

Akkon Hochschule für Humanwissenschaften
Studiengang: Gesundheits- und Pflegemanagement
Wintersemester 2019/20 bbg1
Modul: Qualitäts- und Risikomanagement
Dozent: Carsten Dix

"Wir arbeiten nur noch am Limit!" Das Pflegepersonal wird auf Verschleiß gefahren

Ursache, Sinn und Auswirkung der Überlastungsanzeige in der Pflege im Vergleich mit anderen Handlungsoptionen und deren Wirkung

Ist die Überlastungsanzeige ein hilfreiches Instrument bei Pflegepersonalmangel
und welche anderen Optionen gibt es für die Pflegekräfte?

Hausarbeit

Wera Speckhahn
Fachkrankenschwester für Anästhesie- und Intensivmedizin
stellvertretende Stationsleitung der Intensivstation am Johanniter Krankenhaus Bonn

Sträßchensweg 16
53113 Bonn
Matrikelnummer: 4510097
Abgabedatum: 31.03.2020

Inhaltsverzeichnis

.....	2
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangssituation.....	1
1.2 Problemstellung.....	6
2 Überlastungsanzeige.....	6
2.1 Definition und Begriff.....	6
2.2 Rechtliche Grundlagen der Arbeitssicherheit.....	7
2.3 Arbeitnehmerrecht -und Arbeitnehmerpflicht.....	7
2.3.1 Mitteilungspflicht der Überlastung.....	7
2.3.2 Vorwurf: „nicht genügend belastbar“.....	8
2.3.3 Priorisierung.....	8
2.3.4 Keine Meldung wegen Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen.....	9
2.4 Arbeitgeberpflichten.....	10
2.5 Form, Inhalt und Zeitpunkt einer Überlastungsanzeige.....	10
2.6 Zivilrechtliche Haftung.....	11
2.6.1 Vertragshaftung des Krankenhausträgers.....	11
2.6.2 Haftung des Pflegepersonals.....	12
2.6.3 Vertragshaftung der Ärzte.....	13
2.7 Deliktshaftung.....	13
2.7.1 Deliktshaftung des Trägers für eigenes Handeln.....	13
2.7.2 Deliktshaftung des Pflegepersonals.....	14
2.8 Strafbarkeit.....	14
3 Betriebliche Interessenvertretung - Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung....	15
4 Betriebsarzt.....	16
5 PpUGV (Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung).....	17
6 Gewerbeaufsichtsamt.....	18
7 Whistleblowing und Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG). 19	
8 Diskussion.....	20
8.1 Fragestellung der Bearbeitung.....	20
8.2 Weiterer Forschungsbedarf.....	21
8.3 Empirisches Vorgehen.....	22
8.4 Aktuelle gesellschaftspolitische Themen.....	22
8.5 Handlungsempfehlungen für die Praxis.....	23
8.6 Fazit.....	24
Literaturverzeichnis.....	26
Abbildungsverzeichnis.....	31
Rechtsvorschriften und Gerichtsentscheidungen.....	32
Gewerbeaufsichtsämter in Deutschland.....	46
Musterformular für Intensivstation.....	60
Eigenständigkeitserklärung.....	62

1 Einleitung

Oh je! Ein Kollege hat sich krank gemeldet. Die Schichtbesetzung reicht nicht aus! Darf ich einen Kollegen aus seinem Frei holen? Die Geschäftsleitung setzt darauf, daß sich die Kollegen aus ihrem Verantwortungsbewusstsein heraus gegenseitig unter Druck setzen, einzuspringen. (Stadtreporter.de 2015) Eine Überlastungssituation liegt vor oder kündigt sich gerade an. Im Zentrum unserer Überlegungen steht nun nicht die Meldung einer Überlastungssituation an den Arbeitgeber mit einer Überlastungsanzeige. Warum nicht? Wer ist jetzt wofür verantwortlich?

Die Überlastungsanzeige beschreibt einen Zustand der Überlastung, deren Ursache in den allermeisten Fällen Personalmangel ist. Es gibt für die Krankenpflege keine Daten über Überlastungssituationen, keine über die Anzahl der abgegebenen Überlastungsanzeigen, keine über deren Auswirkungen. Es gibt lediglich indirekte Indikatoren, Anzeichen, die die Überlastungssituation in der Krankenpflege widerspiegeln: Dramatische Äußerungen von unseren Kollegen, Presseberichte, Schuldzuweisungen, Versprechen und neue Gesetze, sowie Statistiken die eine Verlaufsentwicklung (Anzahl Ärzte/Pflegepersonal/Fallzahlen im Verhältnis zueinander) belegen.

1.1 Ausgangssituation

Die Pflegekräfte sagen selber: »Wir sehen uns gezwungen, das Leben unserer Patienten zu gefährden«. (ZEIT ONLINE 2018) Eine Kinderkrankenpflegerin sagt: "Wir arbeiten nur noch am Limit". Oft habe sie nicht einmal Zeit, um auf die Toilette zu gehen, geschweige denn eine Pause zu machen. Wenn sie krank ist, hat sie Gewissensbisse. (Rahmsdorf 2018) „In einigen Schichten kann man nur noch die Reanimationspflicht abwenden.“ (Name der Red. bekannt -angefragt 2018) Pflegekräfte übergaben 72.000 Unterschriften, mit einer Petition: „12 Tage Dauerschicht abschaffen!“ (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2020) In Berlin wurde die Feuerwehr 43 Mal pro Tag in stationäre Pflegeheime zum Noteinsatz gerufen, weil Patienten aus dem Bett gefallen sind. (ver.di 2020) In Bayern fehlen pro Nacht knapp 3.000 Pflegekräfte. Insgesamt benötigt würden 21.000 Krankenhausmitarbeiter (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2017), 70.000 Stellen in der Pflege. (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2017) Das Gesundheitsministerium beziffert die Zahl auf etwa 50.000. Eine Studie kommt auf 100.000. (ZEIT ONLINE 2018) Einzelne Betten werden nicht mehr belegt oder Stationen ganz geschlossen. Bettensperrungen sind auf deutschen Intensivstationen Realität geworden, (Karagiannidis et al. 2018) sind aber auch kein Maßstab für Personalmangel, wenn die Geschäftsleitung eine

Abmeldung beim Rettungsdienst unterbindet, sogar nach kürzester Zeit rückgängig macht (Name der Red. bekannt -angefragt 2018).

Überstunden in erheblichem Umfang sind der Normalzustand: Hochgerechnet auf alle Krankenpflegenden in Krankenhäusern wurden in den letzten sechs Monaten vor der Befragung Überstunden für rund 15.000 zusätzliche Vollzeitkräfte in Deutschland geleistet. (Isfort und Weidner 2009, S. 7)

Der Schuldige ist zum einen das Pflegepersonal: „Schuld ist der Fachkräftemangel!“ (Daschner 2019). Zum anderen wird die Ursache in jahrelangen Profitsteigerungen der Krankenhäuser durch Abbau von Pflegestellen (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2018a) und in einem politisch gewollten Kostenwettbewerb gesehen (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2019). Internationale Finanzinvestoren haben das deutsche Gesundheitssystem als profitable Anlagemöglichkeit entdeckt. Sie erzielten 2017 durchschnittlich 17,6 % Rendite, erhöhten die Käufe um 30% und übernahmen allein in der Altenpflege Einrichtungen mit 40.000 Pflegeplätzen. (ver.di 2020)

Eine Unterausstattung verschlechtert das Outcome (Albrecht et al. 2017, S. 89) steigert die Mortalität (Karagiannidis et al. 2018) und führt in der Intensivmedizin zu der Frage der Therapiebegrenzungen (Riessen 2018).

Die Politik verspricht 660 Millionen Euro bei Neueinstellungen, was knapp 3,5 Vollzeitpflegestellen je Krankenhaus entspricht (Albrecht et al. 2017, S. 92), doch Stationen, die sich nicht mehr lohnen, schließen nun erst recht (Ludwig 2019, S. 1). Union und SPD versprechen 8000 neue Fachkraftstellen (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2018a) bei 17000 offenen Stellen (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2019), beschließen Personaluntergrenzen (BibliomedPflege 2017) und fordern vehement von sich selbst die schnelle Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich neben einer besseren Bezahlung (hier meinen sie die Pflegekräfte; Anm. d. Verf.) (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2019). Die Bruttostundenlöhne von Alten- und Krankenpflegern liegen mit mit 14,24 € bzw. 16,23 Euro unter dem Durchschnittsstundenlohn von 16,97 € aller Beschäftigten. (Frese 2018) Niedersachsen will die Finanzierung der ambulanten Pflege künftig nur fördern, wenn Tariflöhne gezahlt werden. (Ndr 2020) Tariflöhne sollen auch Aussteiger zurückholen und und Teilzeitkräfte bewegen, ihr Stundenkontingent aufzustocken. (Deutscher Ärzteverlag GmbH und Ärzteblatt 2018b)

Neben diesen indirekten Angaben sind die statistischen Daten ein weiteres Indiz für eine ansteigende und länger währende Überlastungssituation des Pflegepersonals.

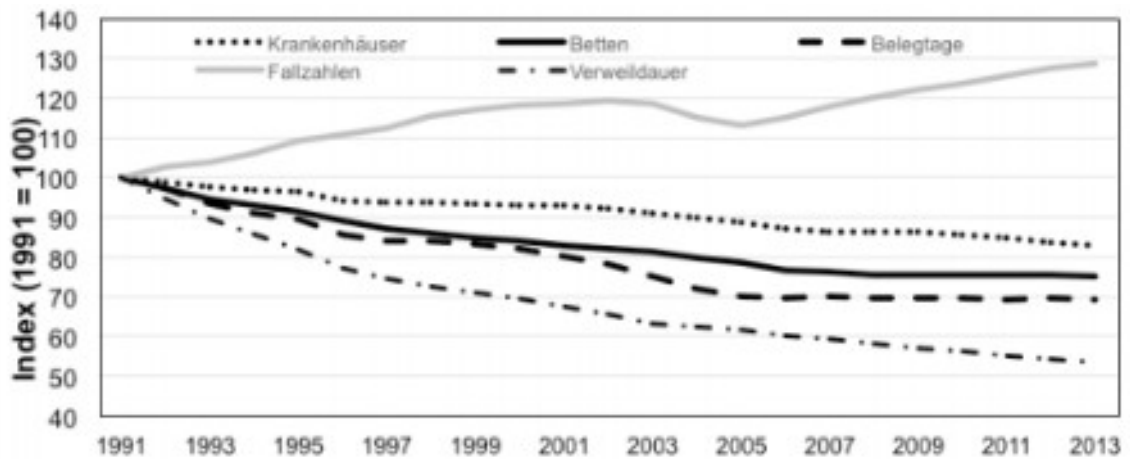


Abbildung 1: Die Entwicklung der Zahl der Krankenhäuser, Krankenhausbetten, Belegtage, Fallzahlen und der Verweildauer in Deutschland seit 1991 (Index, 1991=100). Quelle Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. (Eicker-Wolf 2015, S. 19)

Sie belegen die Entwicklung einer Überlastung anhand des Verhältnisses der Krankenhäuser / Betten / Fallzahlen zueinander. Rückläufig ist auch die durchschnittliche Verweildauer der Patienten, die sich seit 1991 fast halbiert hat. Einen starken positiven Trend weisen hingegen die Fallzahlen auf. (Eicker-Wolf 2015, S. 19) Mit dieser Arbeitsverdichtung und der daraus resultierenden Arbeitsintensität und -belastung für die Pflege soll ganz offensichtlich dem nicht zuletzt durch die Fallpauschalen entstandenen Kostendruck begegnet werden. (Eicker-Wolf 2015, S. 21)

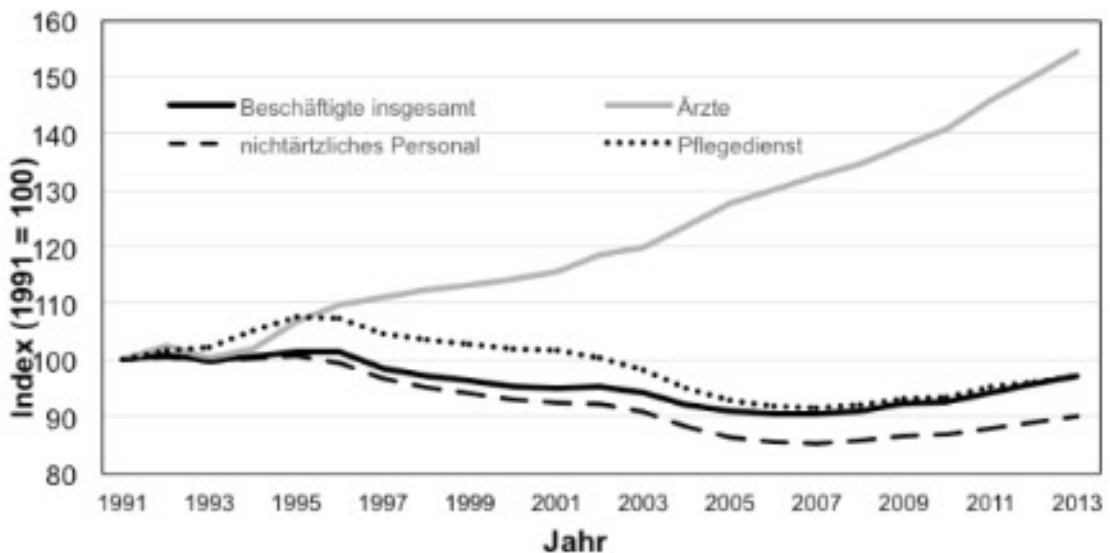


Abbildung 2: Die Entwicklung der Beschäftigung* im Krankenhausbereich in Deutschland seit 1991 (Index, 1991=100). *Vollzeitäquivalente (VZÄ). Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung (Eicker-Wolf 2015, S. 20)

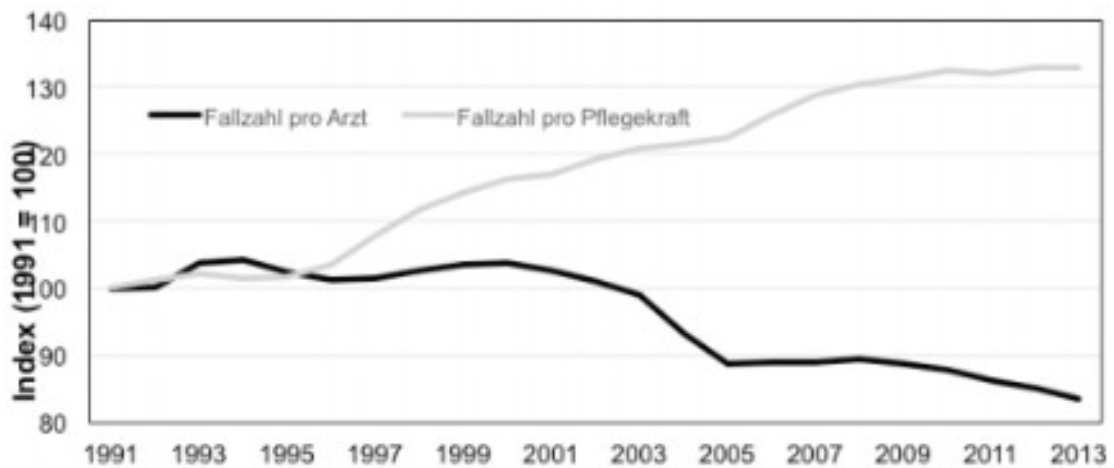


Abbildung 3: Entwicklung der Fallzahl pro Arzt und pro Pflegekraft* in Deutschland (Index, 1991=100). *Vollzeitäquivalente. Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. (Eicker-Wolf 2015, S. 21)

Augenfällig ist, daß die Zahl der Ärzte seit Anfang der 1990er Jahre bis heute um über 50 Prozent gestiegen ist, während die Zahl der Pflegekräfte bis zum Jahr 2007 um rund 10 Prozent gegenüber dem Wert des Jahres 1991 abgenommen hat. Der Anstieg ist zurückzuführen auf ein EuGH Urteil aus dem Jahr 2003, das Deutschland verpflichtete, Bereitschaftsdienst grundsätzlich als Arbeitszeit anzuerkennen, was zu vermehrter Einstellung führte. (Eicker-Wolf 2015, S. 20) Die Abnahme der Beschäftigung in der Pflege erklärt das allerdings nicht. Es liegt auf der Hand, daß diese zusätzlichen Mediziner diagnostizieren und therapieren und damit auch viele zusätzliche Leistungen der Pflege in kürzerer Zeit (Abnahme der Verweildauer) auslösen. (Weidner 2016)

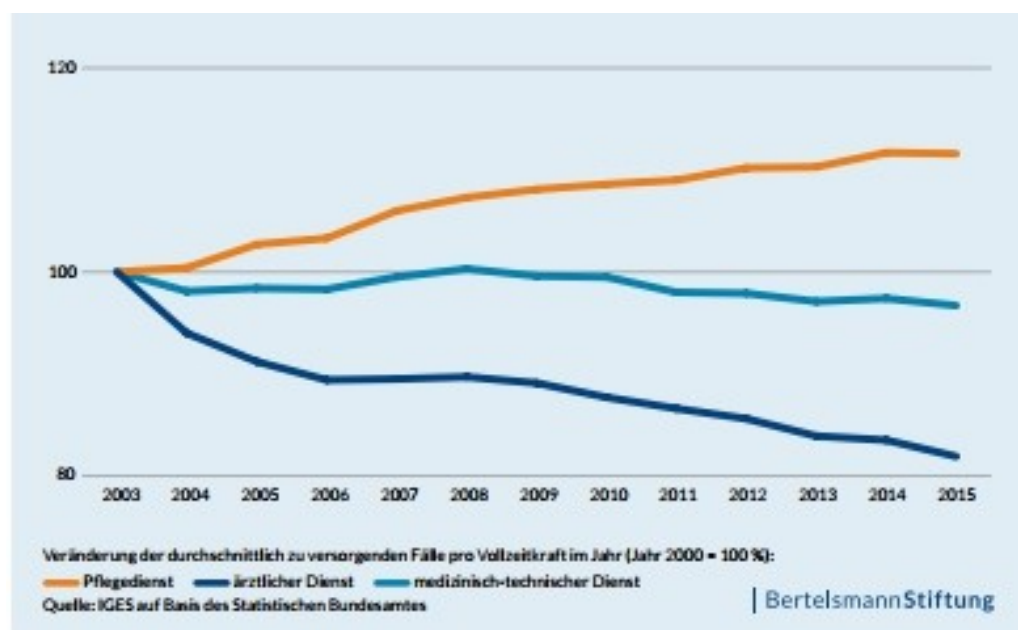


Abbildung 4: Durch diese Personalentwicklung hat sich die Arbeitsbelastung und -verdichtung unterschiedlich entwickelt. (Albrecht et al. 2017, S. 38)

Dies sind Indikatoren der zunehmenden Arbeitsverdichtung im Krankenhaus in den vergangenen Jahre.(Weidner 2016) Insgesamt sind die erhobenen Befunde des DIP (Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.) sowohl für die Beschäftigten als auch auf die Patientensicherheit hochgradig bedenklich. Während die Fallzahlen pro Arzt in Deutschland seit 1991 um 16,5 Prozent gefallen sind, haben sich die Fallzahlen pro Pflegekraft mit 33 Prozent um genau ein Drittel erhöht.



