

# Überlastungsanzeigen

Der Autor dieses Artikels:

**Dr. Ernst-Günther Mörsel**

stellvertretender Vorsitzender des Bezirksfachbereichsvorstandes 3 Lüneburger Heide

---

## Funktion und Bedeutung einer Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige ist die Meldung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, dass die erwartete ordnungsgemäße Erfüllung von Aufgaben aus sachlichem Grund nicht mehr gewährleistet ist.

In den von uns zu betrachtenden Fällen ist der sachliche Grund überwiegend in einer unzureichenden Personalbesetzung zu sehen. In diesen Fällen ist eine Überlastungsanzeige nie die Meldung einer individuellen Überlastung („Ich kann das nicht schaffen!“), sondern eine kollektive Maßnahme („Wir können das nicht schaffen!“).

Inzwischen fehlen in deutschen Krankenhäusern 70.000 Pflegekräfte (Prof. Michael Simon, 2008). In dieser Situation bedeutet

### **Keine Überlastungsanzeige = Wir haben genug Personal.**

In vielen Teams im Krankenhaus herrscht immer noch die Grundhaltung:

„Wir schaffen das schon.“

Diese Haltung hat in den letzten 20 Jahren wesentlich dazu beigetragen, dass das Personal im Pflegedienst kontinuierlich abgebaut wurde und die Belastung der einzelnen Pflegekraft um mehr als 25% angestiegen ist.

Der Arbeitgeber hat in der Praxis kein Interesse an der Zustellung einer Überlastungsanzeige, denn durch sie wird er in die Verantwortung genommen. Und er wird gezwungen, über mehr Personal nachzudenken oder zumindest auf weiteren Personalabbau zu verzichten.

Nach meinen Erfahrungen müssen Pflegekräfte mit repressiven Maßnahmen von Vorgesetzten rechnen, die den Absender der Anzeige dazu bewegen wollen, die Anzeige wieder zurückzuziehen. Der dabei ausgeübte Druck - z.B. von Stationsleitungen oder Pflegedienstleitern - kann so massiv sein, dass trotz unveränderter Arbeitsbedingungen die Anzeige nicht aufrechterhalten wird. Diesen Vorgesetzten sollte klar sein oder klar gemacht werden, dass mit einem solchen Verhalten der Straftatbestand der Urkundenunterdrückung (§ 274 StGB) erfüllt sein kann: „Mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren ... wird bestraft, wer ... eine Urkunde ... vernichtet, beschädigt oder unterdrückt, ...“

Während der Arbeitgeber eigentlich ein Interesse an der Meldung gefahrgeneigter Situationen haben sollte, um die Gefahr abstellen zu können, verhält er sich also in der Praxis vielfach genau entgegengesetzt. Er verfährt nach dem Grundsatz: „Augen zu und durch.“

Dies widerspricht nicht nur dem Interesse des Arbeitnehmers, dem die Entlastung von Verantwortung verweigert wird, sondern sollte auch dem Haftpflichtversicherer des Arbeitgebers ein Dorn im Auge sein. Denn bei entstandenem Schaden muss vielfach die Versicherung die Zeche zahlen. Ein Risiko-Management, wie es von Krankenhaus - Versicherern gefordert wird, kann meiner Meinung nach ohne praktikable Regelungen zur Überlastungsmeldung ebenso wenig funktionieren, wie ohne die Meldung von Beinahe-Schadensfällen.

Auch der ausschließlich betriebswirtschaftlich orientierte Arbeitgeber sollte - eigentlich - ein Interesse an der Vermeidung von Schäden haben, selbst wenn die Schadensregulierung billiger ist als die Schadensvermeidung<sup>1)</sup>. Denn das Interesse der Bevölkerung an „Kunstfehlern“ und anderen Fehlleistungen in Krankenhäusern ist enorm. Wenige Meldungen in der Lokalpresse reichen aus, den guten Ruf einer öffentlichen Einrichtung zu ruinieren und massiven wirtschaftlichen Schaden anzurichten.

Die Einsicht in diese Argumentation scheint arbeitgeberseitig jedoch anhaltend gering zu sein. Im Schadensfall muss der Arbeitnehmer befürchten, dass die Ursache der Schädigung als seine individuelle Fehlleistung dargestellt wird, um Organisationsmängel des Krankenhauses nicht öffentlich werden zu lassen.

