ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung nicht möglich** war und **eine Gefährdung vorlag** bzw. eine **Schädigung von Beteiligten drohte**

ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Was ist das?

Konkrete Gründe für eine Anzeige

- Personelle Unterbesetzung
- Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsverdichtung
- Organisatorische Mängel

Zielsetzung der Anzeige

- Schutz von Patientinnen und Patienten und
- Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter !!!

Marburger Bund / Landesverband Hessen
Pressemeldung 13. April 2017

ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Rechtliche Einordnung

Wenn Ärztinnen bzw. Ärzte eine Gefährdungssituation erkennen, dann sind sie verpflichtet, die Umstände und Gefahren gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen!

Rechtliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen sind u.a.

- ArbSchG §§15 und 16
- BGB §§ 241, 242
- ggf. weitere dienstvertragliche Pflichten

Arbeitnehmer trifft Anzeige- und Schadensabwendungspflicht bei drohenden Schäden an Gütern des Arbeitgebers (BAG 16.02.1995- 8 AZR 493/93)

ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Inhalte

Zur Überlastungsanzeige gibt es keine konkret definierten rechtlichen Vorgaben

Folgende Inhalte sollten aber mit aufgeführt werden:

- Gefährdungssituation so genau wie möglich beschreiben
- ggf. Hinweis, falls zu vergleichbarem Sachverhalt bereits eine Überlastungsanzeige an den Arbeitgeber übersandt wurde
- Erklärung, dass man Verantwortung bzw. Haftung für möglichen Schadenseintritt am Patienten oder auf Seiten des Arbeitgebers ablehnt

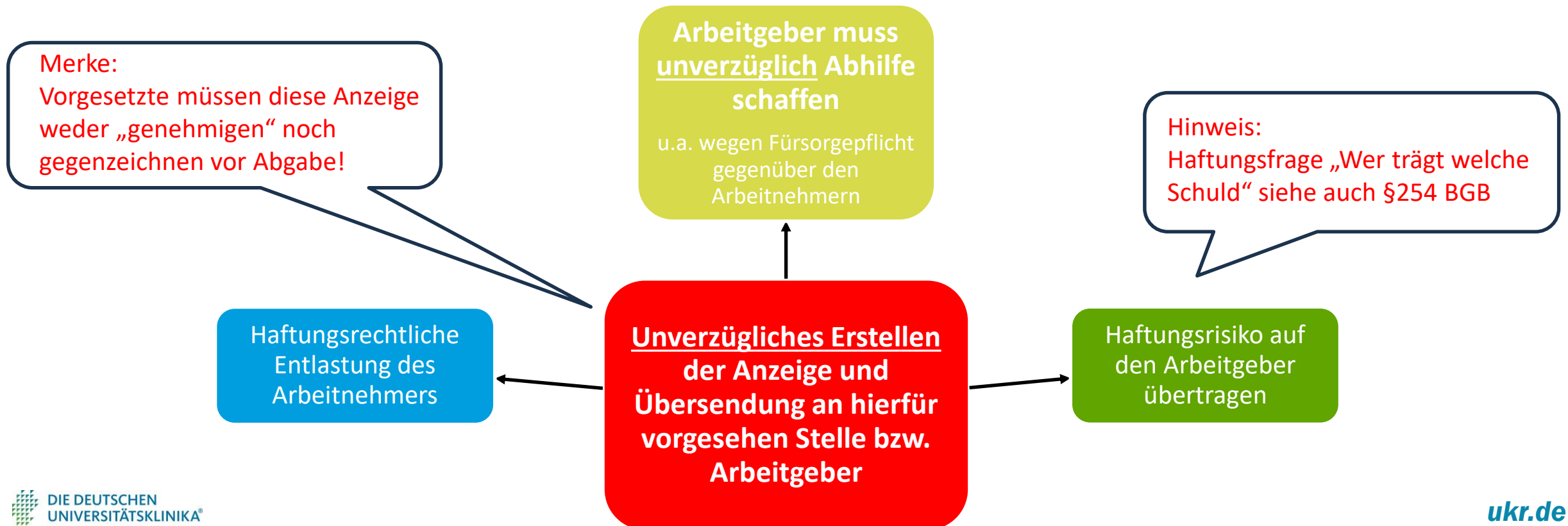
ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Meldeweg

- ✓ Theoretisch kann die Anzeige mündlich vorgebracht werden
- ✓ Aus Gründen der Beweisbarkeit / Dokumentation aber unbedingt Schriftform anzuraten
- ✓ Anzeige zu Beweis Zwecken an Arbeitgeber + Betriebs-/ Personalrat schicken !

Marburger Bund / Landesverband Hessen
Pressemeldung 13. April 2017

beck-online öAT 223, 117 Hitzelberger/ Kijima



ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Musterformular / Empfohlene Inhalte

- Datum der Gefährdungssituation
- Name des Beschäftigten/der Beschäftigten
- Betroffene Abteilung

- Überschrift: Überlastungsanzeige oder Gefährdungsanzeige
- Name des/der Beschäftigten
- betroffene Abteilung
- Empfänger, Name des Vorgesetzten/Chefs/Leiters
- Genaue Beschreibung der Gefährdung/Überlastung, z.B. durch Mehrarbeit, keine Pausen, Fehlzeiten oder Urlaub anderer Beschäftigter, also fehlendes Personal, Belastung durch Lärm, schlechtes Klima oder fehlende Arbeitsgeräte, zu schwere Lasten etc.

Informationen modifiziert nach Vorlage ver.di

CAVE: Im Gegensatz zu CIRS-Meldungen ist die Überlastungsanzeige eine personalisierte Form der Anzeige!

Sollten die Inhalte anonym abgegeben werden, dann liegt lediglich eine „anonyme Beschwerde“ vor

- Mögliche Auswirkungen und Folgen, auch für andere Beschäftigte und für Dritte wie Kunden, Patienten, etc
- Zeugen auflisten
- Hinweis auf bereits erfolgte vorherige Gefährdungsanzeigen
- Aufforderung zur unverzüglichen Abhilfe bzw. Verweis auf die aktuelle Gefährdungslage
- Hinweis darauf, dass Fehler bei der Arbeit aufgrund der aufgeführten Mängel und Gefahren nicht auszuschließen sind
- Hinweis darauf, dass alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt werden, um die Arbeitsaufgaben zu erfüllen und Schaden zu vermeiden (schließlich geht es nicht um eine Arbeitsverweigerung aufgrund der Überlastung, sondern um eine Gefährdungsanzeige)

- Unterschrift, Datum

ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Sonstiges

Oft ist die Existenz dieser Form der Anzeige den Mitarbeitenden nicht bekannt -
Informieren Sie daher bitte Kolleginnen und Kollegen zu diesem Thema

Ärztinnen und Ärzte nutzen dieses Tool in vielen Kliniken deutlich seltener als Pflegende

§612a BGB Maßregelungsverbot:

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.