

Qualität der Arbeit sichern – als AN!

**„Wenn ich so weiterarbeiten muss,
könnte die Qualität meiner Arbeit
durch mich nicht mehr
gewährleistet werden.“**

Problem

- Ich muss meine Pflichten aus dem AV erfüllen.
- Die vom AG zu verantwortenden Rahmenbedingungen ermöglichen mir das nicht.
- Ich kann meiner Arbeitsverpflichtung nicht mehr nachkommen.

(einige) Reaktionen

- Ich arbeite deutlich mehr als ich eigentlich dazu verpflichtet bin.
- Die Mehrarbeit/Überstunden können nicht mehr abgebaut werden.
- Ich beginne, Fehler zu machen.
- Ich werde krank.

(eine) Lösungsmöglichkeit

- **Ich gebe die Verantwortung dahin, wo sie auch liegt!**

AN DEN ARBEITGEBER!!!!

Nur er kann die

Arbeitsbedingungen ändern.

WEG

Ich schreibe eine Gefährdungsanzeige

Inhalt der Gefährdungsanzeige

Immer schriftlich!

Einzel oder im „Kollektiv“ möglich

- ⇒ Datum
- ⇒ Betroffene Dienststelle oder Behörde
- ⇒ konkrete Beschreibung der Situation in den jeweiligen Bereichen
- ⇒ Anzahl der zu betreuenden Patienten/Personen/Tätigkeitsbereiche, für welche die Beschäftigten zuständig sind
- ⇒ Mindestbesetzung und tatsächliche Anzahl der Pflegekräfte/Beschäftigten
- ⇒ Benennung der konkreten Überlastungsmerkmale (keine Pausen, zu lange Arbeitszeiten, Schilderung der Ursachen zu hoher Arbeitsüberlastung, mangelnde Personalausstattung usw.)
- ⇒ Folgen dienstlich (Beschwerden, Qualitätsstandards können nicht mehr eingehalten werden, Versorgung nicht mehr garantiert..)
- ⇒ Folgen persönlich (häufige Erkrankungen aufgrund Stress/Überlastung in Vergangenheit)
- ⇒ Begehren auf Abhilfe der Situation durch den Arbeitgeber
- ⇒ Unterschrift

□ **Kopie** an Betriebs- bzw. Personalrat, MAV, Qualitätsbeauftragte, Fachkraft über Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst schicken bzw. regeln das Arbeitgeber diese weiterleitet und eine Kopie aus Beweisgründen selbst behalten!

□ Den **Empfang** bestätigen lassen!

□ Gefährdungsanzeigen können in der **Personalakte** oder in einer für die Beschäftigten dafür angefertigten **Sachakte** entsprechend den **Verjährungsfristen** aus dem Bürgerlichen Gesetzbuches aufbewahrt werden, da diese im Einzelfall zur Regulierung und Beweisbarkeit (Entlastung!) bei Eintritt von Schadensfällen aufgrund der Gefährdungs- bzw. Überlastungssituation dienen kann.

Rechtliche Hintergrundinformationen

- Auf den folgenden Folien finden Sie umfangreiche arbeits-rechtlich wichtige Informationen im Zusammenhang mit ihren Pflichten als AN.
- Lesen Sie in Ruhe und bei Fragen wenden Sie sich an den PR und/oder an uns – Ihre Gewerkschaft.

Danke

Für heute soll es das gewesen sein.

Inhalte im Überblick – was kann ich machen

Stichwort: Gefährdungsanzeige

- **Was ist eine Gefährdungsanzeige?**
- **Folgen der Tätigkeit im Schadensfalle**
- **Hinweispflichten der Beschäftigten**
- **Grundsätze Arbeitnehmerhaftung**
- **Weitere Folgen von Pflichtverstößen**
- **Fürsorgepflichten Arbeitgeber**
- **Ziel bzw. Folgen der Gefährdungsanzeige**
- **Inhalte einer Gefährdungsanzeige**
- **Ergänzungen zur Gefährdungsanzeige**

Was ist eine Gefährdungsanzeige?

