

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Ratgeber

Seite 3

Warum Überlastungsanzeigen wichtig sind



Seite 5

Positionsaustausch
Treffen der dbb-
Gesundheitsgewerkschaften



Seite 7

Vorgestellt
LBB-Ortsgruppe
Parsberg

Inhalt

Editorial 2

Ratgeber 3

Tarifthemen 4

Bundeswehrkrankenhäuser
Treffen der dbb-Gesundheits-
gewerkschaften
PRO Klinik Service

Rechtsprechung 6

Vorgestellt 7

Redaktionsschluss:
6. September 2018



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Colourbox.de, dbb, LBB-Ortsgruppe Parsberg, S.2: Marco Urban, S.3: Colourbox.de, S.4: dbb, S.5: dbb, Ruppiner Kliniken GmbH, S.6: dbb, S.7: LBB-Ortsgruppe Parsberg
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG. Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen
Anzeigenverkauf: Panagiotis Chrissovergis, Telefon: 02102.74023-714, Fax: 02102.74023-99

tacheles GESUNDHEIT · 3 · September 2018

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



„Der deutsche Staat schwimmt im Geld – Steuern und Sozialbeiträge sprudeln dank des Daueraufschwungs kräftig. Der Überschuss von Bund, Ländern, Gemeinden und Sozialkassen stieg im ersten Halbjahr auf den Rekordwert von 48,1 Milliarden Euro.“ So berichtete die Märkische Allgemeine Ende August und so war es wohl bundesweit in jeder Tageszeitung zu lesen. Genauso war dann in den Folgetagen von Forderungen zu lesen, doch endlich die Steuern zu senken und die Bürger zu entlasten.

Niemand kann ernsthaft gegen Steuer-senkungen sein. Aber diese stellen bei Weitem nicht die einzige Möglichkeit dar, die Bürger zu entlasten oder den Bürgern zu helfen. Ich meine zum Bei-spiel den Bürger in seiner Rolle als Pa-tient in öffentlichen Krankenhäusern, die vom Pflegenotstand massiv heimgesucht werden und den Pflegestandards immer häufiger nicht mehr gerecht werden können. Hier zu investieren, ist dringend notwendig. Mittlerweile hat die Politik das Problem zwar auf dem Schirm, sucht aber aktuell vor allem nach schnellen Notlösungen. Strukturelle Lösungen müssen aber am Berufsbild und seiner Bezahlung ansetzen und müssen verlässliche Mindeststandards in der Pflege setzen und auch durchsetzen.

Im Fußball heißt es „Geld schießt keine Tore“ und genauso richtig ist, dass Geld nicht operiert und nicht pflegt. Aber ohne Geld geht es eben auch nicht. Und hier fällt auf, dass wir entweder Meldungen lesen, dass Deutschland „im Geld schwimmt“, oder darüber, dass es einen Pflegenotstand gibt. Scheinbar will niemand diese beiden Mel-dungen in Verbindung zueinander setzen. Aber anders wird es nicht gehen. Die Pflege muss aufgewertet werden – nicht in einem kurzatmigen Aktionsprogramm, mit dem die größten Löcher gestopft werden, sondern mit strukturellen Lösungen. Denn richtig ist auch, dass wir beides brauchen: Wir müssen den heute schon tätigen Kolle-ginnen und Kollegen Perspektiven und Entlastung bieten und wir müssen Rahmen-bedingungen schaffen, dass der Pflegeberuf wieder attraktiv wird und auch bis zum Rentenalter ausgeübt werden kann. Panikartig europa- oder gar weltweit Personal zu rekrutieren, das dann oftmals ohne Sprachkenntnisse in Deutschland Soforthilfe leisten soll, kann nicht die Lösung sein. Bedarf, Qualität und zur Verfügung stehende Mittel müssen von Politik, Krankenhäusern und Tarifpartnern gemeinsam erarbei-tet werden. Und wer weiß, wie groß die Not in unseren Krankenhäusern ist, der weiß, dass wir die „48-Milliarden-Meldung“ unbedingt mit den „Pflegenotstandsmeldun-gen“ in Zusammenhang bringen müssen. Die Zeit drängt, der Notstand wächst und die langwierigen Auseinandersetzungen an der Uniklinik in Düsseldorf sind eventu-ell nur ein Vorgeschmack auf das, was noch kommt, wenn keine belastbaren Perspek-tiven geschaffen werden. Wir sind bereit, uns an der Erarbeitung solcher Perspekti-ven zu beteiligen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Überlastung und Gefährdung

Warum Überlastungsanzeigen wichtig sind

Manchmal wird die Arbeit einfach zu viel – unbesetzte Stellen, Personalmangel und weitere Faktoren kommen zusammen. Die Beschäftigten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen sind überlastet, machen Fehler und gefährden nicht nur sich, sondern eventuell sogar die ihnen anvertrauten Patientinnen und Patienten. Da das arbeits- und unter Umständen sogar straf- oder zivilrechtliche Konsequenzen haben sowie zu Schadensersatzansprüchen führen kann, hilft und schützt eine Überlastungs- beziehungsweise Gefährdungsanzeige gegenüber dem Arbeitgeber.

