

**Die ungeliebte Überlastungsanzeige
ist Gefährdungsanzeige
ist Qualitätssicherungsinstrument**

RA Hubert Klein, Köln

Rechtsanwälte Dr. Großkopf + Klein
Katholische Hochschule NRW, Köln

0221 – 130 75 08

Begriff + Bedeutung der Überlastungsanzeige

Der **Begriff** der „Überlastungsanzeige“ ist nicht gesetzlich normiert oder definiert - auch in Tarifverträgen nicht.

Allgemein versteht man sie als (meist schriftl.) Information an die zuständige Leitung bzw. an den Arbeitgeber über Arbeitsbedingungen, die zu Schäden oder Gefährdungen bei Mitarbeitern/Kollegen, aber auch bei Kunden/Patienten führen können.

Sinnvoller sollte ohnehin der Begriff der
„**Gefährdungsanzeige**“
verwendet werden.

Quellen: Recht zur Ü- / = Gefährdungsanzeige

§ 82 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

= Recht des Arbeitnehmers vom ArbG gehört zu werden

§ 84 BetrVG = Beschwerderecht der Arbeitnehmer

§ 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):

= Pflicht des Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer

-> mit Möglichkeit: Schadenersatz der ArbN bei fehlendem Schutz

§ 15 ArbSchG: Allgemeine Pflicht von Arbeitnehmern für die Gesundheit von sich, von Kollegen und der Kunden (Patienten) Sorge zu tragen.

§ 17 ArbSchG: Recht den Arbeitnehmer [nach interner Monierung / (Ü-)] die „Gewerbeaufsicht“ einzuschalten, wenn Sicherheit / Gesundheitsschutz durch Arbeitgeber nicht gewährleistet wird.

Q2-P

2 Quellen > Pflicht zur Ü- / = Gefährdungsanzeige

§ 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

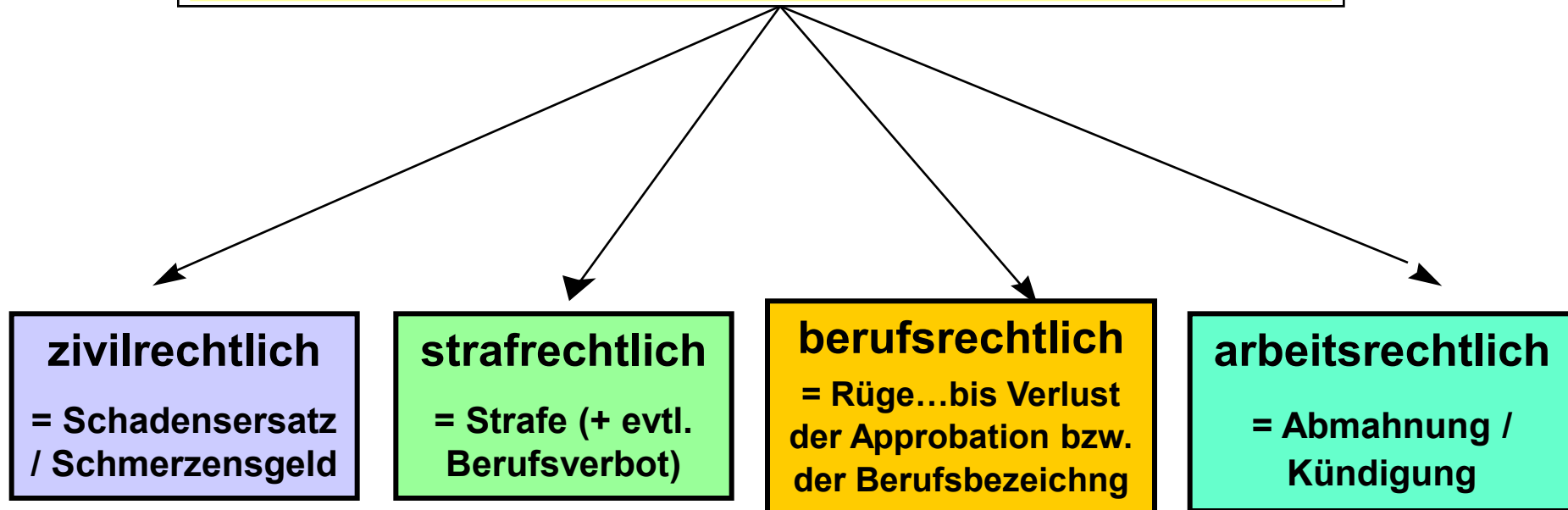
(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich **zu melden.**

(> juristisch noch streitig: Pflicht wohl nur bei Gefahr für sich + Kollegen).