Abbildung 5: Während 2012 in Deutschland auf 1.000 Fälle rund 19 Pflegekräfte im Krankenhaus kamen, lag der Länderdurchschnitt bei 31,9 Pflegekräften. (Albrecht et al. 2017, S. 47)

Im Ausland nimmt Deutschland im internationalen Vergleich bezogen auf das Verhältnis der Anzahl der Pflegekräfte auf 1000 Fälle einen Spitzenplatz ein. Allerdings am unteren Ende.

1.2 Problemstellung

Die nur „gefühlte“ Zunahme des Arbeitsdruckes wird bestätigt durch die Zahlen, die sich aus der Korrelation von Stagnation der Beschäftigungszahlen in der Pflege bei steigenden in der Ärzteschaft, bei steigenden Fallzahlen und bei sinkender Verweildauer ergeben.

Wie erklärt es sich nun, daß abgegebene Überlastungsanzeigen zu keiner Veränderung des Personalmangels in der Pflege führten?

Daß flächendeckend Arbeitsschutzvorschriften verletzt würden, sei dem Bundesgesundheitsministerium nicht bekannt. Außerdem sei für die Einhaltung der Vorschriften die Landesgesundheitsministerien zuständig. (2020Uhr)

Wie ist das möglich? Hat sie sich wirklich also als ein stumpfes Schwert erwiesen? Machen wir trotzdem etwas „falsch“?

2 Überlastungsanzeige

Gerade das Ausmalen haftungsrechtlicher Folgen bewegt uns dazu, eine Überlastungsanzeige zu schreiben. Was in einem möglichen Schadensfall passieren würde und wie wir uns verhalten sollen, wissen wir jedoch nicht. (Ammer 1998)

Andererseits wollen Mitarbeiter nach einer katastrophalen Schicht „nur noch schreien“ oder „nur noch weglafen“. In dieser Situation der enormen Anspannung und Überreizung, geht die Tendenz, jetzt „auch noch eine Überlastungsanzeige“ zu schreiben, rapide gegen Null. Nach einer Nachtschicht allemal. Hier sollte jedoch äußerste Vorsicht und Klugheit von Seiten des Krankenpflegepersonal geboten sein. Hier geht es nämlich nicht um mangelnde Lust („die bringt ja eh nichts!“) oder lobenswertes Engagement. Mitteilung der Überlastung und Unterlassen der Mitteilung, beides hat gravierende Konsequenzen: Sowohl für uns, als auch für den Arbeitgeber.

2.1 Definition und Begriff

Der Begriff „Überlastungsanzeige“ ist weder im Gesetz noch in Tarifverträgen ausdrücklich genannt. (Wewers 2017, S. 146) Sie beruht auf Regelungen im Arbeitsschutzrecht in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, auf dem Grundgesetz und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Gefährdungsanzeige, Überlastungsanzeige, Gefahrenanzeige, Entlastungsanzeige – diese unterschiedlichen Begriffe werden in der Regel synonym verwendet und bezeichnen denselben Sachverhalt. (Bachstein und Schneider 2020)

2.2 Rechtliche Grundlagen der Arbeitssicherheit

Um Wichtigkeit, Sinn und Auswirkungen der Überlastungsanzeige wirklich zu verstehen, wollen wir uns unbedingt später einige wenige, aber doch zentrale Rechtsnormen vor Augen führen, die im Arbeitsrecht die Arbeitssicherheit regeln. Die gesetzliche Grundlage für die Arbeitssicherheit ist geregelt im ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) und im AsiG (Arbeitssicherheitsgesetz). Die Gesetze zur Arbeitssicherheit dienen der Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Das ArbSchG fordert vom Arbeitgeber Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung des Arbeitsumfeldes und zur Verhütung von Unfällen. Und hier sind wir bei der Überlastungsanzeige.

2.3 Arbeitnehmerrecht -und Arbeitnehmerpflicht

Die Überlastungsanzeige ist sowohl Recht als auch Pflicht für den überlasteten Arbeitnehmer und beruht gleich auf mehreren Rechtsnormen. Zum einen besteht eine Pflicht zu Anzeige der Überlastung aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB und §§ 241 II, 242 BGB). Danach ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber über eine ordnungswidrige Arbeitssituation zu informieren (Wewers 2017, S. 146), ihn vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren, zu warnen und auf organisatorische Mängel aufmerksam zu machen (ver.di b+b 2017).

Zum anderen muß der Arbeitgeber pflichtgemäß für Abhilfe sorgen. (Wewers 2017, S. 146) Konkreter werden diese Nebenpflichten im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) benannt, in §§ 15, 16 ArbSchG.

2.3.1 Mitteilungspflicht der Überlastung

Die meisten Arbeitnehmer wissen nicht, daß sie gemäß §§ 15, 16 ArbSchG in der Mitteilungspflicht bei Überlastungen stehen, wenn eine Gefährdungssituation für die Gesundheit durch Überlastung am Arbeitsplatz auftritt. Nach § 15 ArbSchG haben die Beschäftigten ganz ausdrücklich die Pflicht, für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, aber auch für die der Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, Sorge zu tragen. (ver.di b+b 2017)

§ 16 I ArbSchG konkretisiert, daß Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten jede festgestellte unmittelbare Gefahr für die Gesundheit unverzüglich mitzuteilen haben.

§ 16 I Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit ... unverzüglich zu melden.

Ist der Arbeitnehmer daran gehindert, seine Arbeitspflicht ordnungsgemäß zu erbringen, hat er den Arbeitgeber hierüber ebenso unverzüglich zu informieren. (Wewers 2017, S. 146) Das gilt insbesondere dann, wenn Arbeit unerledigt bleibt. Der Arbeitgeber muß unterrichtet werden, damit er frühzeitig von Mißständen erfährt und Vorkehrungen treffen kann, um Schäden abzuwenden. (Bachstein und Schneider 2020)

Diese Mitteilungspflicht wegen einer Gefahr für die Gesundheit bezieht sich nicht nur auf die Patienten, sondern auch auf das Pflegepersonal und die Kollegen (Wewers 2017, S. 146). Seit 2014 ist der Arbeitgeber gemäß § 5 III Nr. 6 ArbSchG verpflichtet, auch hinsichtlich psychischer Belastungen eine Gefährdungsbeurteilung für die Gesundheit vorzunehmen. Hat er diese gem. § 16 DGUV nicht getan und so die Überlastungssituation nicht erkannt, so kann ihm dies vorhalten werden. (Wewers 2017, S. 148–149)

§ 16 DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 1-Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention") ist eine weitere Grundlage für die Anzeige einer Gefährdung und die Pflicht ihre zur unverzüglichen Meldung. (Bachstein und Schneider 2020)

2.3.2 Vorwurf: „nicht genügend belastbar“

Die Einschätzung einer Gefährdungslage ist zuallererst subjektiv – und das ist richtig und hat Vorrang. (Bachstein und Schneider 2020) Dadurch setzen sich professionell Pflegende mit einer als „Überlastungsanzeige“ benannten Mitteilung immer wieder dem widersinnigen Vorwurf aus, eben einfach nicht genügend „belastbar“ zu sein, um die geschilderte Situation professionell bewältigen und managen zu können. (Bachstein und Schneider 2020) Eine aktuelle Dienstanweisung fordert: „Die Überlastungsanzeige ist nicht Ausdruck individuell gefühlter Überlastung einzelner Mitarbeiter.“ (Johanniter-Krankenhaus Bonn 2016, S. 1) Solch eine Anordnung bezeichnet das Arbeitsgericht Göttingen als „umgekehrt kontraproduktiv“. Es würde den Arbeitnehmer aus Sorge vor Abmahnungen gerade davon abhalten, eine aus seiner professionellen Einschätzung bestehende Gefährdungslage anzuzeigen (ArbG Göttingen, Urteil vom 14.12.2017): eine Krankenpflegerin einer Psychiatrie erhielt ein Abmahnung wegen ihrer Überlastungsanzeige wegen einer unzureichenden Personalausstattung. Die Abmahnung mußte zurückgenommen werden.

2.3.3 Priorisierung

Oft findet sich der überlastete Arbeitnehmer vor einem Stapel von Aufgaben, die alle dringend abzuarbeiten sind. In der Praxis wird ihm diese Bürde der Priorisierung oft

aufgelegt, indem der Vorgesetzte einfach jede Vorgabe fehlen läßt oder ihn zur eigenen sorgfältigen Auswahl anhält. (Wewers 2017, S. 147–148) Die Erfüllung des arbeitgeberseitigen Beschäftigungsanspruchs schließt die Zuweisung vertragsgemäßer Arbeit mit ein. Dies ist aber nur solch eine Arbeit, die zumutbar auch von dem Arbeitnehmer zeitlich, örtlich und inhaltlich geleistet werden kann. (Bachstein und Schneider 2020) Wenn der Arbeitnehmer durch eine Überlastungssituation zeitlich gezwungen ist, Aufgaben unerledigt zu lassen, muß der Arbeitgeber im Rahmen seiner Position aus dem Arbeitsvertrag und gemäß § 106 GewO (Gewerbeordnung) die vertragliche Aufgabenstellung für den Arbeitnehmer neu konkretisieren, priorisieren: welche Aufgaben können unerledigt bleiben. Hiermit sind Haftungsfragen verbunden, deren Entscheidung nicht im Ermessen des einfachen Mitarbeiters liegen und für die er die Verantwortung nicht tragen soll und dann auch nicht tragen muß. (Wewers 2017, S. 147–148) Die Priorisierungsanforderung dient damit auch der Enthftung des Arbeitnehmers in Überlastungssituationen. (Bachstein und Schneider 2020) Die Priorisierung hat der Arbeitgeber durch den fachlichen Vorgesetzten zu treffen. (Wewers 2017, S. 147)

Neben der Überlastungsanzeige ist es deshalb ratsam, den Arbeitgeber (ggf. täglich) über die nicht erledigten Aufgaben zu informieren und eine Priorisierung von ihm zu verlangen.

2.3.4 Keine Meldung wegen Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen

Oft wird berichtet, daß Arbeitgeber/Vorgesetzte die Erstellung von Überlastungsanzeigen nicht selten auch unter Androhung arbeitsrechtlicher oder sonstiger Konsequenzen untersagen. Der Arbeitnehmer hat nicht nur die Pflicht, sondern auch das Recht zur Abgabe einer Überlastungsanzeige. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, solchen Anzeigen nachzugehen. (Bachstein und Schneider 2020) Die Untersagung und das Androhung durch den Arbeitgeber ändert nichts an der gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitnehmer nach §§ 15, 16 ArbSchG die Überlastung mitzuteilen. Wird er nun durch den Arbeitgeber selber daran gehindert, dieser Pflicht nachzukommen, hat er den Arbeitgeber unverzüglich hierüber zu informieren! Darüber, daß er gehindert wird, seine Arbeitspflicht ordnungsgemäß zu erbringen. Denn diese umfaßt die Einhaltung der Gesetze und seiner Nebenpflicht aus seinem Arbeitsvertrag (u.a., den Arbeitgeber vor voraussehbaren Schäden zu bewahren; dies nicht getan zu haben, könnte ihm im Schadensfall dann vorgehalten werden).

Dies macht er dann bitte auf jeden Fall schriftlich unter Herstellung einer Kopie der Mitteilung – an seinen Vorgesetzten mit Hinweis auf seine gesetzliche Verpflichtung. Denn:

ein Gesetz kann durch die mündliche Anweisung des Arbeitgebers, nicht „außer Kraft,, gesetzt werden. Darum heißt er auch Arbeitgeber und nicht Gesetzgeber.

2.4 Arbeitgeberpflichten

Der Arbeitgeber ist gem. § 618 BGB im Rahmen seiner Organisationspflicht zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit verpflichtet. Dies beinhaltet eine angemessene Pflegepersonalausstattung hinsichtlich der Anzahl und der Qualifikation der Beschäftigten. (Bachstein und Schneider 2020) Die Überlastungsanzeige ist eine Urkunde i.S.d. StGB (Strafgesetzbuch). Er muß sie aufbewahren. Sie dient u.U. als Beweis bei einem Schaden und damit verbundenen Ansprüchen der Betroffenen. (ver.di b+b 2017)

Eine Verpflichtung für Schutzmaßnahmen ergibt sich außerdem aus der oben schon angesprochenen DGUV, hier aus §§ 11, 15, 16 DGUV. Verstöße gegen sie kann gem. § 25 ArbSchG für den Arbeitgeber zu einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro führen. Gem. § 26 ArbSchG kommt auch eine Geld- oder Haftstrafen bis zu einem Jahr in Betracht.

2.5 Form, Inhalt und Zeitpunkt einer Überlastungsanzeige

Die abzugebende Überlastungsanzeige ist nicht zwingend als solche zu betiteln. Aus Beweisgründen empfiehlt sich auf jeden Fall die Schriftform, am besten mit Zugangsbeweis. (Klein 2020, S. 12) Als Urkunde i.S.d. Strafgesetzbuchs darf sie nicht ohne Einwilligung der Betroffenen vernichtet werden oder verschwinden. Zur eigenen Absicherung ist es empfehlenswert, selbst eine Kopie der abgegebenen Überlastungsanzeige aufzubewahren. (ver.di b+b 2017)

Der Inhalt ist entscheidend. Die Situation muß dem Arbeitgeber so konkret wie möglich beschrieben werden. (Wewers 2017, S. 147) Es empfiehlt sich, ein Formular zu entwickeln, welches häufig wiederkehrende Situationen beschreibt und schnell auszufüllen ist. (ver.di b+b 2017) Sehr wichtig ist der Hinweis darauf, daß bei Abgabe alle eigenen Mittel ausgeschöpft wurden. (Klein 2020) Auch ein kleiner strafrechtlicher Hinweis an die Geschäftsführung auf dem Musterformular kann Blinde wieder sehend machen.

Eine wichtige Frage ist der Zeitpunkt der Abgabe der Überlastungsanzeige. Nach § 16 I ArbSchG muß sie unverzüglich, d.h. ohne schuldhafte Verzögerung abgegeben werden. Also sofort. Das kann also auch vor oder bei Schichtbeginn der Fall sein!

Sie muß bei dem fachlich Vorgesetzten oder/und der Geschäftsführung des Unternehmens abgegeben werden. (Bachstein und Schneider 2020) Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber noch eine Reaktionszeit haben, um der Überlastungssituation abzuhelpen. (ver.di b+b 2017)

Eine Ausnahme ist natürlich, wenn die Überlastungssituation plötzlich eintritt. Sehr wichtig ist auch eine direkte Meldung an den ärztlichen Dienst. (Klein 2020)

2.6 Zivilrechtliche Haftung

Seit 2009 wurden rund 100 Gutachten an OLG (Oberlandesgerichten) und LG (Landgerichten) in Deutschland vom DIP (Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.) erstellt mit steigender Tendenz (Haftungsrecht überwiegt, Strafrecht nimmt zu). Die Gesamtfälle an gerichtlichen Verfahren zu Pflegefehlern liegen geschätzt bei rund 1.000 pro Jahr mit steigender Tendenz. Die Streitwerte lagen zwischen 3.000,- bis zu 400.000,- Euro. (Laag 2013, S. 53)

2.6.1 Vertragshaftung des Krankenhausträgers

Der geschädigte Patient hat mit dem Krankenhausträger einen Behandlungsvertrag geschlossen, in dem sich dieser zur Erfüllung der vertraglich angebotenen Leistungen verpflichtet.