*<sup>1)</sup> Die Abwägung von Kosten der Schadensvermeidung gegen Kosten der Schadensregulierung ist unmoralisch und gesetzwidrig, wenn es sich um Personenschäden handelt oder die Kostenregulierung einer Versicherungsgemeinschaft aufgebürdet wird. Ich unterstelle niemandem eine solche Überlegung. Sie ist jedoch inzwischen naheliegend, wenn man den steigenden wirtschaftlichen Druck auf Krankenhäuser in Betracht zieht.*

## **Juristische Hintergründe einer Überlastungsanzeige**

Der Begriff Überlastungsanzeige ist juristisch nicht definiert. Er findet sich nicht in Gesetzen, Verordnungen oder in Tarifverträgen. Das Wort ist negativ besetzt: Arbeitnehmer verbinden damit gedanklich das Eingeständnis, nicht leistungsfähig genug zu sein. Und genau das wird ihnen nach einer Anzeige häufig auch vorgehalten: „Sie schaffen also Ihre Arbeit nicht?“ oder an Stationsschwestern: „Sie haben wohl Ihren Laden nicht im Griff!“

Außerdem trifft „Anzeige einer Überlastung“ im Kern nicht die Bedeutung der Maßnahme: Anzeige einer gefahrgeneigten Situation, Hinweis auf Organisationsfehler, Prävention eines Schadens. Bessere Alternativen sind daher: Gefahrenanzeige, Gefährdungsanzeige, Entlastungsanzeige oder Präventionsanzeige.

Da es keine juristische Definition gibt, muss die Begründung für die Notwendigkeit der Meldung aus dem Wortlaut entsprechender Vorschriften hergeleitet werden:

### **§ 15 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Pflichten der Beschäftigten**

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. **Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.**

## **§ 16 ArbSchG Besondere Unterstützungspflichten**

**(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.**

## **§ 17 ArbSchG Rechte der Beschäftigten**

**(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.**

Ein weiterer Grund für Überlastungsanzeigen ergibt sich aus den Nebenpflichten der Beschäftigten aus dem Arbeitsvertrag. In Verbindung mit § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB gehört dazu die Pflicht, den Arbeitgeber im Rahmen der individuellen Möglichkeiten der Beschäftigten vor Schaden zu bewahren bzw. diesen abzuwenden.

## **§ 241 BGB Pflichten aus dem Schuldverhältnis**

...

**(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.**

Im Interesse des Arbeitgebers liegt die Schadensvermeidung (glaubt zumindest der Gesetzgeber). Der Arbeitnehmer muss hierauf Rücksicht nehmen und gefahrgeneigte Situationen melden.

## **§ 242 Leistungen nach Treu und Glauben**

**Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.**

Wenn der Arbeitgeber sich nicht um die Abstellung der angezeigten Gefahr kümmert, bietet das Arbeitsschutzgesetz in Absatz 2 des § 17 die Lösung an:

## **§ 17 ArbSchG Rechte der Beschäftigten**

**(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden.**

Zuständige Behörden sind das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Stellen müssen auch anonymen Anzeigen nachgehen. Hier hat der Gesetzgeber offensichtlich dem Schutz der Arbeitnehmer vor Sanktionen des Arbeitgebers Rechnung getragen. Die gleiche Absicht verfolgt auch

## **§ 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.**

Bei der Beurteilung einer Schadensursache können sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer strafrechtlich verfolgt oder zivilrechtlich in die Haftung genommen werden. Hier geht es um die Begriffe Organisationsverantwortung (-verschulden), Delegationsverantwortung (Delegationsverschulden), Übernahmeverschulden und Ausführungsverantwortung.