+ (ungeschriebene) arbeitsvertragliche Nebenpflicht:
(§§ 611 BGB + 241, 242 BGB) eines jeden Arbeitnehmers zur Information / Meldung an den Arbeitgeber bei konkreten + erheblichen Schadensgefahren im Betrieb.

Sonst droht: Abmahnung, Kündigung, Schadenersatz !

Parallel mögliche Konsequenzen eines
ärztlichen / pflegerischen Fehlverhaltens



Wer haftet in unserer Arbeitsteilung ?

Es haftet jeder am schädlichen Ergebnis Mitwirkende bzw. „Mitunterlassende“ (ggfs. mehrere nebeneinander).

- Die Pflegekraft für Durchführungs**fehler** + **Übernahmefehler**
- Arzt/Ärztin für Durchführungs- und/oder Anordnungs**fehler**
- Die Organisationsverantwortlichen (Stationsleitung / PDL / Geschäftsführung) für Planungs**fehler** (**Strukturfehler**)

Schadenersatzhaftung (Geldhaftung) kann ich versichern !
Strafrechtliche Sanktion / auch Geldstrafe trifft immer
den Handelnden / Verantwortlichen persönlich !!! 276
(Rechtsschutzversicherung zahlt Verfahrenskosten bei Fahrlässigkeit)

Wann hafte ich ?

Sorgfalt 1/3

§ 276 BGB – Verantwortlichkeit des Schuldners

(1) ...

(2) **Fahrlässig** handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.

[= Grund-Definition der Fahrlässigkeit im BGB und StGB]

Sorgfaltsmaßstab:

Der aktuelle Stand meiner Fach-Wissenschaft

= Pflege: → Pflegewissenschaft anwenden

= Ärzt*innen → (Facharzt) Wissen einbringen

= ArbG: → sicher Organisieren + ArbMedizin umsetzen

Wann hafte ich ?

Sorgfalt 2/3

Der Kern des **Patientenrechtegesetzes** (Febr. 2013)
= **§ 630a - § 630h BGB**

§ 630a BGB (Vertragstypische Pflichten beim Behandlungsvertrag)

(1) . . . [Abs. 1 = Definition des Behandlungsvertrags]

(2) **Die Behandlung hat nach den zum Zeitpunkt der Behandlung bestehenden, allgemein anerkannten fachlichen Standards zu erfolgen, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist.**

Haftungsrechtliche Risikofaktoren (Felder von **Sorgfaltspflicht**verstößen)

Richtige Therapiewahl

Organisationsfehler
(Verkehrssicherungspflichtverletzung)
> mangelnde techn. Ausstattung
> Personelle Unterbesetzung

unqualifiziertes Personal

lasche Dokumentation



Wann hafte ich ?**Sorgfalt 3/3**

(§ 276 Abs. 2 BGB) - Die Unterfälle der Sorgfaltspflicht:
Verkehrssicherungspflicht / Organisationsverantwortung

Einrichtungsleitung / Geschäftsführer hat Verantwortung:

- nach außen → Patienten = für Vorhaltung + Organisation
notwendigen sächlichen Stationsbedarfs / Mittel
+ ausreichender Personalausstattung / -Planung.
-
- nach innen → Personal (§§ 276, 618 BGB + ArbSchutzrecht)
= für personalgerechte Geräte / + -Zeiten / + -Besetzung

Kaum Rechtsprechung zur Haftung wg unzureichender Personalvorhaltg:

- > OLG Stuttgart 1992 (grds. nur 2 Nachtschwester für 88 Pat. auf 3 Stationen)
- > OLG Hamm 1992 (wg Krankmeldg nur 1 Nachtschwester bei 30 Psychiatriepat.)