Aus den Krankenhausaufnahmevertrag ergeben sich neben diesen vertraglichen (Haupt-)leistungspflichten auch Nebenpflichten. (Diel 2011) Dies sind Verhaltenspflichten (pflegerische Sorgfaltspflichten) und auch organisatorische Sorgfaltspflichten (personelle Organisationspflichten: er muß das für die Behandlung erforderliche und qualifizierte Personal bereitstellen). (Diel 2011, S. 111–112) Wird später in einem gerichtlichen Verfahren nachgewiesen, daß es zu einem Schaden aufgrund personeller Unterbesetzung kam, haftet der Träger aus Organisationsverschulden. OLG Hamm, Urt. v. 16.9.1992 (3 U 283/91): in (Halbe 2017, S. 21–28)

Neben organisatorischen Sorgfaltspflichten des Trägers für eigenes Handeln trifft ihn die Verhaltenspflicht pflegerische Sorgfaltspflichten für fremdes Handeln (Diel 2011), also Handeln durch sein angestelltes Personal, für deren schuldhaftes Handeln er nach § 278 BGB haftet (Palandt und Bassenge 2008, § 831 Rn. 3).

Schadenersatzansprüche direkt gegen ärztliches oder Pflegepersonal sind ausgeschlossen, da zwischen dem Geschädigten und den einzelnen Arbeitnehmer des Krankenhauses keine vertraglichen Beziehungen bestehen. (Keifert 2002, S. 15)

2.6.2 Haftung des Pflegepersonals

Haftung des Pflegepersonals heißt: Die Kosten, die der Arbeitgeber dem geschädigten Patienten aus der Verletzung seines Krankenhausaufnahmevertrages zahlen mußte, die kann er nun von seinem Arbeitnehmer zurückverlangen. (Landolt 2016, S. 76) Wenn - und das ist nun der entscheidende Punkt - wenn der Arbeitnehmer seinerseits seine Sorgfaltspflicht aus § 278 BGB gegenüber dem Arbeitgeber verletzt hat. Der Arbeitgeber kann nach § 619a BGB nur dann Schadensersatz (Regreß) verlangen, wenn er nachweist, daß der Arbeitnehmer seine Pflichtverletzung zu vertreten hat. (Palandt und Bassenge 2008, § 280 Rn. 41) Das ergibt sich aus § 276 BGB:

(1) Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten.

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

Kommt es nun aufgrund einer Überlastungssituation des Pflegepersonals zu einem Schaden bei einem Patienten und liegt ein Verschulden des Pflegepersonals vor (mittlere oder grobe Fahrlässigkeit) dann spielt die **vorherige/sofortige** Anzeige der Überlastung für den Arbeitnehmer hier die maßgebliche und entscheidende Rolle: Die Haftung fällt weg! Ist der Arbeitgeber rechtzeitig über unerledigte Arbeit unterrichtet, dann ist eine (Mit-)Haftung des Arbeitnehmers ausgeschlossen. (Wewers 2017, S. 148–149) Dann haftet nicht das Pflegepersonal, sondern der zuständige Arbeitgeber, der trotz Kenntnis der Situation keine Abhilfe geschaffen hat. Das Pflegepersonal haftet dann nicht für Fahrlässigkeit, sondern der Arbeitgeber aus Organisationsverschulden.

Mit der Abgabe der Überlastungsanzeige geht aber keine automatische Enthftung für den Arbeitnehmer einher - wohl aber eine Haftungsverschiebung "Richtung Null"! Nach der Abgabe einer Überlastungsanzeige ist er nicht von der Pflicht entbunden, seine Arbeit sorgfältig und ordnungsgemäß zu erfüllen (Wewers 2017, S. 146); er muß immer noch alles in seinen Kräften Stehende tun, um einen Überlast-Schadenseintritt abzuwenden (Klein 2020, S. 14).

Bei mehreren zeitgleich auftretenden Handlungspflichten (z.B. zwei "Notrufe" im Einzel-Nachtdienst) kommt es zu einer Haftungssperre im Sinne einer Pflichtenkollision. Dies ist ein Unterfall des rechtfertigenden Notstandes aus § 34 StGB. Hier ist so vorzugehen, daß Hilfsbedürftigkeiten sorgfältig gegeneinander sorgfältig abzuwägen sind und dann der weniger bedürftige Patient zurückzustellen ist. (Klein 2020, S. 17)

Zeigt der Arbeitnehmer nicht unverzüglich an, daß er sich (ggf. inzwischen dauerhaft) in einer Überlastungssituation befindet, dann wird der Arbeitgeber geltend machen, daß er für

Abhilfe gesorgt hätte, wenn ihm diese Situation bekannt gewesen wäre. (Wewers 2017, S. 148–149) Dann haftet das Pflegepersonal.

2.6.3 Vertragshaftung der Ärzte

Das Pflegepersonal hat die Übernahme- und Durchführungsverantwortung. Dem Arzt obliegt die Gesamtverantwortung für die Behandlung und Pflege des Patienten (Schell 2020), obwohl Ärzte in der Regel keine pflegerische Ausbildung vorweisen können. Der Arzt schuldet dem Patienten neben den Hauptpflichten (u.a. die Behandlungspflicht) besondere vertragliche Pflichten: kann der Arzt nicht die erforderlichen organisatorischen, personellen und sachlichen Voraussetzungen für die Behandlung sicherstellen, ist der Patient an einen geeigneten Arzt oder Krankenhaus zu überweisen. (Diel 2011)

Wenn für den Arzt nun ersichtlich und bekannt ist, daß bei dem den Patienten versorgenden Pflegepersonal eine Überlastung aufgrund von Personalmangels vorliegt, würde er eine organisatorische Nebenpflicht aus seinem Arbeitsvertrag verletzen und, wenn er diese Überlastung seinerseits nicht angezeigt hat, ebenso haften.

2.7 Deliktshaftung

Von Deliktshaftung spricht man bei allen Haftungsansprüchen, die nicht auf der behandlungsvertraglichen Grundlage, sondern auf einer unerlaubten Handlung (Delikt) §§ 823 ff. BGB beruhen, d.h. auf einer Verletzung der in § 823 I BGB angeführten Rechtsgüter des Patienten.

2.7.1 Deliktshaftung des Trägers für eigenes Handeln

Der Träger

„haftet aus dem Gesichtspunkt eines Organisationsverschuldens (§ 823 I BGB) dafür, daß die Station zur Zeit des Vorfalls unzureichend personell besetzt war. Dieses Verschulden ist so grob, daß davon auszugehen ist, daß bei einem ordnungsgemäßen Personalbestand der Sprung des (psychiatrischen Patienten; Anm. d. Verf.) über den Balkon hätte verhindert werden können.“ ... „Angesichts des Umfangs der Unterschreitung des normalen Personalstandes und der dadurch hervorgerufenen Patientengefährdung kann das Verschulden des Beklagten nur als grob bezeichnet werden.“

(OLG Hamm, Urteil vom 28.02.2020)

2.7.2 Deliktshaftung des Pflegepersonals

Ansprüche des geschädigten Patienten aus § 823 BGB kann die Pflegekraft bei Vorliegen einer Überlastungsanzeige zurückweisen, bzw. hat wegen Mitverschuldens des Arbeitgebers einen Freistellungsanspruch gegen diesen aus § 254 BGB. (Klein 2020, S. 16)

2.8 Strafbarkeit

Berufsoptimisten gehen davon aus, daß das Pflegepersonal immer mit einem Bein im Gefängnis steht. Richtigerweise sind es beide.

Soweit ersichtlich, wurden bisher Fälle, in denen es um Organisationsmängel ging, strafrechtlich nicht verfolgt. Es gibt keine veröffentlichten Gerichtsentscheidungen. (Halbe 2017, S. 34–36) Strafbar können aber die Folgen aus dem Personalmangel sein. Strafrechtlich verantwortlich für einen Pflegefehler können alle für den Pflegebedürftigen verantwortlichen Personen (Arzt- und Pflegepersonal sowie Organe des Pflegebetriebs) sein. Die dem Pflegefehler zugrunde liegenden Verhaltensweisen können bspw. Tötungs-, oder Körperverletzungsdelikte oder andere Delikte (Landolt 2016, S. 73) sein. Wenn bspw. eine Fixierung absehbar länger als eine halbe Stunde dauert, reicht die Anordnung eines Arztes nicht aus (BVG, Urteil vom 24.07.2018) und wird schnell eine strafrechtlich relevante Freiheitsberaubung gemäß § 239 StGB.

Eine persönliche Schuld liegt vor, wenn die angeschuldigte Pflegefachperson entweder wissentlich und willentlich, mithin vorsätzlich, handelte oder ihr das pflichtwidrige Verhalten vorgeworfen werden kann. Das Verschulden bemisst sich individuell, je nach Person, ihren Erfahrungen und ihrem Wissen sowie den Umständen, in denen sie sich befand. (Landolt 2016, S. 73) Der Verschuldens- bzw. der Fahrlässigkeitsvorwurf wird dann bejaht, wenn der Angeschuldigte (Täter) die Schädigung hätte vorhersehen können. (Landolt 2016, S. 73) Vorhersehen kann es das für den Patienten zuständige Pflegepersonal. Es macht sich also strafbar. Und der Arzt, das Krankenhaus?

Der Krankenhausträger ist aufgrund des Behandlungsvertrags und aufgrund des Betriebs des Krankenhauses verpflichtet, für die körperliche Integrität der Patienten zu sorgen. (Halbe 2017, S. 34–36) Vorhersehen kann der Krankenhausträger die Schädigung nur dann wenn er vorher durch eine Überlastungsanzeige Kenntnis davon hatte. Dann trifft die persönliche strafrechtliche Verantwortung für die Organisation den Geschäftsführer. (Halbe 2017, S. 34–36)

Auch die Ärzte können sich bei Vorliegen einer Überlastungssituation des Pflegepersonals strafbar machen. Wenn der Patient bei der Durchführung einer delegierten Leistung zu

Schaden kommt, dann ist Voraussetzung, daß dem delegierenden Arzt eine Verletzung seiner Pflichten nachgewiesen wird. (Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung 2008) Der strafrechtliche Verschuldens- bzw. Fahrlässigkeitsvorwurf gilt für ihn genauso wie für das Pflegepersonal: Wenn er Kenntnis von der Überlastungssituation des Pflegepersonals hat und weiß, daß dadurch möglicherweise Schäden bei dem Patienten eintretenden, dann wäre auch von seiner Strafbarkeit auszugehen.

Wichtig ist, daß der Arbeitnehmer bei Bedenken im Zusammenhang mit einer Delegationsentscheidung (Arztanordnung) die Pflicht hat, Einwände zu erheben (Remonstrationspflicht). Wird die Anordnung bestätigt, ist sie auszuführen - sofern nicht Strafbarkeit vorliegt. (Schell 2020)

3 Betriebliche Interessenvertretung - Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung
Gleichzeitig mit der Mitteilung an den Vorgesetzten sollte die Überlastung auch der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung) mitgeteilt werden. Denn diese hat hinsichtlich des Arbeitsschutzes maßgeblichen Einfluß auf die Überlastungssituation - wenn sie davon Kenntnis erlangt!

Die betriebliche Interessenvertretung hat die Aufgabe, sich für die Belange der Mitarbeiter einzusetzen, Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf Erledigung hinzuwirken (§§ 82, 84, 85 BetrVG; § 64 Nr. 5 LPVG – NRW; § 26 III Nr. 2 MAVO), gegebenenfalls unter Einbeziehung der Einigungsstelle (Wiebelitz-Spangenberg 2017, S. 52).

Sie muß sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einsetzen (§ 89 I 1 BetrVG; § 64 Nr. 4 LPVG – NRW; § 26 III Nr. 7 MAVO), mitbestimmen (§ 87 I Nr. 7 BetrVG; § 72 IV Nr. 7 LPVG NRW), durch Anregungen zum Unfallschutz unterstützen (§ 89 I 2 BetrVG; § 77 I LPVG – NRW) und von den für Arbeitsschutz zuständigen Stellen hinzugezogen werden (§ 89 I Nr. 2 S. 1 BetrVG; § 77 II LPVG – NRW).

Ohne die Zustimmung der Interessenvertretungen ist der Dienstplan für den Arbeitgeber nicht umsetzbar. Hier können Mindestbesetzungen Verhandlungsgegenstand sein. (Wiebelitz-Spangenberg 2017, S. 53) Sobald der Dienstplan endgültig und verbindlich festgeschrieben ist, hat der AG sein Direktionsrecht ausgeübt und damit verbraucht. Müssen Mitarbeiter nun ungeplant Dienste machen, hat die betriebliche Interessenvertretung ein Recht auf Anhörung und Mitberatung (§ 87 I Nr. 2 BetrVG; § 72 IV Nr. 1 LPVG NRW; §29 I Nr. 2 MAVO) zu der Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, ihrer Verteilung, den Pausen, sowie bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 I Nr.

2, 3 BetrVG; § 72 IV Nr. 2 LPVG NRW). Die Durchschlagskraft dieser Rechte zeigt sich anschaulich in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Kiel. Der Betriebsrat einer Spezialklinik hat im Streit mit dem Arbeitgeber mittels eines arbeitsrechtliches Einigungsstellen-Verfahrens eine beeindruckende Entscheidung herbeigeführt: Das Gericht hat festgestellt, daß der Betriebsrat gemäß § 87 I Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 3, 5 ArbSchG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zur Herbeiführung von betrieblichen Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers hat, mit denen Gesundheitsschäden bei konkreten Gefährdungen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind, verhütet werden sollen. Das hat zur Folge, daß die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal eine Maßnahme ist, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann. (ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017) Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber verpflichtet, in Abhängigkeit der belegten Betten ein Mindestmaß an Personal vorzuhalten. Dementsprechend ist der Krankenhausträger in der Personalbesetzung nicht mehr völlig frei, da er in Abhängigkeit der belegten Betten eine bestimmte Personalstärke vorhalten muss. (ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017)

Damit liegt ein Eingriff in seine unternehmerische Freiheit gemäß Art. 12 GG (Grundgesetz) vor. Dabei kollidiert dieses Grundrecht jedoch mit den Grundrechten der Arbeitnehmer aus Art. 31 der EU-Grundrechte-Charta und Art. 2 II GG. Eine Abwägung der kollidierenden Grundrechte des Arbeitgebers (Eingriff in die unternehmerische Freiheit) mit den Grundrechten der Arbeitnehmer (Recht auf gesunde, sichere und würdiger Arbeitsbedingungen und dem Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit) hat zu Gunsten der Arbeitnehmer zu erfolgen. (ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017)

4 Betriebsarzt

Die Überlastungsanzeige soll neben dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung gem. § 16 DGUV auch „unverzüglich“ dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Sicherheitsbeauftragten mitgeteilt werden. (Bachstein und Schneider 2020) Sie können den Arbeitgeber zur Vornahme einer Gefährdungsbeurteilung für die Gesundheit und seit 2014 auch hinsichtlich psychischer Belastungen verpflichten. Wenn Überlastungen zu Hygienemängeln führen (Händedesinfektion kann wegen Zeitmangels nicht mehr ordnungsgemäß durchgeführt werden), kann eine diesbezügliche Anzeige an das Gesundheitsamt weitergeleitet werden. Für die hygienische Überwachung der Krankenhäuser sind sie verantwortlich - und manchmal kommen sie tatsächlich auch mal unangekündigt.

5 PpUGV (Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung)

Die PpUGV ist schon seit dem 05.10.2018 für bestimmte Fachbereiche in Kraft.