Was?

(Schriftlicher) Hinweis an den Arbeitgeber bzw. unmittelbaren Vorgesetzten über potentielle Schädigungen und Gefährdungen der Kunden/Patienten/Bewohner, des Unternehmens, Betriebes, Dienststelle oder der Beschäftigten durch eine vorliegende "Überlastung", z.B. durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel oder mangelhafte Arbeitsbedingungen.

Kernaussage?

Die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation ist aufgrund z.B. der o.g. Punkte gefährdet und Schäden für die Beteiligten sind zu befürchten.

Was ist eine Gefährdungsanzeige?

Warum?

Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen - eigene "Entlastung" und Schutz der Kunden/Bewohner/Patienten u. des Unternehmens.

Wann abzugeben?

Wenn absehbar ist, dass aus eigener Kraft die Arbeit nicht mehr so zu leisten ist, dass Schäden oder arbeits- oder andere vertragliche (z.B. aus dem Pflegevertrag) Verletzungen ausgeschlossen werden können.

Mögliche Folgen im Schadensfall

Personen- oder Sachschäden aufgrund der Verletzung arbeitsvertraglicher oder anderer Pflichten (z.B. Haftung des Aufsichtspflichtigen nach § 832 BGB):

- **arbeitsvertragliche Folgen** - Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung (*durch eine schuldhafte Handlung der/des Beschäftigten entsteht ein Schaden*), Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Schlechtleistung (*z.B. Verletzung von arbeitsvertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten*)
- **strafrechtliche Folgen** – Strafbarkeit wegen Körperverletzungsdelikten durch Unterlassen (§§ 223, 229, 13 StGB)
- **zivilrechtliche Folgen** - Haftung auf Schadenersatz (§§ 832, 823, 249 BGB) gegenüber Patienten, Bewohner, Angehörigen

Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag

Eine **Nebenpflicht** - *Hauptpflicht ist die Erbringung der Arbeitsleistung* - der **Beschäftigten** aus dem Arbeitsvertrag ist die Treuepflicht nach § 242 BGB:

§ 242 BGB Leistung nach Treu und Glauben

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

Das heißt u.a.:

- Abwehr von (drohenden oder voraussehbaren) Schäden zu Ungunsten des Arbeitgebers aufgrund z.B. von übermäßiger Arbeitsüberlastung
- Arbeitgeber auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) usw. aufmerksam machen

Anzeigepflicht aus Arbeitsschutzgesetz

ArbSchG

§ 15 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.

(2) ...

Anzeigepflicht aus Arbeitsschutzgesetz

§ 16 Besondere Unterstützungspflicht

(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.

(2) ...

Anzeigepflicht aus Arbeitsschutzgesetz

§ 17 Rechte der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen...
- (2) Sind Beschäftigte aufgrund 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 - *Amt für Arbeits- und Gesundheitsschutz* - wenden.

Grundsätze Arbeitnehmerhaftung

Haftungsprivilegierung:

Aufgrund der betrieblichen Risiken, die auch die Beschäftigten im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit zu tragen haben und der hohen finanziellen Folgen, die ein Schadenseintritt verursachen kann, entwickelte die Rechtsprechung in den vergangenen Jahrzehnten Grundsätze über die Haftungsprivilegierung (Haftungsbeschränkung) der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Diese Grundsätze weichen von den allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches bezüglich der Haftung im Schadensfall zugunsten der Beschäftigten ab.

Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit, durch die der Schaden eintritt, **1. betrieblich veranlasst** sind **2. aufgrund eines Arbeitsverhältnisses** geleistet wurden.

Ob überhaupt eine Schadenshaftung eintritt bzw. die Höhe des zu tragenden Schadens richtet sich dann nach dem **Grad des Verschuldens** der/des Beschäftigten.