Strafrechtliche Konsequenzen bei einer Fehlorganisation

**In der Regel – in Verbindung mit § 13 StGB –
Bestrafung für das Ergebnis (für den Erfolg)
des Unterlassen notwendiger Maßnahmen
durch die Leitungsverantwortlichen.**

→ fahrlässige Körperverletzung (§§ 229, 13 StGB)

→ fahrlässige Tötung (§§ 222, 13 StGB)

??? → Oldenburg: Totschlag d. Unterlassen ???

Fm

Form und Adressat der Ü- / Gefährdungsanzeige

Da die Überlastungsanzeige nicht gesetzlich normiert ist, gibt es auch **keine Formvorschrift** (vgl. § 125 BGB).

Aus Beweisgründen empfiehlt sich aber: Schriftform / Textform (mit **Zugangsbeweis**: Zeuge, Empfangsquittung / Sendebericht).

Aufsätze empfehlen: Meldung an PDL oder Geschäftsführung.

Es gibt aber keinen juristischen Grund Gefährdungsanzeigen nicht auch „auf dem Dienstweg“ nach oben zu melden. (Es sei denn es ist zu befürchten, dass nicht weiter gemeldet wird.)

Sinnvoll oft auch -> Direktmeldung an den ärztlichen Dienst !

Inhalt einer Ü- / = Gefährdungsanzeige

Adressierung an: StatL / PDL / GeschFührg / [Ärzte?]

Konkrete (Not-) Lage beschreiben

einschließlich der möglichen Gefährdung
(für Kollegen / Patienten)

+ Hinweis, dass alle eigenen Mittel ausgeschöpft wurden.

Je gefahrenträchtiger die Lage um so eher/**sch**neller melden.

Formulare sind sinnvoll – aber wenn zu allgemein gehalten,
„verpufft“ evtl. die Dringlichkeit des Inhalts !

Generell:

Vor dem Abfassen einer Überlastungsanzeige sollten zuvor alle eigenen organisatorischen Möglichkeiten „restlos“ ausgeschöpft sein.

Mit dem Verfassen einer Überlastungsanzeige geht keine automatische Enthftung einher – wohl aber eine Haftungsverschiebung („Richtung Null“)!

Auch nach Abfassen einer Gefährdungsanzeige muss der ArbeitN noch alles in seinen Kräften Stehende tun, um einen Überlast-Schadenseintritt abzuwenden (Bildung einer „inneren Prioritätenliste“)

Schließlich darf ein AN wegen des Verfassens einer Überlastungsanzeige nicht benachteiligt werden.