Krankenhäuser, die die Grenzen unterschreiten, müssen ab April 2019 Vergütungsabschläge hinnehmen. (Bundesministerium für Gesundheit (BMG) 2019)

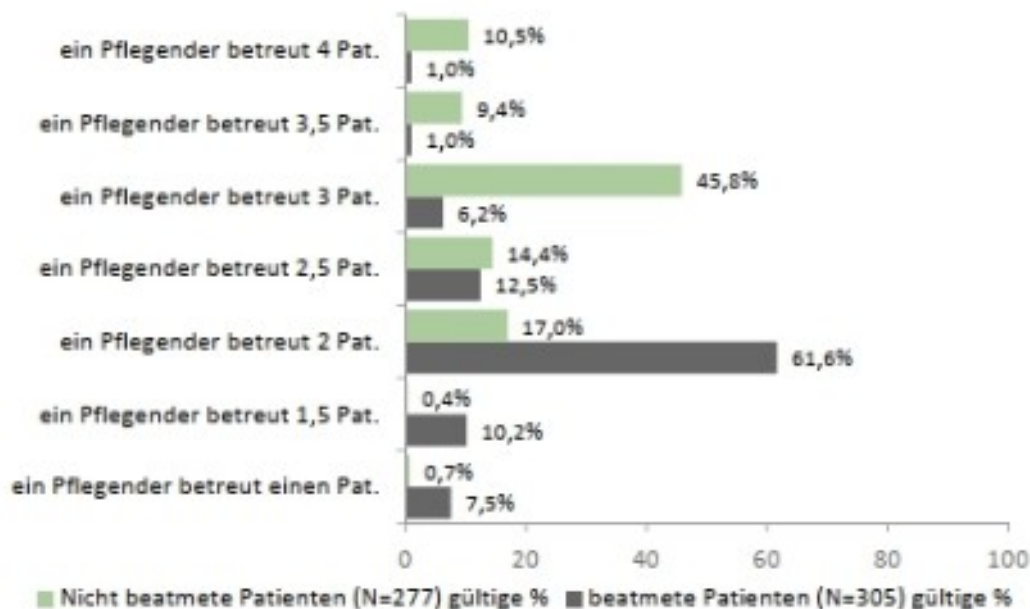


Abbildung 6: Das Pflege-Thermometer 2012 zeigt, daß in der Summe gegenüber den Befragungen von vor drei Jahren keine Veränderungen in der Einschätzung zur Personalausstattung festgestellt werden konnten. (Isfort et al. 2012, S. 41)



Abbildung 7: Vor der Einführung der PpUGV war Personal für 30-40 % der erforderlichen PPR-Pflegeminuten anwesend. (Friedrich et al. 2020)

Tatsächlich werden überwiegend 3 nicht beatmete oder 2 beatmete Patienten von einer Pflegefachkraft betreut. Fachverbände empfehlen auf Intensivstationen eine Betreuung von

1:2 bzw. 1:1 für beatmete Patienten. (Isfort et al. 2012, 41 f.) Die Untergrenzen bleiben unter diesem Personalschlüssel, weshalb sie keine geeignete Lösung zur Entspannung der Personalbelastung in der Pflege sind. (Deutsche Gesellschaft für NeuroIntensiv- und Notfallmedizin (DGNI) 14.01.2019)

6 Gewerbeaufsichtsamt

Wenn auf die Überlastungsanzeige nicht reagiert wird, können und sollten die Kollegen sich an die zuständige Behörde wenden: also das Gewerbeaufsichtsamt oder den Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Lutterbach 2011, S. 27–28). Auf die Abgabe einer Überlastungsanzeige kann aber auch ganz verzichtet werden, wenn die Unternehmensführung die Mißstände kennt und bekannt ist, daß sie nichts dagegen tun wird. (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.04.2019) So auch § 17 ArbSchG:

§ 17 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. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Die Gewerbeaufsicht ist die zuständige Behörde für die Einhaltung von Vorschriften des Arbeitsschutzes. In einzelnen Bundesländern wird die Gewerbeaufsicht auch als Amt für Arbeitsschutz von verschiedenen Behörden wahrgenommen. Sie sind nicht zu verwechseln mit Ordnungsämtern bzw. dem Gewerbeamt. Die Behörden haben anonyme Arbeitsschutztelefone eingerichtet und sind verpflichtet einer Beschwerde nachzugehen. (Ambros 2020)

Bei der Verletzung von Organisations- und Aufsichtspflichten des Betriebsinhabers kann gegen das Unternehmen nach § 30 OWiG ein Bußgeld verhängt werden. (Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik) Das OLG Jena beschreibt die Voraussetzungen einer ordnungswidrigen Aufsichtspflichtverletzung so: *“Nach dieser Vorschrift (§ 130 Abs. 1 OWiG) werden Inhaber eines Betriebes zwar nicht wegen der Begehung der von Mitarbeitern des Unternehmens verwirklichten Zuwiderhandlungen belangt, sie haften aber dann, wenn die betriebsbezogenen straf- oder bußgeldbewehrten Gebote oder Verbote nicht eingehalten wurden und dies darauf beruht, dass der Inhaber die erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen*

schuldhaft nicht getroffen haben.” (OLG Thüringen 2005) Die schuldhafte Verletzung der Aufsichtspflicht ist die Tathandlung nach § 130 Abs. 1 OWiG. (OLG Thüringen 2005; Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik) Die Nichteinhaltung von Arbeitsschutzvorschriften kann mit einer Geldbuße bis zu 1.000.000 Euro bestraft werden.

7 Whistleblowing und Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) 2016 enthüllten der Volkswirt Martin Porwoll und die Pharm.-Techn. Assistentin Maria-Elisabeth Klein, daß in der „Alten Apotheke“ in Bottrop (NRW) jahrelang Zytostatika verdünnt wurden - zum Schaden mehrerer tausend Krebspatienten. (Whistleblower-Netzwerk e.V. 2020)

2005 machte die Altenpflegerin Brigitte Heinisch in einer Berliner Einrichtung von Vivantes die dortige unzureichende Pflege und Betreuung alter und hilfebedürftiger Menschen durch eine Strafanzeige wegen Betrugs öffentlich. Die Mängel in der Pflege waren nachweislich auf die zu geringe Personalausstattung zurückzuführen. Sie wurde fristlos gekündigt. Dagegen erhob sie Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Berlin und gewann die Klage. Am Landesarbeitsgericht Berlin verlor sie. BAG (Bundesarbeitsgericht) und BVerfG (Bundesverfassungsgericht) ließen ihre Rechtsmittel gegen die Entscheidung des LAG Berlin nicht zu. (Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil - Anonymisierte nichtamtliche Übersetzung aus dem Englischen vom 21.07.2011) Der EGMR (Europäische Gerichtshof für Menschenrechte) hat eine Verletzung der Meinungsfreiheit, Art. 10 EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention), bejaht, weil die Entscheidungen der deutschen Gerichte auf einem Abwägungsfehler beruhen: Das Gewicht der Meinungsfreiheit, auf die sich auch ein „Whistleblower“ berufen könne, sei im Verhältnis zu den Arbeitgeberinteressen zu gering bewertet worden. (Wybitul 2011)

Auf eine Kleine Anfrage im Bundestag zu diesem Urteil stellte die Bundesregierung 2011 fest, daß in Deutschland Whistleblower durch die Rechtsprechung des BAG und des BVerfG ausreichend geschützt seien. (Bundesregierung 2011)

Am 18.04.2019 hat dann der deutsche Gesetzgeber mit fast einem Jahr Verspätung die Richtlinie (EU) 2016/943 vom 08.06.2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen mit dem Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) umgesetzt.

Damit sind Whistleblower erstmals gesetzlich vor einer Strafverfolgung geschützt.

Zwar gibt es gesetzliche und praktische Werkzeuge, um auf die Überlastung des Pflegepersonals aufmerksam zu machen. Hier fehlt es aber an dem Personal an Wissen. Es fehlen Standards zur Vorgehensweise und der Anzeige (Vordrucke, Adressat und Zeitfenster der Abgabe).

Auch sind zwar mit den Gewerbeaufsichtsämtern die zuständigen Behörden für Arbeitsschutz vorhanden. Aber ohne eine Pflicht zur Mitteilung, versiegen die Probleme, ohne bis dorthin zu gelangen. Sie gelangen ja häufig nicht mal bis zur betrieblichen Interessenvertretung.

Es fehlen Erhebungen über Art und Umfang der Überlastungssituationen. Dem könnte mit einer Pflicht zur Weitergabe und Meldung abgeholfen werden.

Überraschend ist, wie wenig das Intensivpersonal im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit steht und man sucht nach Gründen, warum es sich selber nicht über seine mißliche Arbeitssituation äußert.

8.1 Fragestellung der Bearbeitung

Wie sinnvoll oder notwendig ist nun die Überlastungsanzeige? Die Ausarbeitung zeigt, daß die Überlastungsanzeige, oder Gefährdungsanzeige oder welche Formulierung man auch immer benutzen will, ein Instrument ist, welches vom Gesetzgeber in §§ 15, 16 ArbSchG vorgeschrieben ist, um auf Gefahren für die eigene Gesundheit, für die von Kollegen oder Patienten hinzuweisen. Diese müssen entsprechend der gesetzlichen Vorschrift gemeldet werden. Von ihrer Form her muß sie inhaltlich konkret und nachvollziehbar sein und an den nächsten Vorgesetzten weitergeleitet werden. Mit ihrer Abgabe wird aber kein Freifahrtschein für eingetretene Schäden erteilt. Die Arbeit muß trotz Meldung nach bestem Wissen und Gewissen und im Rahmen der vorgegebenen Möglichkeiten und Ressourcen im vorgefundenen Arbeitsprozeß durchgeführt werden, um einen Überlastungsschaden zu vermeiden.

Und genau dann, wenn wie üblicherweise gerade bei chronischer Überlastung wegen permanentem Personalmangels keine Änderung von Seiten des Arbeitgebers vorgenommen wird, dann haben wir immer noch zahlreiche Handlungsmöglichkeiten, um trotzdem effektiv und effizient etwas gegen die Überlastung zu unternehmen:

- § 17 ArbSchG sagt ganz ausdrücklich, daß wir uns dann an die zuständigen Behörden wenden dürfen.
- Die Gewerbeaufsichtsämter haben anonyme Telefone eingerichtet, an die sich jeder auch Dritte (also Angehörige) wenden und die Überlastung anzeigen können.

- Durch eine Meldung an die betriebliche Interessenvertretung kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeits- und Überlastungssituation des Pflegepersonals vornehmen zu lassen.
- Auch die Möglichkeit des Whistleblowings wird uns nun gesetzlich mit dem GeschGehG eingeräumt. Sie sollte gleichwohl hinsichtlich ihrer Effektivität mit den anderen Möglichkeiten gut abgewogen werden.

8.2 Weiterer Forschungsbedarf

Warum findet sich so wenig Material über Überlastungsanzeigen? Liegt es daran, daß wir Pflegekräfte feige sind? Oder haben wir Angst? Oder schämen wir uns vor uns selber oder den Kollegen? Angst vor dem Arbeitgeber, unseren Arbeitsplatz zu verlieren? Angst vor dem Arbeitgeber ihm gegenüber einzugestehen, daß wir die an uns gestellten Erwartungen, unsere Arbeit vollständig zu erfüllen nicht geschafft haben? Verwechseln wir hier vielleicht die Erwartungen an uns selber mit dem überhaupt bewältigbaren Arbeitsumfang? Vielleicht ist die Problematik aber einfach untrennbar verwurzelt mit dem Wunsch, Hilfe zu leisten, ohne sich eingestehen zu wollen, selber auch Hilfe zu brauchen.

Pflege als Berufung, aus Nächstenliebe. Vielleicht liegt es auch in der Erwartung, daß in einer christlichen Einrichtung der Lohn von oben kommt. Spirituell. Später. Im Jenseits.

Braucht es Forschung, um unsere Fehlvorstellung aufzudecken?

Vielleicht liegt es aber ganz banal an der Rolle, die wir uns in dieser Position selber zuschreiben; die nicht nur in der Bevölkerung immer noch geprägt ist durch das historische Bild und die Entwicklung der Krankenpflege: Im 19. Jahrhundert ging man davon aus, daß die Frauen weniger intelligent seien als Männer, für sie daher ein Studium der Medizin nicht in Frage kam und, da sie sich schon immer um die Versorgung der Kranken gekümmert haben, sie für diese pflegerische Tätigkeit geboren seien. Wegen der strukturellen Vorgaben des preußischen Medizinalwesens gehörte die Krankenpflege nicht zu den traditionellen Heilberufen. Ihr wurde keine eigene rechtlich Kompetenz zugeordnet, es gab keine staatlich finanzierten Schulen, keine Mindeststandards einer nachzuweisenden Qualifikation. Hinzu kam die soziale Verachtung der Wärterpflege durch Ärzteschaft und Medizinalbürokratie und geringe Bereitschaft finanzieller Investitionen in die Krankenpflege. Die grundlegende Haltungen der deutschen Ärzteschaft war geprägt vom Streben nach ärztlicher Dominanz. Für sie war die Krankenpflege von geringer Bedeutung und Wertschätzung. Und daran hat sich aus der Sicht der Ärzte, der Angehörigen und auch aus unserer eigenen Sicht wenig geändert.

Mit dieser Haltung fehlt der Stolz und die Souveränität unserer Berufsgruppe, um für unsere eigenen Rechte – und makaberer Weise auch für die gesetzlichen Vorschriften – aufzustehen und das Wort zu ergreifen.

8.3 Empirisches Vorgehen

Trotz umfangreicher Recherche läßt sich nicht feststellen, wie hoch die absolute Zahl der in der Pflege geschriebenen Überlastungsanzeigen ist. Hier können nur indirekte Indizien ausgewertet werden, um annähernd einen quantitativen Rückschluß zu ziehen. Auch die obigen Abbildungen begründen nur eine Vermutung der Überlastung.

Dies läßt sich durch eine simple Gesetzesänderung ändern: die Pflicht der Arbeitgeber der Sammlung und der Meldung von Überlastungen und der daraufhin vorgenommenen Maßnahmen an die Gewerbeaufsichtsämter – unter Androhung von Bußgeldern. Freiwillige Selbstverpflichtungen haben auch in Autoindustrie und Landwirtschaft nichts gebracht.

8.4 Aktuelle gesellschaftspolitische Themen

Sie belegen eindrucksvoll, daß durch die unterschiedliche Personalentwicklung im Bereich der Pflege und bei den Ärzten sich die Arbeitsbelastung und -verdichtung dieser beiden Berufsgruppen ganz unterschiedlich entwickelt hat. Bei dem Pflegepersonal hat die Belastung im Verhältnis zu den Ärzten um 33% zugenommen. Die Konsequenzen für die Kollegen sind: unüblich hohe krankheitsbedingte Ausfälle, Wechsel von Vollzeit in Teilzeitbeschäftigung und frühzeitiges vollständiges Ausscheiden aus dem Pflegeberuf; kaum einer schafft es körperlich bis zur Rente.

Allein aus der bekannten demographischen Entwicklung ist offensichtlich, daß bei einer zunehmenden Anzahl immer älterer und immer morbider werdenden Bevölkerung mit einer höheren Anzahl von Patienten aus dieser Altersklasse zu rechnen ist. Diese stößt auf eine abnehmende Anzahl von Fachkräften. Damit stehen sie in einem umgekehrt proportionalen Verhältnis zueinander. Rein faktisch müßte dies auch zu einer steigenden Anzahl von Überlastungsanzeigen führen.

Im Rahmen der Covid-19 Pandemie im Februar/März 2020 wird in den Medien von den verantwortlichen Politikern die Stärke und die anderen Ländern überlegene Qualität des deutschen Gesundheitssystems betont. Es sollen 28.000 Intensivbetten vorhanden sein. Davon sind bereits jetzt unabhängig von Corona 22.000 belegt.

Wieviele davon mittlerweile bekanntermaßen regelmäßig und dauerhaft wegen Mangel an Intensivpersonal gesperrt sind, wird verständlicherweise verschwiegen. Mit keiner Silbe wird erwähnt, daß bereits vor der Pandemie das vorhandene Personal maßlos überlastet war.

Nun, im Rahmen der Pandemie wird davon gesprochen, daß in Deutschland genug Betten vorhanden seien. Aber die „Betten“ pflegen keine Intensivpatienten! Es spricht uns als Pflegepersonal Hohn, daß nun im Zusammenhang mit der Coronaepidemie von einem leistungsfähigen Gesundheitssystem gesprochen wird, ohne mit einer Silbe zu erwähnen, daß es nicht die Ärzte sind, sondern daß wir es sind, die an besagten Intensivbetten stehen und den Patienten versorgen; in Unterbesetzung! Wir tragen die Last – und sind doch für die Öffentlichkeit unsichtbar; werden kaum erwähnt. Ganz zu schweigen von der Infektionsgefahr, der wir uns und unsere Familien damit täglich aussetzen. Vielleicht sollten wir doch besser ins Finanzamt wechseln; dort ist Freitag 1300 Uhr Dienstschluß. Das Wochenende ist auch frei. Immer.

Wir sind es, die die Last des „Gesundheitssystems“ tragen. Es wäre wundervoll, wenn wir aus unserem Dornröschenschlaf erwachen würden – und Überlastungsanzeigen schreiben würden!

8.5 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Bereits zu Dienstbeginn wissen wir, daß die bevorstehenden Arbeiten nicht alle zu schaffen sind. Wir sind gezwungen selber Prioritäten zu setzen, was wir weglassen müssen und was unbedingt erledigt werden muß: soll ich den Patienten lagern, soll ich ihn mobilisieren, soll ich für ihn Essen zubereiten und anreichen? Diese sehr zeitaufwendigen Tätigkeiten sind auf einer Intensivstation für den Patienten nicht lebensnotwendig.

Genauso wenig erachten wir es in dieser prekären Situation als „lebensnotwendig“, nun eine Überlastungsanzeige zu schreiben. Leider verwechseln wir dabei die „nicht lebensnotwendige Tätigkeit“ für den Patienten mit der gesetzlichen Pflicht, eine für den Patienten oder uns bestehende Gefahr sofort anzuzeigen.

Wie bringen wir die Überlastungsanzeige in die gestreßten Köpfe unserer Kollegen?

Übergreifend muß diese Pflicht bereits in der Berufsausbildungsordnung als Pflichtlehrstoff verankert werden – entsprechend seiner gesetzlichen und tatsächlichen Bedeutung für uns Pflegekräfte.

Strukturell müssen in den Krankenhäusern Schulungen und Qualitätszirkel dieses Thema übernehmen und zu einer Pflichtschulung machen.

Auf den jeweiligen Stationen muß in den Stationsbesprechungen und in Pflichtschulungen dieses Thema bekannt gemacht werden. Dabei sollten auch alle Mitarbeiter in dem Ausfüllen der Formulare geschult werden, welches denklogisch auf die verschiedenen Belastungsmöglichkeiten der jeweiligen Fachbereiche abgestimmt sein sollte. Jeder muß wissen, daß seine subjektive Einschätzung der Überlastungssituation der Maßstab ist. Jeder muß wissen, wo die Formulare sind, wer der Adressat sein muß, daß es sich um eine Urkunde im strafrechtlichen Sinne handelt, die vom Arbeitgeber aufzubewahren ist. Und jeder muß wissen, daß er zum Nachweis der Abgabe eine Kopie anfertigen sollte, die auf der Station an einem dafür eingerichteten Ort abgelegt wird.