Schutz vor rechtlichen Konsequenzen

Neben dem Schutz vor eventuellen rechtlichen Konsequenzen haben Überlastungs- / Gefährdungsanzeigen den Effekt, dem Arbeitgeber aufzuzeigen, dass Gefahren für Leib oder sogar Leben von Beschäftigten und Patienten bestehen können. Überlastungen entstehen zum Beispiel aus mangelhaften Arbeitsbedingungen, Unterbesetzung oder organisatorischen Mängeln. Dadurch ist die

ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeit gefährdet oder nicht mehr möglich. Als Folge der Anzeige muss der Arbeitgeber dann in einer angemessenen Reaktionszeit für Abhilfe sorgen.

Dabei muss er froh sein, wenn die Beschäftigten auf eventuelle Missstände hinweisen. Oft hat er nur so überhaupt die Möglichkeit, rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten und ausreichend für den Schutz und die Sicherheit von Personal und Patientinnen und Patienten zu sorgen.

Pflicht zur Überlastungsanzeige

Es besteht für Beschäftigte sogar eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis und dem Arbeitsschutzgesetz, den Arbeitgeber vor dem Eintritt eventueller Schäden zu warnen und ihn davor zu bewahren. Die Überlastungsanzeige ist deshalb auch unverzüglich abzugeben, also direkt nachdem eine Gefährdung durch die Beschäftigte oder den Beschäftigten festgestellt wurde.

Eine Anordnung vom Arbeitgeber, keine Überlastungsanzeigen zu fertigen, oder

gar die Androhung oder der Ausspruch von Abmahnungen sind in jedem Fall rechtswidrig. Der Arbeitgeber darf vor Missständen nicht einfach die Augen verschließen. In diesen Fällen sollte sofort der Personal- oder Betriebsrat eingeschaltet werden.

Inhalt der Anzeige

Es gibt einige Punkte, die in jedem Fall in der Überlastungsanzeige enthalten sein sollten:

- Name und Arbeitsbereich / Station der / des Beschäftigten
- Datum
- Beschreibung der Situation
- Mindestbesetzung beziehungsweise notwendige Besetzung und tatsächliche Besetzung
- Anzahl der Patientinnen und Patienten mit jeweiligem Pflegeaufwand oder jeweiliger Pflegestufe
- Überlastungsmerkmale und persönliche Folgen sowie Folgen für die Patientenversorgung inklusive dadurch nicht erledigter Aufgaben
- bereits erfolgter mündlicher Hinweis an den Vorgesetzten / Arbeitgeber mit der Bitte um Abhilfe
- Unterschrift der / des Beschäftigten oder aller anwesenden Beschäftigten

Eine Kopie der Überlastungsanzeige sollte für die eigenen Unterlagen angefertigt, eine weitere an den Personalbeziehungsweise Betriebsrat geschickt werden. Der Arbeitgeber hat eine Überlastungsanzeige ebenfalls aufzubewahren. Dies geschieht im Regelfall, indem sie der Personalakte hinzugefügt wird. Da eine Überlastungsanzeige eine Urkunde ist, darf sie nicht ohne Erlaubnis des Beschäftigten verändert oder vernichtet werden.

Muster und Vordrucke

Es gibt keine gesetzlich vorgesehenen Formvorschriften oder inhaltliche Vorgaben. Das Instrument der Überlastungs- / Gefährdungsanzeige hat sich durch die Rechtsprechung entwickelt. Um beim Verfassen einer Überlastungs- beziehungsweise Gefährdungsanzeige jedoch möglichst keine inhaltlichen Fehler zu machen oder etwas zu vergessen, stellt der dbb den Mitgliedern seiner Fachgewerkschaften gerne entsprechende Muster und Vordrucke zur Verfügung. Diese können unter tacheles@dbb.de unter Angabe der Mitgliedsgewerkschaft angefordert werden. ■