Wirkungen einer (Ü=) Gefährdungsanzeige

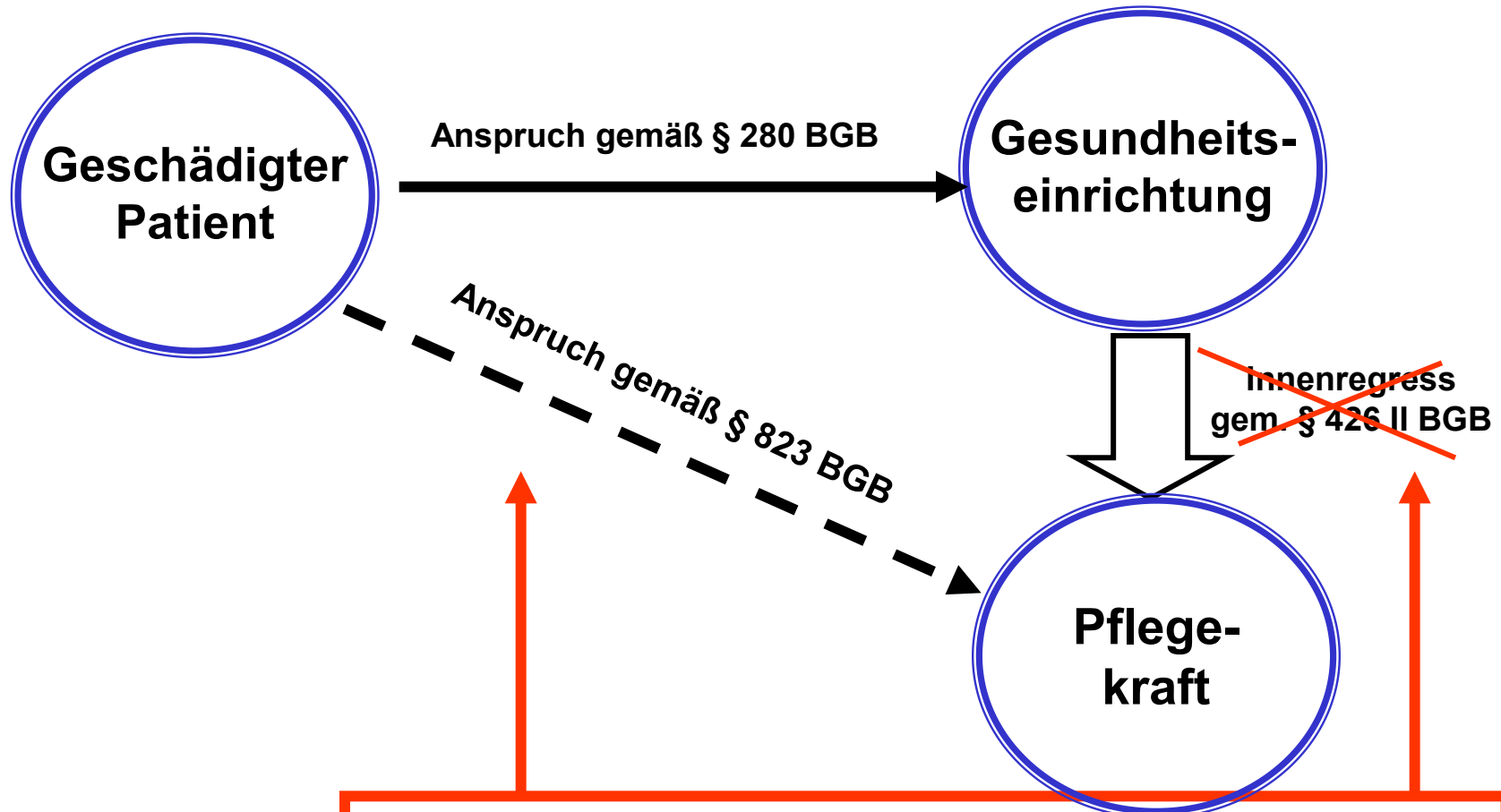
Wirkung für den meldenden Arbeitnehmer:

- Sicherheit vor möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen
- Schutz vor möglichem Schadenersatz / Innenregress
- Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bei direkter Inanspruchnahme durch geschädigte Patienten

Wirkungen für die Führungskraft / Arbeitgeber:

- Der Arbeitgeber erhält Kenntnis von der Gefahrenlage
- Der Arbeitgeber wird in Verantwortungskette einbezogen.
- Bleibt Führungskraft / Arbeitgeber bei einer zutreffenden Gefährdungsanzeige untätig, drohen - bei Schadenseintritt - zivilrechtliche wie auch strafrechtliche Konsequenzen.

ArbN-Schadenshaftg + Innenregress



Zurückweisung / bzw. Freistellung von Ansprüchen Dritter
wg **Mitverschulden** des Arbeitgebers → 100% ? (§ 254 BGB)

**Haftungssperre wenn „Pflichtenkollision“
(Unterfall des § 34 StGB - „Rechtfertigender Notstand“)**

Überlast: → Wem leiste ich zuerst Hilfe ?

bei zeitgleich auftretenden Handlungspflichten

(z.B.: zwei „Notrufe“ im Einzel-Nachtdienst)

- 1. Sorgfältige Abwägung beider Hilfsbedürftigkeiten**
- 2. Zurückstellen des weniger bedürftigen Patienten.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und
tragen Sie das Wissen bitte weiter!

RA Hubert Klein, Köln
0221 – 130 75 08