8.6 Fazit

Aus meiner eigenen Praxis weiß ich, daß wir permanent unter Zeitdruck arbeiten: ich müßte eigentlich sofort eine Überlastungsanzeige schreiben. Gleichzeitig muß ich nach Ersatzpersonal suchen. Und gleichzeitig auch die Intensivpatienten versorgen. Wo fang ich an?

Am Dienstende will ich nur noch nach Hause, abschalten. Jetzt noch länger bleiben? Wo wir schon nicht mal eine Pause machen konnten? Am Wochenende eine mail an den Arbeitgeber zu schicken, wo man dann umgehend die automatisierte Antwortmail erhält: „Bin bis Montag 0800 Uhr nicht im Haus!“ Am Montag muß ich mich dann rechtfertigen, warum ich überhaupt eine geschrieben habe: „Ist doch super gelaufen!“ „Die Besetzung war doch gut!“ Will ich da noch eine Überlastungsanzeige nach dem Dienst schreiben? All dies ist unsäglich und maßlos frustrierend angesichts unserer verantwortungsvollen Tätigkeit und der verantwortungslosen und arbeitsmäßigen Überlastung, die auf diese Weise banalisiert wird! Zusammen mit unserer Arbeit.

Bei Krankmeldungen vom Personal oder Zwangszuweisungen von Patienten bei eigentlich gesperrten Betten kann auch die PDL (Pflegedienstleitung) keine schnelle Lösung finden – sagen wir uns - und machen selber schon die Schere im Kopf auf!

Ich muß von der PDL sofort eine Priorisierung verlangen! Welche Tätigkeiten sollen liegen gelassen werden! Die PDL als Vorgesetzte soll es anordnen und damit auch die Verantwortung tragen; das ist ihre, und nicht unsere Aufgabe. Ich muß mir über das Telefonat einen schriftlichen Vermerk mit Datum, Uhrzeit, Name des Gesprächspartners und Inhalt der Priorisierung machen und dies der PDL im Rahmen des Telefonates auch mitteilen!

Wir müssen endlich begreifen, daß wir nicht nur für unser Tun, sondern auch für das Unterlassen der Anzeige von Überlastungssituationen verantwortlich sind! Für uns, für meine Kollegen, für unsere Patienten.

„Freiheit ist das Recht, anderen zu sagen, was sie nicht hören wollen.“ (George Orwell)

Literaturverzeichnis

Albrecht, Martin; Loos; Stefan; Möllenkamp, Meilin; Sander, Monika; Schiffhorst, Guido et al. (2017): Faktencheck Pflegepersonal im Krankenhaus. Internationale Empirie und Status quo in Deutschland. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online verfügbar unter https://faktencheck-gesundheit.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_FC_Pflegepersonal_final.pdf.

Ambros, Michael (2020): Arbeitsschutzgesetz - Gefährdungsbeurteilung auf der Arbeit. Hg. v. VFR Verlag für Rechtsjournalismus GmbH. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsschutzgesetz.org/>, zuletzt aktualisiert am 21.02.2020, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

Ammer, U. (1998): Die Überlastungsanzeige und wer haftet im Schadensfall nach erfolgter Überlastungsanzeige. Referat im Rahmen des Lehrganges "Leitung einer Station". Hg. v. Werner Schell. Online verfügbar unter http://www.wernerschell.de/Rechtsalmanach/Arbeitsrecht/die_ueberlastungsanzeige.php, zuletzt geprüft am 30.01.2020.

ArbG Göttingen, Urteil vom 14.12.2017, Aktenzeichen 2 Ca 155/17.

ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017, Aktenzeichen 7 BV 67 c/16.

Bachstein, Elke; Schneider, Heide (2020): Service - DBfK. Gefährdungsanzeige. Hg. v. Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe - DBfK Bundesverband e.V. Online verfügbar unter <https://www.dbfk.de/de/veroeffentlichungen/Service.php>, zuletzt aktualisiert am 21.02.2020, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

BibliomedPflege (2017): Bundestag beschließt Personaluntergrenzen in der Pflege. Hg. v. BibliomedPflege. Online verfügbar unter <https://www.bibliomed-pflege.de/alle-news/detailansicht/32421-bundestag-beschliesst-personaluntergrenzen-in-der-pflege/>, zuletzt aktualisiert am 21.02.2020, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung (2008): Persönliche Leistungserbringung - Möglichkeiten und Grenzen der Delegation ärztlicher Leistungen. Hg. v. Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung. Bundesärztekammer und Kassenärztliche Bundesvereinigung. Online verfügbar unter <https://www.bundesaeztekammer.de/richtlinien/thematische-uebersicht/delegation/>.

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2019): Pflegepersonaluntergrenzen. Personaluntergrenzen für pflegesensitive Krankenhausbereiche. Unter Mitarbeit von Hanno Kautz. Hg. v. Bundesministerium für Gesundheit (BMG). Bundesministerium für Gesundheit (BMG). Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/personaluntergrenzen.html>, zuletzt geprüft am 01.03.2020.

Bundesregierung (2011): Gesetzliche Verankerung des Schutzes von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower) als Konsequenz des EGMR-Urteils vom 21. Juni 2011. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ingrid Hönlinger, Jerzy Montag, Dr. Konstantin von Notz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/6902. Drucksache 17/7053. Hg. v. Deutscher Bundestag. Deutscher Bundestag. Online verfügbar unter dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/070/1707053.pdf.

BVG, Urteil vom 24.07.2018, Aktenzeichen 2 BvR 309/15 und 2 BvR 502/16.

Campus & Karriere. Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften im Krankenhaus (2020Uhr) (Campus & Karriere – das Bildungsmagazin). Deutschlandfunk, 23.01.2020Uhr. Online verfügbar unter <https://www.deutschlandfunk.de/campus-karriere-das-bildungsmagazin.679.de.html>.

Daschner, Andreas (2019): Klinik muss Intensivpatienten abweisen - Rettungsdienste fahren teils 137 Kilometer weiter. Die Kreisklinik kann an mehr als zwei Dritteln des Jahres keine Intensiv- und Überwachungspatienten von den Rettungsdiensten aufnehmen. Die Rettungsdienste stellt das vor ein Problem. In: *merkur.de* 2019, 01.04.2019. Online verfügbar unter <https://www.merkur.de/lokales/fuerstenfeldbruck/fuerstenfeldbruck-ort65548/fuerstenfeldbruck-klinik-muss-intensivpatienten-abweisen-rettungsdienste-vor-problem-12000146.html>, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

Deutsche Gesellschaft für NeuroIntensiv- und Notfallmedizin (DGNI) (14.01.2019): Vorgabe von Untergrenzen ist keine geeignete Lösung zur Entspannung der Personalbelastung in der Pflege. Berlin. „Die Unterbesetzung von intensivmedizinischen Abteilungen im Krankenhaus kann fatale Folgen für Patienten haben“, stellte Bundesgesundheitsminister Jens Spahn sehr richtig fest. Und möchte mit dem seit 1. Januar geltenden Gesetz „Personaluntergrenze für pflegesensitive Krankenhausbereiche“ für ausreichend Pflegepersonal sorgen. Einer dieser Bereiche ist die Intensivmedizin. Hier sind ab sofort pro Tagschicht maximal 2,5 Patienten pro Pflegekraft zu versorgen, in der Nachtschicht 3,5 Patienten pro Pflegekraft. Soweit die Theorie., presse@dgni.de. Online verfügbar unter <https://www.dgni.de/presse/681-vorgabe-von-untergrenzen-ist-keine-geeignete-loesung-zur-entspannung-der-personalbelastung-in-der-pflege.html>, zuletzt geprüft am 01.03.2020.

Deutscher Ärzteverlag GmbH; Ärzteblatt, Redaktion Deutsches (2017): Krankenbett auf der Straße: Aktionstag für mehr Pflegepersonal. Deutscher Ärzteverlag GmbH; Ärzteblatt, Redaktion Deutsches. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/75691/Krankenbett-auf-der-Strasse-Aktionstag-fuer-mehr-Pflegepersonal>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Deutscher Ärzteverlag GmbH; Ärzteblatt, Redaktion Deutsches (2018a): Alten- und Krankenpflege fehlen mehr als 25.000 Fachkräfte. Hg. v. Deutscher Ärzteverlag GmbH und Redaktion Deutsches Ärzteblatt. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/treffer?mode=s&wo=17&typ=1&nid=94725&s=Intensivpflegemangel&s=Unterversorgung&s=drohender&s=f%FChrt>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Deutscher Ärzteverlag GmbH; Ärzteblatt, Redaktion Deutsches (2018b): Pflege: Sofortprogramm soll bis Sommer durchs Kabinett. Hg. v. Deutscher Ärzteverlag GmbH und Redaktion Deutsches Ärzteblatt. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/archiv/197551/Pflege-Sofortprogramm-soll-bis-Sommer-durchs-Kabinett>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Deutscher Ärzteverlag GmbH; Ärzteblatt, Redaktion Deutsches (2019): Personalnot in Krankenhäusern nimmt weiter zu. Hg. v. Deutscher Ärzteverlag GmbH und Redaktion Deutsches Ärzteblatt. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/108418/Personalnot-in-Krankenhaeusern-nimmt-weiter-zu>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Deutscher Ärzteverlag GmbH; Ärzteblatt, Redaktion Deutsches (2020): Pflegende wehren sich: 72.000 Unterschriften überreicht. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/108783/Pflegende-wehren-sich-72-000-Unterschriften-ueberreicht>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

2013: DGUV Vorschrift 1 - Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention". Online verfügbar unter https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp.

Diel, Norbert (2011): Rechtskunde in der Pflege. Ein Unterrichtsskript zur praktischen Entscheidungshilfe im Pflegealltag. Köln. Online verfügbar unter <http://www.krankenpflegeausbildung.de/gesamtskript.pdf>.

Eicker-Wolf, Kai (2015): Blickpunkt WiSo. Personalnot im Gesundheits- und Pflegebereich: Der Krankenhausesektor. Zur Situation der Pflegekräfte im Krankenhaus. Hg. v. Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik bei den DGB-Bezirken. DGB-Bezirk Hessen-Thüringen (Nr. 1/2015). Online verfügbar unter <https://hessen-thueringen.dgb.de/themen/++co++0a27546e-56b6-11df-7067-00188b4dc422>.

Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, Urteil - Anonymisierte nichtamtliche Übersetzung aus dem Englischen vom 21.07.2011, Aktenzeichen 28274/082011.

Frese, Alfons (2018): Fachkräftemangel. Pflegenotstand hat viele Ursachen - Wirtschaft - Tagesspiegel. Fachkräfte in Krankenhäusern und Altenheimen verdienen hierzulande deutlich weniger als der Durchschnittsarbeitnehmer. Und die Belastung ist höher. In: *Tagesspiegel Online*, 05.06.2018. Online verfügbar unter <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-pflegenotstand-hat-viele-ursachen/22641764.html>, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

Halbe, Bernd (2017): Personalvorgaben/Personaluntergrenzen - Bewertung aus (haftungs-)rechtlicher Sicht. Biersdorfer Krankenhausgespräche. Hg. v. Bernd Halbe.

Isfort, Michael; Weidner, Frank; Gehlen, Danny (2012): Pflege-Thermometer 2012. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung auf Intensivstationen im Krankenhaus. Hg. v. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip). Köln. Online verfügbar unter <https://www.dip.de/materialien/berichte-dokumente/>.

Isfort, Michael; Weidner, Frank. et al (2009): Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus. Hg. v. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip). Online verfügbar unter <https://www.dip.de/materialien/berichte-dokumente/>.

Johanniter-Krankenhaus Bonn (2016): QM-Version 2.0 Überlastungsanzeige Pflegedienst. Johanniter GmbH - Zweigniederlassung Bonn.

Karagiannidis, Christian; Kluge, Stefan; Riessen, Reimer; Krakau, Michael; Bein, Thomas; Janssens, Uwe (2018): Intensivmedizin. Intensivpflegemangel führt zu drohender Unterversorgung. In deutschen Krankenhäusern sind Bettensperrungen in der Intensivmedizin an der Tagesordnung, wie eine aktuelle Umfrage zeigt. Die Hauptursache dafür liegt im Intensivpflegemangel. In: *Deutsches Ärzteblatt* 115 (22), A 467-469.

Keifert, Harald (2002): Überlastungsanzeige und zivilrechtliche Haftung im Schadensfall. Facharbeit. Ein Überblick. Online verfügbar unter www.wernerschell.de/Rechtsalmanach/Zivilrechtliche%20Haftung/ueberlaKeifert031102.pdf.

Klein, Hubert (2020): Die ungeliebte Überlastungsanzeige ist -sinnvoll organisiert- eine Gefährdungsanzeige. Kongress Pflege 2020. Berlin, 25.01.2020. Online verfügbar unter <https://www.gesundheitskongresse.de/berlin/2020/praesentationen/>.

Laag, Ursula (2013): Pflegewissenschaftliche Gutachten in zivilen Rechtsstreitigkeiten. Zugl.: Vallendar, Philos.-Theol. Hochsch., Masterarbeit. Frankfurt, M.: Mabuse-Verl.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.04.2019, Aktenzeichen 3 Sa 411/18.

Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: LV 60 Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht. Geschäftsstelle des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. Online verfügbar unter https://lasi-info.com/publikationen/lasi-veroeffentlichungen/?no_cache=1.

Landolt, Hardy (2016): Pflegefehler aus juristischer Sicht. In: *Pflegerecht* (2/2016), S. 66–78. Online verfügbar unter <https://pflgerecht.recht.ch/de/artikel/01pf0216wis/pflegefehler-aus-juristischer-sicht>, zuletzt geprüft am 27.02.2020.

Ludwig, Kristiana (2019): Kinderkliniken in Not. Es fehlt an Geld, Ärzten und Pflegern: Wenn im Gesundheitssystem etwas schief läuft, bekommen das die jüngsten Patienten besonders zu spüren. Wie kann das geändert werden? In: *Süddeutsche Zeitung* 75., 21.12.2019 (Nr. 295), S. 1–35.

Lutterbach, Carolin (2011): Die strafrechtliche Würdigung des Whistleblowings. Dissertation. Universität Bremen. Fachbereich Rechtswissenschaft.

Name der Red. bekannt -angefragt (2018): Intensivpflegemangel: Ein Desaster. Hg. v. Deutscher Ärzteverlag GmbH und Redaktion Deutsches Ärzteblatt. Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/treffer?mode=s&wo=17&typ=16&aid=197640&s=Intensivpflegemangel&s=Unterversorgung&s=drohender&s=f%FChrt>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Ndr (2020): Reimann kündigt neues Pflegegesetz an. Ndr. Online verfügbar unter <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Reimann-kuendigt-neues-Pflege-Gesetz-an,pflege1144.html>, zuletzt aktualisiert am 21.02.2020, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

OLG Hamm, Urteil vom 28.02.2020, Aktenzeichen 3 U 283 / 91.

OLG Thüringen (2005): Haftung des Betriebsinhabers wegen Verletzung der Aufsichtspflicht gem. § 130 OWiG. OLG Thüringen. Online verfügbar unter https://www.thueringen.de/olgneu/leitsatz/showls_neu.asp, zuletzt aktualisiert am 01.03.2020, zuletzt geprüft am 01.03.2020.

Palandt, Otto; Bassenge, Peter (2008): Bürgerliches Gesetzbuch. Mit Einführungsgesetz (Auszug), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Auszug), BGB-Informationspflichten-Verordnung, Unterlassungsklagengesetz, Produkthaftungsgesetz, Erbbaurechtsverordnung, Wohnungseigentumsgesetz, Hausratsverordnung, Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz, Lebenspartnerschaftsgesetz, Gewaltschutzgesetz (Artikel 1). 67., neubearb. Aufl. Hg. v. Gerd Brudermüller, Uwe Diederichsen, Wolfgang Edenhofer, Christian Grüneberg und Andreas Heldrich. München: Beck (Beck'sche Kurzkommentare, 7). Online verfügbar unter http://rsw.beck.de/rsw/upload/Palandt/nachtrag_67._auflage.pdf.

Rahmsdorf, Inga (2018): Wenn kranke Kinder nicht mehr versorgt werden können. Notfallmedizin für Kinder. Mittlerweile passiert es fast täglich, dass Münchner Kliniken Notfälle ins Umland schicken müssen. Dabei gäbe es genug Ausstattung. In: *Süddeutsche Zeitung*, 15.04.2018. Online verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/muenchen/notfallmedizin-fuer-kinder-wenn-krank-kinder-nicht-mehr-versorgt-werden-koennen-1.3943502>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Riessen, Reimer (2018): „Der Mangel an Intensivpflegekräften hat Auswirkungen... Online verfügbar unter <https://www.aerzteblatt.de/treffer?mode=s&wo=17&typ=1&nid=91759&s=Intensivpflegemangel&s=Unterversorgung&s=drohender&s=f%FCht>, zuletzt geprüft am 23.01.2020.