Grundsätze Arbeitnehmerhaftung

Beachte aber unter Umständen weitere **Einschränkung der Haftung** auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit in § 56 TVöD (Vorausgesetzt dieser gilt!):

Die Haftung der Beschäftigten bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt

**Diese Einschränkung bezieht sich aber nur auf das Verhältnis
Arbeitgeber und Beschäftigte**

Grundsätze Arbeitnehmerhaftung - Grad des Verschuldens

<u>Grad des Verschuldens</u>	<u>Vorsatz</u>	<u>Grobe Fahrlässigkeit</u>	<u>Mittlere Fahrlässigkeit</u>	<u>Leichteste Fahrlässigkeit</u>
Definition	Beschäftigte/r sieht nicht nur die Pflichtverletzung, sondern auch den Schaden in seiner konkreten Höhe zu mindestens als möglich voraus und nimmt den Fall Eintritt des Schadens billigend in Kauf	Beschäftigte/r verletzt die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in einem ungewöhnlich hohen Grad und hat das unbeachtet gelassen, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen	Beschäftigte/r hat die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht gelassen, der rechtlich missbilligte Erfolg (Schaden) wäre bei Anwendung der Sorgfalt voraussehbar und vermeidbar gewesen	diese liegt vor, wenn es sich um geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Arbeitnehmer unterlaufen können („arbeitnehmer-typisches Abirren“ – sich vergreifen, sich versprechen oder sich vertun)
Grad der Haftung der/des Beschäftigten	Schaden ist von der/dem Beschäftigten allein zu tragen	i.d.R. volle Haftung der/des Beschäftigten – unter Umständen Haftungsbeschränkung	Quotelung des Schadens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber	Keine Haftung der/des Beschäftigten

Schadenseintritt

- Differenz zwischen Lage mit und ohne Dienstpflichtverletzung
- Die Schadensersatzhaftung ist keine disziplinarische Sanktion

Grundsätze Arbeitnehmerhaftung....

Haftung gegenüber Dritten (Betreuungsperson, Angehörigen)

Vertragliche Haftung aus dem Pflegevertrag/Behandlungsvertrag/
Betreuungsvertrag:

□ Arbeitgeber als Vertragspartner haftet gegenüber dem geschädigten Vertragspartner (z.B. wegen mangelnder Beachtung pflegerischer Handlungsstandards) für die Handlung seiner Beschäftigten (§ 278 BGB)

§ 278 BGB

Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.

□ Arbeitgeber kann Schaden im Rahmen der Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung gegenüber Beschäftigten geltend machen

Grundsätze Arbeitnehmerhaftung

Haftung gegenüber Dritten (Betreuungsperson, Angehörige)

Im **Außenverhältnis** gegenüber dem geschädigten Dritten kann die/der Beschäftigte unbeschränkt haften, wenn der Schaden durch eine unerlaubte Handlung schuldhaft verursacht wurde.

Haftung der/des Beschäftigten gegenüber Dritten, d.h. im Außenverhältnis – BGH vom 21.12.1993 – VI AZR 103/93

...,die Grundsätze über die Haftungsbeschränkung im Arbeitsverhältnis allein die Innenhaftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber betreffen...Die Rechtsprechung zur eingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber beruht auf spezifisch arbeitsvertraglichen Erwägungen, die sich nicht auf das Außenverhältnis zu einem Dritten übertragen lassen.

Im **Innenverhältnis** hat die/der Beschäftigte aber unter Umständen einen Anspruch auf Freistellung gegen den Arbeitgeber von den Schadenersatzforderungen unter den gleichen Voraussetzungen wie bei der **Haftungsprivilegierung**.

Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen

Verhaltensbedingte Kündigung (§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz - KSchG):

□ Eine Kündigung kann nach dem KSchG dann sozial gerechtfertigt sein, wenn sie durch Gründe im Verhalten der/des Beschäftigten verursacht worden ist und zu einer Störung der arbeitsvertraglichen Beziehung (Verletzung von Haupt- oder **vertraglichen Nebenpflichten** - **wie z.B. die Treuepflicht aus § 242 BGB**) geführt hat.