## **Mit einem Bein im Gefängnis...**

Bei leichter und mittlerer Fahrlässigkeit haftet im Zivilrecht der Arbeitgeber. So urteilt inzwischen regelmäßig das Bundesarbeitsgericht und so steht es auch in Tarifverträgen, z.B. im

### **§ 3 Abs.6 TVöD-K durchgeschriebene Fassung**

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Wenn es aber um grobe Fahrlässigkeit oder, wohl selten, um Vorsatz geht, wird regelmäßig zu prüfen sein, wer in welchem Umfang schuldhaft gehandelt hat. Außerdem hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im arbeitsvertraglichen Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer zurückzugreifen. Die Bedeutung der Überlastungsanzeige bei der Arbeitnehmerhaftung wurde in „drei“, der ver.di – Publikation für den Fachbereich Gesundheit, anschaulich beschrieben:

- Der Arbeitgeber haftet bei einem Organisationsverschulden.
- Haben Arbeitnehmer/innen den Arbeitgeber nicht auf für ihn »nicht ersichtliche« Organisationsmängel hingewiesen, so haften die Arbeitnehmer/innen für den entstandenen Schaden selbst.
- Die Arbeitnehmerhaftung beschränkt sich nach einem Bundesarbeitsgerichtsurteil (vom 27.09.1994-APNr.103 zu § 611 BGB) für alle Arbeitnehmer/innen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Alles andere fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers.
- Bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit kann z.B. Arbeitsüberlastung oder Müdigkeit eine Rolle spielen.

**Die Überlastungsanzeige ist also eine Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer/in vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen.**

Dies gilt erst recht, wenn der Staatsanwalt ermittelt. Die oft gehörte Zusage des Arbeitgebers, er werde doch nicht gegen seine Mitarbeiter klagen, wird schnell vergessen sein, wenn der Schaden oder die Strafe hoch genug ist. Im Strafrecht wird immer gegen natürliche Personen ermittelt, nicht gegen juristische Personen wie das Unternehmen. Krankenhäuser kann man nicht einsperren, nur Krankenschwestern – oder aber Pflegedirektoren, Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder.

Hat eine nachgeordnete Person einen Schaden verursacht, kann ein Verschulden des Übergeordneten vermutet werden. Übergeordneter kann der Träger der Einrichtung oder ein Organisationsverantwortlicher bzw. die Geschäftsführung sein. Durch mangelnde organisatorische Bedingungen könnte also nicht nur der Träger sondern können auch die verantwortlichen Mitarbeiter wegen Verletzung der Sorgfaltspflicht haftbar gemacht werden.

Aber: Der Übergeordnete kann sich auf "**Gutgläubigkeit**" berufen. Das heißt, wenn er glaubhaft versichern kann, er habe von den Umständen, die zum Schaden führten, nichts gewusst, niemand habe ihm die kritische Situation mitgeteilt, dann umgeht er - eventuell - den Vorwurf des Mitverschuldens.

Der Übergeordnete muss also "**bösgläubig**" gemacht werden. Dies ist die Aufgabe der Überlastungsanzeige.

O-Ton Pflegedirektor: „Wenn ich das gewusst hätte – warum haben Sie sich nicht gemeldet? Meine Tür steht doch immer offen.“

Eine Überlastungsanzeige berechtigt nie zu pflichtwidrigem Handeln. Sie entbindet den Arbeitnehmer nicht von seiner Pflicht zur sorgfältigen Arbeitsleistung. Auch unter unerträglich erscheinenden Arbeitsbedingungen müssen Pflegende und Ärzte alles in ihrer Macht stehende tun, um eine Schädigung des Patienten zu verhindern. Gleichzeitig besteht aber die Pflicht, die Gefährlichkeit der Situation zu melden und zur Abstellung aufzufordern.

### **Inhalt und Weg der Überlastungsanzeige**

Die Überlastungsanzeige kann im Prinzip schriftlich oder mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen ist die **schriftliche Form** unbedingt vorzuziehen – so entsteht die Urkunde, deren Unterdrückung mit bis zu fünf Jahren Freiheitsentzug bestraft wird. Sie wird direkt an die Spitze des Unternehmens gerichtet, zum Beispiel an den Pflegedirektor, den Ärztlichen Direktor oder den Geschäftsführer / Verwaltungsdirektor / Vorstandsvorsitzenden.

Die Einhaltung des „Dienstweges“ bedeutet in jeder Hierarchiestufe ein Risiko, nämlich dass der Absender zur Rücknahme „bewegt“ wird oder das Papier im gleichnamigen Korb landet. Selbstverständlich behält der Absender eine Kopie bei seinen Unterlagen.