Schell, Werner (2020): Die Delegation von Injektionen, Infusionen und Blutentnahmen auf nichtärztliches Personal - ein Dauer-Rechtsproblem im Bereich der vertikalen Arbeitsteilung. Online verfügbar unter <http://www.wernerschell.de/Rechtsalmanach/Diagnostik%20und%20Therapie/delegation.php>, zuletzt aktualisiert am 29.02.2020, zuletzt geprüft am 29.02.2020.

Stadtreporter.de (2015): Gesetzliche Personalbemessung statt Dauernotstand im Krankenhaus. Ver.di-InteressenvertreterInnen berichten von dramatischer Situation des Personals. In: *Stadtreporter.de - online-schnell-aktuell* 2015, 12.10.2015. Online verfügbar unter <https://www.stadtreporter.de/hannover/news/wirtschaft/gesetzliche-personalbemessung-statt-dauernotstand-im-krankenhaus>, zuletzt geprüft am 30.01.2020.

ver.di (2020): ver.di publik Gesundheit. Feuerwehreinsätze wegen Personalnot. Hg. v. ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

ver.di b+b (2017): Praxistipps für einen unbeschwerten Arbeitsalltag | ver.di b+b. Hg. v. ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH. Online verfügbar unter <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/ueberlastungsanzeige>, zuletzt aktualisiert am 21.02.2020, zuletzt geprüft am 21.02.2020.

Weidner, Frank (2016): Reaktionen auf das RWI-Gutachten "Realitätsfernes Zahlenspiel". Was sagen Experten zu den Ergebnissen des neuen Gutachtens? Spiegeln sie die Realität in deutschen Kliniken wider? Wir haben uns umgehört. „Dürftige Methodik, wirklichkeitsfernes Ergebnis". In: *Die Schwester Der Pfleger* (6/2016). Online verfügbar unter <https://www.bibliomed-pflege.de/zeitschriften/die-schwester-der-pfleger/heftarchiv/ausgabe/artikel/sp-6-2016-was-hilft-bei-demenz/23990-realitaetsfernes-zahlenspiel/>, zuletzt geprüft am 01.03.2020.

Wewers, Ulrike (2017): Psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz: Handlungsmöglichkeiten überlasteter Arbeitnehmer. In: *Arbeitsrechtliche Entscheidungen* 27. (04/2017), S. 146–149.

Whistleblower-Netzwerk e.V. (2020): Whistleblowerpreis | Whistleblower-Netzwerk. Whistleblower-Netzwerk e.V. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.whistleblower-net.de/whistleblowing/fall-beispiele-fur-whistleblowing/whistleblowerpreis/>, zuletzt aktualisiert am 02.03.2020, zuletzt geprüft am 02.03.2020.

Wiebelitz-Spangenberg, Christina (2017): Unterbesetzung und Patientengefährdung. Was tun? In: *Heilberufe* 69 (5), S. 52–53. DOI: 10.1007/s00058-017-2794-7.

Wybitul, Tim (2011): EGMR: Kündigung nach "Whistleblowing" verstößt gegen Grundrecht auf Meinungsfreiheit - Recht-Steuern-Wirtschaft - Verlag C.H.BECK. In: *Zeitschrift für Datenschutz* (August). Online verfügbar unter <https://rsw.beck.de/cms/?docid=322019>, zuletzt geprüft am 01.02.2020.

ZEIT ONLINE (2018): Pflege. Pflegekräfte können ab 2019 Mindestbesetzung verlangen. Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-10/pflegepersonal-staerkungsgesetz-jens-spahn-personaluntergrenzen-pflege>, zuletzt aktualisiert am 08.10.2018, zuletzt geprüft am 20.02.2020.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Entwicklung der Zahl der Krankenhäuser, Krankenhausbetten, Belegtage, Fallzahlen und der Verweildauer in Deutschland seit 1991 (Index, 991=100). Quelle Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. (Eicker-Wolf 2015, S. 19).....	3
Abbildung 2: Die Entwicklung der Beschäftigung* im Krankenhausbereich in Deutschland seit 1991 (Index, 1991=100). *Vollzeitäquivalente (VZÄ). Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung (Eicker-Wolf 2015, S. 20).....	3
Abbildung 3: Entwicklung der Fallzahl pro Arzt und pro Pflegekraft* in Deutschland (Index, 1991=100). *Vollzeitäquivalente. Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen. (Eicker-Wolf 2015, S. 21).....	4
Abbildung 4: Durch die unterschiedliche Personalentwicklung im Bereich der Pflege und bei den Ärzten hat sich die Arbeitsbelastung und -verdichtung dieser beiden Berufsgruppen unterschiedlich entwickelt. (Albrecht 2017, S. 38).....	4
Abbildung 5: Während 2012 in Deutschland auf 1.000 Fälle rund 19 Pflegekräfte im Krankenhaus kamen, lag der Länderdurchschnitt bei 31,9 Pflegekräften. (2017 Faktencheck Pflegepersonal im Krankenhaus, S. 47).....	5
Abbildung 6: Das Pflege-Thermometer 2012 zeigt, daß in der Summe gegenüber den Befragungen von vor drei Jahren keine Veränderungen in der Einschätzung zur Personalausstattung festgestellt werden konnten. (Isfort 2012, S. 41).....	17
Abbildung 7: Vor der Einführung der neuen Betreuungsschlüssel war auf der Unfallchirurgie von Vivantes Neukölln gerade einmal so viel Personal anwesend, um etwa 30 bis 40 Prozent der erforderlichen PPR-Pflegeminuten zu leisten. (Friedrich 2020).....	17

Rechtsvorschriften und Gerichtsentscheidungen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 241 BGB - Pflichten aus dem Schuldverhältnis

- (1) 1Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. 2Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.
- (2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=241&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 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.

(https://www.buzer.de/242_BGB.htm?k=1)

§ 276 BGB - Verantwortlichkeit des Schuldners

- (1) 1Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten, wenn eine strengere oder mildere Haftung weder bestimmt noch aus dem sonstigen Inhalt des Schuldverhältnisses, insbesondere aus der Übernahme einer Garantie oder eines Beschaffungsrisikos, zu entnehmen ist. 2Die Vorschriften der §§ 827 und 828 finden entsprechende Anwendung.
- (2) Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.
- (3) Die Haftung wegen Vorsatzes kann dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=276&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 254 BGB - Mitverschulden

- (1) Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Beschädigten mitgewirkt, so hängt die Verpflichtung zum Ersatz sowie der Umfang des zu leistenden Ersatzes von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem anderen Teil verursacht worden ist.
- (2) 1Dies gilt auch dann, wenn sich das Verschulden des Beschädigten darauf beschränkt, dass er unterlassen hat, den Schuldner auf die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens aufmerksam zu machen, die der Schuldner weder kannte noch kennen musste, oder dass er unterlassen hat, den Schaden abzuwenden oder zu mindern. 2Die Vorschrift des § 278 findet entsprechende Anwendung.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=254&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 278 BGB - Verantwortlichkeit des Schuldners für Dritte

1Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden. 2Die Vorschrift des § 276 Abs. 3 findet keine Anwendung.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=278&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 611 BGB - Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=611&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 618 BGB - Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und 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) Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafrums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=618&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 619a BGB - Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers

Abweichend von § 280 Abs. 1 hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu leisten, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=619a&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 823 BGB - Schadensersatzpflicht

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) 1Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. 2Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=823&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

§ 831 BGB - Haftung für den Verrichtungsgehilfen

(1) 1Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich

zufügt. 2Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Vorrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei der Beschaffung oder der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher für den Geschäftsherrn die Besorgung eines der im Absatz 1 Satz 2 bezeichneten Geschäfte durch Vertrag übernimmt.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=831&k=1&g=&kurz=BGB&ag=6597>)

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 3 ArbSchG - Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=3&k=1&g=&kurz=ArbSchG&ag=954>)

§ 5 ArbSchG - Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,

3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,

5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=5&g=&kurz=ArbSchG&ag=954>)

§ 15 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.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=15&k=1&g=&kurz=ArbSchG&ag=954>)

§ 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.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

(https://www.buzer.de/16_ArbSchG.htm?k=1)

§ 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. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 125 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. Entsprechendes Landesrecht bleibt unberührt.

(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. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.

(https://www.buzer.de/17_ArbSchG.htm)

§ 25 ArbSchG - Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder
 2. a) als Arbeitgeber oder als verantwortliche Person einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 oder
b) als Beschäftigter einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 zuwiderhandelt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 Buchstabe b mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

<https://www.buzer.de/s1.htm?a=25&k=1&g=&kurz=ArbSchG&ag=954>)

§ 26 ArbSchG - Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt oder
2. durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

(https://www.buzer.de/26_ArbSchG.htm)

Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

§ 149 VVG - Eigentümergrundpfandrechte

Die durch die §§ 142 bis 148 begründeten Rechte können nicht zugunsten von Hypotheken, Grundschulden oder Rentenschulden, die dem Versicherungsnehmer zustehen, geltend gemacht werden.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=149&k=1&g=&kurz=VVG&ag=7966>)

Entgeltfortzahlungsgesetz

§ 3 EntgFG - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der

Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(<https://www.buzer.de/gesetz/1593/a22681.htm>)

DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 1 - Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention")

§ 11 DGUV - Maßnahmen bei Mängeln

Tritt bei einem Arbeitsmittel, einer Einrichtung, einem Arbeitsverfahren bzw. Arbeitsablauf ein Mangel auf, durch den für die Versicherten sonst nicht abzuwendende Gefahren entstehen, hat der Unternehmer das Arbeitsmittel oder die Einrichtung der weiteren Benutzung zu entziehen oder stillzulegen bzw. das Arbeitsverfahren oder den Arbeitsablauf abubrechen, bis der Mangel behoben ist. (S. 9)

(https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp)

§ 15 DGUV - Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

(https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp)

§ 16 DGUV - Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Versicherten haben dem Unternehmer oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden. Unbeschadet dieser Pflicht sollen die Versicherten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten mitteilen.

(2) Stellt ein Versicherter fest, dass im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

- ein Arbeitsmittel oder eine sonstige Einrichtung einen Mangel aufweist,
- Arbeitsstoffe nicht einwandfrei verpackt, gekennzeichnet oder beschaffen sind oder
- ein Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe Mängel aufweisen,

hat er, soweit dies zu seiner Arbeitsaufgabe gehört und er über die notwendige Befähigung verfügt, den festgestellten Mangel unverzüglich zu beseitigen. Andernfalls hat er den Mangel dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden

(https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_1/index.jsp)

Gewerbeordnung (GewO)

§ 106 GewO - Weisungsrecht des Arbeitgebers

1Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. 2Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. 3Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=&g=%C2%A7+106+GewO&kurz=BGB&ag=6597>)

Betriebsverfassungsgesetz (BertVG)

§ 82 BertVG - Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

(1) 1Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. 2Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.

(2) 1Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. 2Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. 3Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=82&g=&kurz=BetrVG&ag=4043>)

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=82&k=1&g=&kurz=BetrVG&ag=4043>)

§ 84 BertVG - Beschwerderecht

(1) 1Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. 2Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=84-86&ag=4043>)

§ 85 BertVG - Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

- (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
- (2) 1Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. 2Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. 3Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.
- (3) 1Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. 2§ 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=84-86&ag=4043>)

§ 87 – BertVG - Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
 1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=87&k=1&g=&kurz=BetrVG&ag=4043>)

§ 89 BertVG - Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

- (1) 1Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. 2Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.
- (2) 1Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. 2Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.
- (3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.
- (4) An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.

(6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

(<https://www.buzer.de/sl.htm?a=89&k=1&g=&kurz=BetrVG&ag=4043>)

Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen - Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG - vom 03.12.1974

§ 64 (Fn 76) LPVG – NRW

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle, ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen,
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,

([https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?bes_id=4223&aufgehoben=N&det_id=425606&anw_nr=2&menu=1&sg=0)

[bes_id=4223&aufgehoben=N&det_id=425606&anw_nr=2&menu=1&sg=0](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?bes_id=4223&aufgehoben=N&det_id=425606&anw_nr=2&menu=1&sg=0))

§ 72 (Fn 56) LPVG NRW

IV (4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit,

...

Nr. 7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art,

([https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=1&bes_id=4223&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=425615)

[sg=0&menu=1&bes_id=4223&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=425615](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?sg=0&menu=1&bes_id=4223&anw_nr=2&aufgehoben=N&det_id=425615))

§ 77 (Fn 34) LPVG – NRW Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Dienststelle und die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen sind verpflichtet, den Personalrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Personalrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Satz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

([https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?bes_id=4223&aufgehoben=N&det_id=425620&anw_nr=2&menu=1&sg=0)

[bes_id=4223&aufgehoben=N&det_id=425620&anw_nr=2&menu=1&sg=0](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_detail?bes_id=4223&aufgehoben=N&det_id=425620&anw_nr=2&menu=1&sg=0))

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO)

V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

§ 26 Rahmen-MAVO - Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
2. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie derjenigen Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, entgegenzunehmen, und falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,
7. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,

(<https://www.caritas.de/glossare/mitarbeitervertretung-mav>)

§ 27 Rahmen-MAVO - Information

(1) 1Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. 2Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.

(2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über – Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,

(<https://www.caritas.de/glossare/mitarbeitervertretung-mav>)

§ 29 Rahmen-MAVO - Anhörung und Mitberatung

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:

2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der

ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,

16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,

(2) 1In den in Abs. 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. 2Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

(<https://www.caritas.de/glossare/mitarbeitervertretung-mav>)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) 1Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. 2Die Freiheit der Person ist unverletzlich. 3In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

(<https://www.buzer.de/gesetz/5041/a69806.htm>)

Artikel 12

(1) 1Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. 2Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.

(2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.

(3) Zwangsarbeit ist nur bei einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung zulässig.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=12&k=1&g=&kurz=GG&ag=5041>)

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Art. 31 Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

(<https://dejure.org/gesetze/GRCh/31.html>)

EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention)

Art. 10 Freiheit der Meinungsäußerung

(1) 1Jede Person hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. 2Dieses Recht schließt die Meinungsfreiheit und die Freiheit ein, Informationen und Ideen ohne behördliche Eingriffe

und ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen zu empfangen und weiterzugeben. 3Dieser Artikel hindert die Staaten nicht, für Hörfunk-, Fernseh- oder Kinounternehmen eine Genehmigung vorzuschreiben.

(2) Die Ausübung dieser Freiheiten ist mit Pflichten und Verantwortung verbunden; sie kann daher Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale Sicherheit, die territoriale Unversehrtheit oder die öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral, zum Schutz des guten Rufes oder der Rechte anderer, zur Verhinderung der Verbreitung vertraulicher Informationen oder zur Wahrung der Autorität und der Unparteilichkeit der Rechtsprechung.

(<https://dejure.org/gesetze/MRK/10.html>)

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG)

§ 30 OWiG - Geldbuße gegen juristische Personen und Personenvereinigungen

(1) Hat jemand

1. als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person oder als Mitglied eines solchen Organs,
2. als Vorstand eines nicht rechtsfähigen Vereins oder als Mitglied eines solchen Vorstandes,
3. als vertretungsberechtigter Gesellschafter einer rechtsfähigen Personengesellschaft,
4. als Generalbevollmächtigter oder in leitender Stellung als Prokurist oder Handlungsbevollmächtigter einer juristischen Person oder einer in Nummer 2 oder 3 genannten Personenvereinigung oder
5. als sonstige Person, die für die Leitung des Betriebs oder Unternehmens einer juristischen Person oder einer in Nummer 2 oder 3 genannten Personenvereinigung verantwortlich handelt, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung gehört,

eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen, durch die Pflichten, welche die juristische Person oder die Personenvereinigung treffen, verletzt worden sind oder die juristische Person oder die Personenvereinigung bereichert worden ist oder werden sollte, so kann gegen diese eine Geldbuße festgesetzt werden.

(2) 1Die Geldbuße beträgt

1. im Falle einer vorsätzlichen Straftat bis zu zehn Millionen Euro,
2. im Falle einer fahrlässigen Straftat bis zu fünf Millionen Euro.

2Im Falle einer Ordnungswidrigkeit bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße nach dem für die Ordnungswidrigkeit angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. 3Verweist das Gesetz auf diese Vorschrift, so verzehnfacht sich das Höchstmaß der Geldbuße nach Satz 2 für die im Gesetz bezeichneten Tatbestände. 4Satz 2 gilt auch im Falle einer Tat, die gleichzeitig Straftat und Ordnungswidrigkeit ist, wenn das für die Ordnungswidrigkeit angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

(2a) 1Im Falle einer Gesamtrechtsnachfolge oder einer partiellen Gesamtrechtsnachfolge durch Aufspaltung (§ 123 Absatz 1 des Umwandlungsgesetzes) kann die Geldbuße nach Absatz 1 und 2 gegen den oder die Rechtsnachfolger festgesetzt werden. 2Die Geldbuße darf in diesen Fällen den Wert des übernommenen Vermögens sowie die Höhe der gegenüber dem Rechtsvorgänger angemessenen Geldbuße nicht übersteigen. 3Im Bußgeldverfahren tritt der Rechtsnachfolger oder treten die Rechtsnachfolger in die Verfahrensstellung ein, in der sich der Rechtsvorgänger zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Rechtsnachfolge befunden hat.

(3) § 17 Abs. 4 und § 18 gelten entsprechend.