□ Dieses Verhalten muss der/den Beschäftigten vorwerfbar und darüber hinaus auch im steuerbaren Bereich liegen (schuldhaftes Handeln - Vorsatz, Fahrlässigkeit).

Ziel/Folgen einer Gefährdungsanzeige

- **Hinweis** auf potentielle Schädigung bzw. Gefährdung
- **Erfüllung** der **Treue- und Nebenpflichten** aus dem Arbeitsverhältnis
- **Entlastung** gegenüber Arbeitgeber bzgl. etwaiger Schadenersatzforderungen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Bei strafrechtlichen Folgen - Entlastung bei Nachweis einer Gefährdungsanzeige vor strafrechtlichen Konsequenzen
- **Entlastung** bei Schadenersatzforderungen durch Dritte

Beachte weiter: zeigt die/der Beschäftigte die Überlastungssituation an, besteht aber dennoch die Pflicht zur Verrichtung der geforderten Arbeitsleistung mit größtmöglicher Sorgfalt!

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat ... Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(2) - (3) ...

□ Wenn Gefahr für Leib oder Leben der/des Beschäftigten droht, besteht unter Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht (§§ 273 i.V.m. 618 BGB)

□ Trotz Verpflichtung des Arbeitgebers muss Arbeitnehmer Tätigkeiten **mit größtmöglicher Sorgfalt** verrichten. Die **Verantwortung** ist damit **nicht voll auf den Arbeitgeber übergegangen**.

Gefährdungsanzeige - Inhalt

Immer schriftlich!
Einzel oder im „Kollektiv“ möglich

- ⇒ Datum
- ⇒ Betroffene Dienststelle oder Behörde
- ⇒ konkrete Beschreibung der Situation in den jeweiligen Bereichen
- ⇒ Anzahl der zu betreuenden Patienten/Personen/Tätigkeitsbereiche, für welche die Beschäftigten zuständig sind
- ⇒ Mindestbesetzung und tatsächliche Anzahl der Pflegekräfte/Beschäftigten
- ⇒ Benennung der konkreten Überlastungsmerkmale (keine Pausen, zu lange Arbeitszeiten, Schilderung der Ursachen zu hoher Arbeitsüberlastung, mangelnde Personalausstattung usw.)
- ⇒ Folgen dienstlich (Beschwerden, Qualitätsstandards können nicht mehr eingehalten werden, Versorgung nicht mehr garantiert..)
- ⇒ Folgen persönlich (häufige Erkrankungen aufgrund Stress/Überlastung in Vergangenheit)
- ⇒ Begehren auf Abhilfe der Situation durch den Arbeitgeber
- ⇒ Unterschrift

Gefährdungsanzeige - Inhalt

- **Kopie** an Betriebs- bzw. Personalrat, MAV, Qualitätsbeauftragte, Fachkraft über Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst schicken bzw. regeln das Arbeitgeber diese weiterleitet und eine Kopie aus Beweisgründen selbst behalten!
- Den **Empfang** bestätigen lassen!
- Gefährdungsanzeigen können in der **Personalakte** oder in einer für die Beschäftigten dafür angefertigten **Sachakte** entsprechend den **Verjährungsfristen** aus dem Bürgerlichen Gesetzbuches aufbewahrt werden, da diese im Einzelfall zur Regulierung und Beweisbarkeit (Entlastung!) bei Eintritt von Schadensfällen aufgrund der Gefährdungs- bzw. Überlastungssituation dienen kann.

Ergänzungen zur Gefährdungsanzeige

- * Unterstützung durch weitere Kräfte anfordern
- * Verständigung der Dienstvorgesetzten, Leitung
- * In Extremsituationen Information an externe Stellen bzw. an die Öffentlichkeit - Problematik Whistleblowing