Eine zusätzliche Information der Arbeitnehmervertretung ist nicht zwingend, hat aber den großen Vorteil, dass so der Druck auf den Arbeitgeber vergrößert wird. Gute MA Ven, Betriebs- und Personalräte werden Überlastungsanzeigen aktiv unterstützen und so auch Druck von den „Anzeigern“ nehmen. Es muss sicher gestellt sein, dass Überlastungsanzeigen umgehend bearbeitet werden.

Inhaltlich muss die Überlastungsanzeige möglichst konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern, z.B. wie viel Personal vorhanden ist und wie viele Patienten welchen Schweregrades zu versorgen sind.

Weiterhin sollte kurz geschildert werden, was die verantwortlichen Pflegekräfte, die Stationsleitung bzw. die Ärzte bereits unternommen haben, die Situation zu verbessern. Hier ist eine Checkliste empfehlenswert, mit der überprüft werden kann, ob alle Möglichkeiten der Nachgeordneten bereits ausgeschöpft wurden und nicht zum Ziel geführt haben.

Die nicht mehr ordnungsgemäß durchführbaren Tätigkeiten und mögliche Risiken für die Patienten sollten aufgezeigt werden. Schließlich sollte der Arbeitgeber zur Stellungnahme aufgefordert werden, welche Tätigkeiten denn seiner Meinung nach unterbleiben sollen.

Von Formularen, in denen alle Punkte nur angekreuzt werden müssen, halte ich nichts. Zum einen sind neben Personalmangel so viele andere Ursachen einer Überlastung denkbar, dass es unmöglich ist, für jede Gegebenheit ein Kästchen vorzusehen. Zum anderen beweist die geschriebene Anzeige, dass der Verfasser auch die Bedeutung der Anzeige würdigt und nicht nur „abhaken“ will.

## **... vor dem Kadi stehen.**

Der folgende Text ist die überarbeitete Zusammenfassung des entsprechenden Abschnitts aus dem Artikel „Persönliche Haftung des Krankenhaus-Geschäftsführers für Organisationsfehler“ aus der Zeitschrift *Arztrecht* Ausgabe 3/2003:

### **Warum immer Krankenschwestern und Ärzte vor dem Kadi stehen, und nie Krankenhausgeschäftsführer**

Wenn es um einen Zivilprozess geht, hat dies folgende Gründe:

1. Der Kläger, also der Patient, kennt die Hintergründe nicht, die zum beklagten Verhalten geführt haben. Er kennt die Organisationsstruktur des Krankenhauses nicht.
2. Die Haftung des Behandelnden ist einfacher begründbar. Indem der Kläger die Inanspruchnahme der Krankenhausleitung vermeidet, umgeht er komplizierte Beweisführungen. Die Haftung der am Patienten Handelnden ist leichter beweisbar.
3. Die Beklagten haben kein Interesse, die Abwehrfront gegen die Klage aufzubrechen. Schwester / Arzt, Krankenhaus und Haftpflichtversicherer werden in der Regel vom gleichen Anwalt vertreten. Der Versicherer als Kostenträger des Verfahrens und Schadensregulierer droht der Schwester / dem Arzt mit Verlust des Versicherungsschutzes, wenn diese/r Organisationsfehler des Krankenhauses aufdeckt.

Im Strafverfahren ist es ähnlich:

1. Unwissenheit von Patient oder Hinterbliebenen und Staatsanwalt.
2. Kein Aufklärungsinteresse des Behandelnden. Je drastischer er die Organisationsfehler des Krankenhauses vorträgt, desto mehr wird ihm vorgeworfen werden, dass er diese Zustände (billigend) in Kauf genommen hat. Je höher die Schwester / der Arzt in der Hierarchie des Krankenhauses angesiedelt ist, desto mehr Verantwortung trägt sie / er selbst für Organisationsfehler.
3. Keine Strafbarkeit juristischer Personen. Die Institution Krankenhaus kann nicht bestraft werden. Dem handelnden Organ, dem Geschäftsführer, kann die strafbare Handlung nicht ohne weiteres zugerechnet werden.