(4) 1Wird wegen der Straftat oder Ordnungswidrigkeit ein Straf- oder Bußgeldverfahren nicht eingeleitet oder wird es eingestellt oder wird von Strafe abgesehen, so kann die Geldbuße selbständig festgesetzt werden. 2Durch Gesetz kann bestimmt werden, daß die Geldbuße auch in weiteren Fällen selbständig festgesetzt werden kann. 3Die selbständige Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Straftat oder Ordnungswidrigkeit aus rechtlichen Gründen nicht verfolgt werden kann; § 33 Abs. 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(5) Die Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung schließt es aus, gegen sie wegen derselben Tat die Einziehung nach den §§ 73 oder 73c des Strafgesetzbuches oder nach § 29a anzuordnen.

(6) Bei Erlass eines Bußgeldbescheids ist zur Sicherung der Geldbuße § 111e Absatz 2 der Strafprozessordnung mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Urteils der Bußgeldbescheid tritt.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=30&k=1&g=&kurz=OWiG&ag=5827>)

§ 130 OWiG - Gesetz über Ordnungswidrigkeiten

(1) 1Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. 2Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

(2) Betrieb oder Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 ist auch das öffentliche Unternehmen.

(3) 1Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. 2§ 30 Absatz 2 Satz 3 ist anzuwenden. 3Ist die Pflichtverletzung mit Geldbuße bedroht, so bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße wegen der Aufsichtspflichtverletzung nach dem für die Pflichtverletzung angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. 4Satz 3 gilt auch im Falle einer Pflichtverletzung, die gleichzeitig mit Strafe und Geldbuße bedroht ist, wenn das für die Pflichtverletzung angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

(<https://www.buzer.de/gesetz/5827/a80488.htm>)

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 13 StGB - Begehen durch Unterlassen

(1) Wer es unterläßt, einen Erfolg abzuwenden, der zum Tatbestand eines Strafgesetzes gehört, ist nach diesem Gesetz nur dann strafbar, wenn er rechtlich dafür einzustehen hat, daß der Erfolg nicht eintritt, und wenn das Unterlassen der Verwirklichung des gesetzlichen Tatbestandes durch ein Tun entspricht.

(2) Die Strafe kann nach § 49 Abs. 1 gemildert werden.

(<https://www.buzer.de/s1.htm?a=13&k=1&g=&kurz=StGB&ag=6165>)

§ 239 StGB - Freiheitsberaubung

- (1) Wer einen Menschen einsperrt oder auf andere Weise der Freiheit beraubt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) Der Versuch ist strafbar.
- (3) Auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter
 1. das Opfer länger als eine Woche der Freiheit beraubt oder
 2. durch die Tat oder eine während der Tat begangene Handlung eine schwere Gesundheitsschädigung des Opfers verursacht.
- (4) Verursacht der Täter durch die Tat oder eine während der Tat begangene Handlung den Tod des Opfers, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren.
- (5) In minder schweren Fällen des Absatzes 3 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen des Absatzes 4 auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

https://www.buzer.de/239_StGB.htm?m=239#hit

ArbG Göttingen, Az.: 2 Ca 155/17, Urteil vom 14.12.2017 (Abmahnung wegen Gefährdungsanzeige)

„Die Abmahnung wegen des Verfassens einer Gefährdungsanzeige, deren zugrundeliegender Sachverhalt durch den Arbeitgeber oder einen Dritten anders eingeschätzt wird, als durch den Arbeitnehmer selbst, ist umgekehrt kontraproduktiv und hält Arbeitnehmer aus Sorge vor entsprechenden Abmahnungen gerade davon ab, eine Gefährdungslage anzuzeigen. Die Benachteiligung von Arbeitnehmern, die sich für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen einsetzen (wozu auch das Verfassen einer Gefährdungsanzeige gehören kann), ist durch den Gesetzgeber gerade nicht gewollt. So heißt es in der Gesetzesbegründung auszugsweise (BR-Drs. 881/95, S. 19)“

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 3. Kammer 15.04.2019

Auf eine Überlastungsanzeige kann aber auch ganz verzichtet werden, wenn von einer Billigung der Mißstände durch die Unternehmensführung ausgegangen werden kann.

Gewerbeaufsichtsämter in Deutschland

Adressen der für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Behörden

Inhalt:

- 1 Baden-Württemberg
- 2 Bayern
- 3 Berlin
- 4 Brandenburg
- 5 Bremen
- 6 Hamburg
- 7 Hessen
- 8 Mecklenburg-Vorpommern
- 9 Niedersachsen
- 10 Nordrhein-Westfalen
- 11 Rheinland-Pfalz
- 12 Saarland
- 13 Sachsen
- 14 Sachsen-Anhalt
- 15 Schleswig-Holstein
- 16 Thüringen

1 Baden-Württemberg

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Tel.: 0711/ 123-0

E-Mail: poststelle@wm.bwl.de

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft

Tel.: 0711/ 126-0

E-Mail: poststelle@um.bwl.de

Regierungspräsidium Stuttgart

Abt. 5 Umwelt, Ref. 54.4 Industrie, Schwerpunkt Arbeitsschutz

Tel.: 0711/ 904-0 und -15000

E-Mail: poststelle@rps.bwl.de

Regierungspräsidium Tübingen

Abt. 5 Umwelt, Ref. 54.4 Industrie und Gewerbe, Schwerpunkt Arbeitsschutz,

Zentrale Stelle für die Vollzugsunterstützung

Aufsichtsbezirke: Neckar-Alb, Donau-Iller, Bodensee Oberschwaben

Tel.: 07371/187-0

E-Mail: poststelle@rpt.bwl.de

Regierungspräsidium Karlsruhe

Abt. 5 Umwelt, Ref. 54.4 Industrie, Schwerpunkt Arbeitsschutz

Aufsichtsbezirke: Rhein-Neckar, Mittlerer Oberrhein, Karlsruhe, Nordschwarzwald

Tel.: 0721/ 926-0 und -7600

E-Mail: poststelle@rpk.bwl.de

Regierungspräsidium Freiburg
Abt. 5 Umwelt, Ref. 54.4 Industrie, Schwerpunkt Arbeitsschutz
Aufsichtsbezirke: Südlicher Oberrhein, Schwarzwald-Baar-Heuberg, Hochrhein-Bodensee
Tel.: 0761/ 208-0 und -4274
E-Mail: poststelle@rpf.bwl.de

2 Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz (StMUV)
Tel.: 089/ 9214-00
E-Mail: poststelle@stmuv.bayern.de

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)
Tel.: 089/ 1261-01
E-Mail: poststelle@stmas.bayern.de

Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL)
Tel.: 09131/ 6808-0
E-Mail: poststelle@lgl.bayern.de

Regierung von Oberbayern
Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 089/ 2176-1 (GAA) oder -0 (Regierung von Oberbayern)
E-Mail: poststelle@reg-ob.bayern.de

Regierung von Niederbayern
Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 0871/ 808-01
E-Mail: poststelle@reg-nb.bayern.de

Regierung der Oberpfalz
Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 0941/ 5680-0
E-Mail: gewerbeaufsichtsamt@reg-opf.bayern.de

Regierung von Oberfranken
Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 09561/ 7419-0
E-Mail: poststelle@reg-ofr.bayern.de

Regierung von Mittelfranken
Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 0911/ 928-0
E-Mail: gewerbeaufsichtsamt@reg-mfr.bayern.de

Regierung von Unterfranken
Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 0931/ 380-00
E-Mail: gaa@reg-ufr.bayern.de

Regierung von Schwaben

Gewerbeaufsichtsamt
Tel.: 0821/ 327-01 (Zentrale)
E-Mail: gaa@reg-schw.bayern.de

3 Berlin

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Tel.: 030/ 9028-0
E-Mail: pressestelle@senias.berlin.de

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Berlin (LAGetSi)
Tel.: 030/ 902 545-0
E-Mail: poststelle@lagetsi.berlin.de

4 Brandenburg

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF)
Tel.: 0331/ 866-0
E-Mail: poststelle@masgf.brandenburg.de

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)
Abteilung Arbeitsschutz
Tel.: 0331 8683-0
E-Mail: lavg.office@lavg.brandenburg.de arbeitsschutz.office@lavg.brandenburg.de

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)
Regionalbereich Süd
Tel.: 0331 8683-0 (Zentrale) und -380
E-Mail: office.sued@lavg.brandenburg.de

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)
Regionalbereich Ost
Tel.: 0331 8683-0 (Zentrale) und -280
E-Mail: office.ost@lavg.brandenburg.de

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)
Regionalbereich Ost, Dienstort Frankfurt (Oder)
Tel.: 0331 8683-0 (Zentrale) und -290
E-Mail: office.ost@lavg.brandenburg.de

Regionalbereich West
Tel.: 0331 8683-0 (Zentrale) und -480
E-Mail: office.west@lavg.brandenburg.de

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)
Regionalbereich West, Dienstort Potsdam
Tel.: 0331 8683-0 (Zentrale) und -490
E-Mail: office.west@lavg.brandenburg.de

5 Bremen

Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt
Bremen

Referat 45 – Arbeitsschutz, Technischer Verbraucherschutz, Eichwesen

Tel.: 0421/ 361-0 (Zentrale)

Tel.: 0421/361-2075

E-Mail: office@gesundheit.bremen.de,

arbeitsschutz@gesundheit.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

Dienstort Bremen

Tel.: 0421/ 361-6260 (Auskunft)

E-Mail: office-hb@gewerbeaufsicht.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

Dienstort Bremerhaven

Tel.: 0471/ 596-13270 (Auskunft)

E-Mail: office-brhv@gewerbeaufsicht.bremen.de

6 Hamburg

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz

Amt für Arbeitsschutz Hamburg

Tel.: 040/ 42837-2112 (Arbeitsschutztelefon)

E-Mail: arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de

7 Hessen

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Abt. III Arbeit

Tel.: 0611 / 3219-0 (Zentrale)

E-Mail: poststelle@hsm.hessen.de

Regierungspräsidium Darmstadt

64283 Darmstadt

Tel.: 06151/ 12-0

E-Mail: poststelle@rpda.hessen.de

Regierungspräsidium Darmstadt

Abt. IV Arbeitsschutz und Umwelt

Dezernate 45.1 und 45.2

Standort Darmstadt

Aufsichtsbezirke: Stadt Darmstadt, Kreis Darmstadt-Dieburg, Kreis Offenbach, Kreise
Groß-Gerau, Erbach, Heppenheim, Odenwaldkreis

Tel.: 06151/ 12-4001

E-Mail: arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de

Regierungspräsidium Darmstadt

Abt. IV Arbeitsschutz und Umwelt

Dezernate 45.1 und 45.2

Dezernat 46 Landesgewerbeamt, Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz
Standort Wiesbaden
Aufsichtsbezirke: Stadt Wiesbaden, Hoch-Taunus-Kreis, Main-Taunus-Kreis und
Rheingau-Taunus-Kreis
Tel.: 0611/ 3309-2545

E-Mail: arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de

Regierungspräsidium Darmstadt
Abt. IV Arbeitsschutz und Umwelt
Dezernate 45.1, 45.2 und 45.3
Standort Frankfurt am Main
Aufsichtsbezirke: Stadt Frankfurt am Main, Main-Kinzig-Kreis, Stadt Offenbach am
Main, Wetteraukreis, Frankfurt Flughafen

Tel.: 069/ 2714-0
Zentrale: 069/2714-5908
E-Mail: arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de

Regierungspräsidium Gießen
Tel.: 0641/ 303-0
E-Mail: poststelle@rpgi.hessen.de

Regierungspräsidium Gießen
Abt. II Arbeitsschutz und Inneres
Dezernate 25.1 Arbeitsschutz und 25.2 Arbeitsschutz, Fachzentrum für systemischen
Arbeitsschutz
Aufsichtsbezirke: Landkreise Gießen, Vogelsbergkreis, Marburg-Biedenkopf
Tel.: 0641/ 303-0
E-Mail: poststelle-afasgi@rpgi.hessen.de

Regierungspräsidium Gießen
Abt. II Arbeitsschutz und Inneres
Standort Hadamar
Dezernat 25.3 Arbeitsschutz, Fachzentrum und Zentrale Ahndungsstelle für
Sozialvorschriften im Straßenverkehr
Aufsichtsbezirke: Lahn-Dill-Kreis, Kreis Limburg-Weilburg
Tel.: 06433/ 86-0
E-Mail: poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de

Regierungspräsidium Kassel
Abt. III Umwelt- und Arbeitsschutz
Dez. 35.1 Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Aufsichtsbezirke: Stadt und LK Kassel, Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder,
Werra-Meißner; Landkreis Fulda, Kreis Hersfeld-Rotenburg
Tel.: 0561/ 106-0
Servicetelefon: 0561/ 106-2788
E-Mail: arbeitsschutz@rpks.hessen.de

8 Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung MecklenburgVorpommern

Tel.: 0385/ 588-0

E-Mail: poststelle@sm.mv-regierung.de

Landesamt für Gesundheit und Soziales – LAGuS

Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Dezernat Rostock

Zuständigkeit: Hansestadt Rostock, Landkreis Rostock

Tel.: 0381/ 331-59000

E-Mail: poststelle.zentral@lagus.mv-regierung.de

DE-Mail: Poststelle@lagus-mv.de-mail.de

Homepage: www.lagus.mv-regierung.de

Landesamt für Gesundheit und Soziales – LAGuS

Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Dezernat Neubrandenburg

Zuständigkeit: Landkreis Mecklenburgische-Seenplatte, die amtsfreien Gemeinden Pasewalk, Strasburg und Ueckermünde sowie die Mitgliedergemeinden der Ämter Am Stettiner Haff, Löcknitz-Penkun, Torgelow-Ferdinandshof, Uecker-Randow-Tal, Peenetal/Loitz und Jarmen-Tutow

Tel.: 0395/ 380-59600

E-Mail: poststelle.arbsch.nb@lagus.mv-regierung.de

Landesamt für Gesundheit und Soziales – LAGuS

Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Dezernat Stralsund

Zuständigkeit: Landkreis Vorpommern-Rügen, die Hansestadt Greifswald, die amtsfreien Gemeinden Anklam und Heringsdorf sowie die Mitgliedergemeinden der Ämter Am Peenestrom, Anklam-Land, Landhagen, Lubmin, Usedom-Nord, Usedom-Süd und Züssow

Tel.: 03831/ 2697-59810

E-Mail: poststelle.arbsch.hst@lagus.mv-regierung.de

Landesamt für Gesundheit und Soziales – LAGuS

Abt. Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Dezernat Schwerin

Zuständigkeit: Stadt Schwerin sowie für die Landkreise Nordwestmecklenburg und Ludwigslust-Parchim

Tel.: 0385/ 3991-102

E-Mail: poststelle.arbsch.sn@lagus.mv-regierung.de

9 Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Abt. 1 Soziales, Pflege, Arbeitsschutz

Referat 103 Arbeitsschutz, techn. Verbraucherschutz

Tel.: 0511/ 120-0

E-Mail: poststelle@ms.niedersachsen.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Lüneburg
Zuständigkeit: Landkreise Harburg, Uelzen, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg
Tel.: 04131/ 15-1400 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-lg.niedersachsen.de
DE-Mail: lueneburg@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Oldenburg
Zuständigkeit: Landkreise Friesland, Wesermarsch,
Ammerland, Cloppenburg, Vechta, Oldenburg, Städte Oldenburg, Delmenhorst und
Wilhelmshaven
Tel.: 0441/ 799-0 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-ol.niedersachsen.de
DE-Mail: oldenburg@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Emden
Zuständigkeit: Landkreise Aurich, Wittmund, Leer, Emsland, (Altkreise Aschendorf,
Hümmling und Meppen) Stadt Emden
Tel.: 04921/ 9217-0 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-emd.niedersachsen.de
DE-Mail: emden@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Cuxhaven
Zuständigkeit: Landkreise Cuxhaven, Stade, Osterholz, Rotenburg
Tel.: 04721/ 506-200 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-cux.niedersachsen.de
DE-Mail: cuxhaven@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Celle
Zuständigkeit: Landkreise Verden, Celle, Heidekreis
Tel.: 05141/ 755-0
E-Mail: poststelle@gaa-ce.niedersachsen.de
DE-Mail: celle@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Zuständigkeit: Landkreise Diepholz, Nienburg, Hannover, Stadt Hannover
Tel.: 0511/ 9096-0 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-h.niedersachsen.de
DE-Mail: hannover@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hildesheim
Zuständigkeit: Landkreise Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Holzminden, Hildesheim
Tel.: 05121/ 163-0 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-hi.niedersachsen.de
DE-Mail: hildesheim@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Göttingen
Zuständigkeit: Landkreise Northeim, Göttingen
Tel.: 0551/ 5070-01 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-goe.niedersachsen.de
DE-Mail: goettingen@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Braunschweig
Zuständigkeit: Landkreise Gifhorn, Peine, Helmstedt, Wolfenbüttel, Goslar; Städte
Salzgitter, Braunschweig, Wolfsburg
Tel.: 0531/ 35476-0 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-bs.niedersachsen.de
DE-Mail: braunschweig@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Osnabrück
Zuständigkeit: Landkreise Grafschaft Bentheim, Emsland (Altkreis Lingen), Osnabrück,
Stadt Osnabrück
Tel.: 0541/ 503-500 (Vermittlung)
E-Mail: poststelle@gaa-os.niedersachsen.de
DE-Mail: osnabrueck@gewerbeaufsicht-niedersachsen.de-mail.de

10 Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NordrheinWestfalen (MAGS)
Fürstenwall 25; 40219 Düsseldorf
Tel.: 0211/ 855-5 (Zentrale)
Tel.: 0211/837-1001 (ServiceCenter NRW)
E-Mail: nrwdirekt@nrw.de (ServiceCenter NRW)

Bezirksregierung Arnsberg
Abt. 5, Umwelt, Arbeitsschutz
Dez. 55 Technischer Arbeitsschutz
Dez. 56 Betrieblicher Arbeitsschutz
Bürgertelefon: 02931/ 82-2666
Tel.: 02931/ 82-0
E-Mail: poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de
DE-Mail: poststelle@bra-nrw.de-mail.de

Bezirksregierung Arnsberg
Arbeitsschutzverwaltung Standort Arnsberg
Aufsichtsbezirke: Hochsauerlandkreis, Kreise Soest & Unna, kreisfreie Stadt
Hamm/Westf.
Tel.: 02931/ 82-0
E-Mail: poststelle@bezreg-arnsberg.rw.de

Bezirksregierung Arnsberg
Arbeitsschutzverwaltung Standort Dortmund
Aufsichtsbezirke: kreisfreie Städte Dortmund, Bochum, Hagen, Herne; Märkischer
Kreis, Ennepe-Ruhr-Kreis
Tel.: 02931/ 82-0
E-Mail: poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de

Bezirksregierung Arnsberg
Arbeitsschutzverwaltung Standort Siegen
Aufsichtsbezirke: Kreise Siegen-Wittgenstein, Olpe
Tel.: 02931/82-0
E-Mail: poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de

Bezirksregierung Detmold für Ostwestfalen-Lippe

Tel.: 05231/ 71-0

E-Mail: poststelle@bezreg-detmold.nrw.de

Abt. 5, Umwelt, Arbeitsschutz

Dez. 55 Technischer Arbeitsschutz

Tel.: 05231/ 71-0

Tel.: 05231/ 71-5500 (Dezernatskontakt)

E-Mail: poststelle@bezreg-detmold.nrw.de

Dez. 56 Betrieblicher Arbeitsschutz

Tel.: 05231/ 71-0

Fax: 05231/ 71-821956

E-Mail: poststelle@bezreg-detmold.nrw.de

Bezirksregierung Düsseldorf

Tel.: 0211 475-0

Abteilung 5 Umwelt und Arbeitsschutz

Tel.: 0211/ 475-5000

E-Mail: poststelle@brd.nrw.de

Bezirksregierung Düsseldorf

Dezernat 55 (Technischer AS)

Tel.: 0211/ 475-5500

E-Mail: dez55.bueroleitung@brd.nrw.de

Bezirksregierung Düsseldorf

Dezernat 56 (Betrieblicher AS)

Tel.: 0211/ 475-5600

E-Mail: bueroleitung56@brd.nrw.de

Bezirksregierung Münster

Technischer und Betrieblicher Arbeitsschutz

Tel.: 0251/ 411-0

E-Mail allgemein: poststelle@brms.nrw.de

Bezirksregierung Köln

Telefon: 0221/147-0

Abt. 5 Umwelt und Arbeitsschutz

Dez. 55 Technischer Arbeitsschutz

Dez. 56 Betrieblicher Arbeitsschutz

Tel.: 0221/ 147-2056

E-Mail: poststelle@bezreg-koeln.nrw.de

DE-Mail: poststelle@brk-nrw.de-mail.de

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW (LIA.NRW)

Medizinischer Arbeitsschutz (Berufskrankheitenverfahren)

Tel.: 0211/ 3101-1133

E-Mail: poststelle@lia.nrw.de

11 Rheinland-Pfalz

Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten des Landes Rheinland-Pfalz

Tel.: 06131/ 16-0

E-Mail: poststelle@mueef.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd – SGD Süd

Abt. 2 Gewerbeaufsicht

Ref. 22 Regionalstelle Gewerbeaufsicht Mainz

Tel.: 06131/ 96030-0

E-Mail (allg.): poststelle@sgdsued.rlp.de

Landesamt für Umwelt Rheinland-Pfalz (LfU)

Tel.: 06131/ 6033-0

E Mail: poststelle@lfu.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd – SGD Süd

Abt. 2 Gewerbeaufsicht

Ref. 23 Regionalstelle Gewerbeaufsicht Neustadt

Tel.: 06321 99-0

E-Mail (allg.): poststelle@sgdsued.rlp.de

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz

Tel.: 06131 16-0

E-Mail: poststelle@msagd.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord

Regionalstelle Gewerbeaufsicht Koblenz

Aufsichtsbezirke: Städte Boppard und Koblenz, Landkreise Ahrweiler, Altenkirchen, Cochem-Zell (außer der Verbandsgemeinde Zell), Mayen-Koblenz, Neuwied, RheinLahn-Kreis, Westerwaldkreis Verbandsgemeinden Emmelshausen, St. Goar-Oberwesel

Telefon: (02 61) 1 20-0

E-Mail: poststelle@sgdnord.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord

Regionalstelle Gewerbeaufsicht Idar-Oberstein

Aufsichtsbezirk: Landkreise Bad Kreuznach, Birkenfeld, Kusel, Rhein-Hunsrück-Kreis (außer der Stadt Boppard und den Verbandsgemeinden Emmelshausen und St.

Goar-Oberwesel), Verbandsgemeinden Alsenz-Obermoschel, Rockenhausen, Zell

Telefon: (0 67 81) 565-0

E-Mail: poststelle@sgdnord.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord

Regionalstelle Gewerbeaufsicht Trier

Aufsichtsbezirk: Stadt Trier, Landkreise Bernkastel-Wittlich, Eifelkreis Bitburg-Prüm, Trier-Saarburg, Vulkaneifel

Telefon: (06 51) 4601-0

E-Mail: poststelle@sgdnord.rlp.de

12 Saarland

Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz
Geschäftsbereich 4 Arbeitsschutz und Technischer Verbraucherschutz
Tel.: 0681/ 8500-0 oder -1344
E-Mail: lua@lua.saarland.de

Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz
Referat C/3 Sozialer und Medizinischer Arbeitsschutz
Telefon: (0681) 501-3172
Referat C/4 Technischer Arbeits- und Verbraucherschutz, Medizinprodukte
Telefon: (0681) 501-3126
E-Mail: poststelle@umwelt.saarland.de; info@umwelt.saarland.de

13 Sachsen

Landesdirektion Sachsen
Dienststelle Chemnitz
Telefon: 0371 532 - 0
E-Mail: post@lds.sachsen.de

Dienststelle Dresden
Telefon: 0351 825 - 0
E-Mail: post@lds.sachsen.de

Dienststelle Leipzig
Telefon: 0341 977 - 0
E-Mail: post@lds.sachsen.de

Landesdirektion Sachsen
Abteilung 5 Arbeitsschutz
Tel.: 0371 4599 - 0
E-Mail: post.asc@lds.sachsen.de

Dienstszitz Bautzen
Telefon: 03591 273 – 400
E-Mail: post.asc@lds.sachsen.de

Stabsstelle Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)
Tel.: 0351 825 – 5000

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Referat 25 – Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Technischer Verbraucherschutz
Tel.: 0351/ 56 40
E-Mail: arbeitsschutz@smwa.sachsen.de

14 Sachsen-Anhalt

Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt
Fachbereich 5 Arbeitsschutz
Tel.: 0340/ 6501-0
E-Mail: LAV-FB5@sachsen-anhalt.de

Ministerium für Arbeit Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt
Abt. 2 Gesundheit und Verbraucherschutz und Abt. 3 Soziales und Arbeitsschutz
Tel.: 0391/ 567-6947 oder -6910
E-Mail: Poststelle@ms.sachsen-anhalt.de

Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt
Dezernat 53 – Gewerbeaufsicht West
Zuständig für den Landkreis Harz und im Salzlandkreis für die Verbandsgemeinde Egelner Mulde, die Einheitsgemeinden Stadt Hecklingen, Seeland und Aschersleben und Staßfurt Tel.: 03941/ 586-3
E-Mail: LAV-GAWEST@sachsen-anhalt.de

Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt
Dezernat 54 – Gewerbeaufsicht Ost
Zuständig für die kreisfreie Stadt Dessau-Roßlau, die Landkreise Anhalt-Bitterfeld und Wittenberg und im Salzlandkreis für die Verbandsgemeinde Saale-Wipper und die Einheitsgemeinden Bernburg (Saale), Nienburg (Saale) und Könnern
Tel.: 0340/ 6501-0
Fax: 0340/ 6501-294
E-Mail: LAV-GAOST@sachsen-anhalt.de

Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt
Dezernat 55 – Gewerbeaufsicht Mitte
Zuständig für die kreisfreie Stadt Magdeburg, den Landkreis Börde und im Salzlandkreis für die Einheitsgemeinden Bördeland, Calbe (Saale), Schönebeck (Elbe) und Barby Tel.: 0391/ 2564-0
E-Mail: LAV-GAMITTE@sachsen-anhalt.de

Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt
Dezernat 56 – Gewerbeaufsicht Nord
Zuständig für die Landkreise Altmarkkreis Salzwedel, Stendal und Jerichower Land
Landesamt für Verbraucherschutz des Landes Sachsen-Anhalt Tel.: 03931/ 494-0
E-Mail: LAV-GANORD@sachsen-anhalt.de

Dezernat 57 – Gewerbeaufsicht Süd
Zuständig für die kreisfreie Stadt Halle sowie für die Landkreise Burgenland, Mansfeld-Südharz und Saalekreis
Tel.: 0345/ 5243-0
E-Mail: LAV-GASUED@sachsen-anhalt.de

15 Schleswig-Holstein

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Standort Lübeck
Zuständigkeiten: Kreise Ostholstein, Segeberg, Stormarn, Herzogtum-Lauenburg, Stadt Lübeck
Tel.: 0451/ 31 75 01-0
Fax: 0451/ 31 75 01-210
E-Mail: poststelle-hl@arbeitsschutz.uk-nord.de

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Standort Itzehoe

Zuständigkeiten: Dithmarschen, Pinneberg, Steinburg
Tel.: 04821/ 66-0
E-Mail: poststelle-iz@arbeitsschutz.uk-nord.de

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Standort Kiel
Zuständigkeiten: Kreise Nordfriesland, Schleswig-Flensburg, Rendsburg-Eckernförde, Plön,
Städte Kiel, Flensburg, Neumünster
Tel.: 0431/ 22 00 40 - 10
E-Mail: poststelle-ki@arbeitsschutz.uk-nord.de

16 Thüringen

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
Abt. 6 Arbeitsschutz
Dezernat 61
Grundsatzangelegenheiten im Arbeitsschutz
Tel.: 0361 57-38 14 400
E-Mail: Abteilung6@tlv.thueringen.de

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
Abt. 6 Arbeitsschutz
Dezernat 62
Regionalinspektion Mittelthüringen
Aufsichtsbezirke: Stadt Erfurt, Stadt Weimar, Ilm-Kreis, Landkreise Gotha, Sömmerda,
Weimarer Land
Tel.: 0361/ 57-38 31 000
E-Mail: as-mitte@tlv.thueringen.de

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
Abt. 6 Arbeitsschutz
Dezernat 63
Regionalinspektion Ostthüringen
Aufsichtsbezirke: Stadt Gera, Stadt Jena, Saale-Holzland-Kreis, Saale-Orla-Kreis,
Landkreise Altenburger Land, Greiz, Saalfeld-Rudolstadt
Tel.: 0361 57-38 21 100
E-Mail: as-ost@tlv.thueringen.de

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
Abt. 6 Arbeitsschutz
Dezernat 64
Regionalinspektion Nordthüringen
Aufsichtsbezirke: Landkreise Nordhausen, Eichsfeld, Kyffhäuserkreis, Unstrut-Hainich-Kreis
Tel.: 0361/ 57-38 17 30
E-Mail: as-nord@tlv.thueringen.de

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
Abt. 6 Arbeitsschutz
Dezernat 65
Regionalinspektion Südthüringen

Aufsichtsbezirke: Städte Suhl und Eisenach, Wartburgkreis, Landkreise Hildburghausen,
Schmalkalden-Meiningen, Sonneberg
Tel.: 0361 57-38 14 800
E-Mail: as-sued@tlv.thueringen.de

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Abt. 5 Arbeitsschutz, Lebensmittel- und Veterinärüberwachung
Ref. 54 Arbeitsschutz
Tel.: 0361/ 37-900
E-Mail: poststelle@tmasgff.thueringen.de

Überlastungsanzeige

gem. §§ 15, 16 ArbSchG, §§ 11, 15, 16 DGUV

Datum:	Uhrzeit:	Station:

Adressat per Hauspost und per E-mail:

Ärztlicher Direktor: Klinikleitung: PDL:
 Betriebliche Interessenvertretung: Abt. für Arbeitssicherheit: Betriebsarzt:

Gefährdet sind: Mitarbeiter: Patienten:

Hiermit wird darauf hingewiesen, daß von bis Uhr eine Arbeitsüberlastung vorliegt und eine ordnungsgemäße sorgfaltsgemäße Versorgung der Patienten nicht möglich ist/war.

Personalbesetzung									
Schicht	Besetzung lt. Dienstplan			IST – Besetzung			für qualitätsgesicherte Pflege erforderlich		
	F	S	N	F	S	N	F	S	N
Stationsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intensivfachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Examierte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KPH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stationshilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitarbeitsfirma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hospitanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stationsituation:

Patienten bei Dienstbeginn: aufgenommen: verlegt: entlassen: bei Dienstende:
 IST – Belegung zum Zeitpunkt der Anzeige:

Intensivpatienten: IMC Patienten:
 Beatmung: Weaning: NIV: Katecholamine:
 Fremdgefährdend: Bettflüchtig: RASS 2-4: Fixiert:
 Iso / Aplasie: Dialyse/Cica: BMI > 35:

ungeplanter Arbeitsanfall:

(z.B.: CT-Transporte / Notfallfunk / Reas aus dem Haus / unangekündigte Zugänge / Geräteausfall / Reanimation)

organisatorische Mängel:

- Kein Reinigungspersonal
- Kein Hilfspersonal zum Auffüllen von Wäsche, Medikamenten, Beseitigung von Abfällen
- keine / oder zu wenig Wäsche auf Station
- Keine / zu wenige Medikamente u. Infusionen auf Station

Entstehen der Gefährdungssituation durch:

- Überbelegung
- ständige Druckalarne (z.B. wg. Agitiertheit)
- Geräteausfall/Störung
- akuten Notfall
- PatientInnen ohne Überwachung durch zuständige Fachkraft (z.B. wegen CT-Transport)
- andere Gründe (stichwortartig):

Nicht ausreichend und/oder zeitgerecht kann/konnte durchgeführt werden:

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Lagerung | <input type="checkbox"/> Mobilisation | <input type="checkbox"/> Medikamentengabe |
| <input type="checkbox"/> Vitalzeichenkontrolle | <input type="checkbox"/> Verbandswechsel | <input type="checkbox"/> Patienten/Angehörigengespräche |
| <input type="checkbox"/> Visitenbegleitung | <input type="checkbox"/> Anleitung der Auszubildenden | <input type="checkbox"/> Betreuung wg. Fixierung |
| <input type="checkbox"/> Vorbereiten der Zimmer (z.B. Reinigung, Vorbereitung von Material) | <input type="checkbox"/> Zeitnahe Patiententransporte | |

Eine erhöhte Gesundheitsgefährdung entsteht, weil folgendes nicht möglich war:

- gesetzliche Pausenzeiten einzuhalten/ die Pause zu nehmen
- die Arbeitszeithöchstgrenze nach § 3 ArbZG (10 Stunden) einzuhalten
- die Qualität der Arbeitsleistung sicherzustellen
- administrative Tätigkeiten zeitnah auszuführen (z.B.: Dokumentation, Terminvereinbarungen, Telefonate)
- Reinigung und Desinfektion nach Hygieneplan durchzuführen
- Vor- (Nach-) bereiten der Zimmer

(Nur von Stationsleitung auszufüllen, wenn anwesend):

offene Planstellen: Krankheitsfall: davon Langzeiterkrankung: MuSchG ohne Ersatz:
Urlaub von Beschäftigten: Fachweiterbildung ohne Ersatz: Akute Störfälle:

Ergriffene Maßnahmen zur Abhilfe der Überlastung:

- ein Personalausgleich war nicht möglich
 - eine Bettensperrungen war nicht möglich
- Die Information erfolgte **informell an den Dienstarzt** und per Telefon um Uhr an:

Vorgesetzte:

PDL:

Die Vorgesetzte hat folgende Priorisierung der Tätigkeiten angeordnet: Aufgaben, die

mit Priorität erledigt werden sollen

- Dialyse
- Perfusorwechsel
- Antibiotikagabe

mit Einschränkungen in Qualität und Standard vorgenommen werden sollen

- Händedesinfektion
- Verbandswechsel

nicht erledigt werden sollen

- | | | | | |
|--|---|---|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Lagern | <input type="checkbox"/> Mobilisierung | <input type="checkbox"/> Mundpflege | <input type="checkbox"/> Systemwechsel | <input type="checkbox"/> Bilanzen |
| <input type="checkbox"/> Vitalzeichenkontrolle | <input type="checkbox"/> Verbandswechsel | <input type="checkbox"/> Händedesinfektion | <input type="checkbox"/> Bett machen | |
| <input type="checkbox"/> Visitenbegleitung | <input type="checkbox"/> Patienten/Angehörigengespräche | <input type="checkbox"/> Anleitung der Auszubildenden | | |
| <input type="checkbox"/> Müllbeseitigung | <input type="checkbox"/> Wäscheentsorgung | <input type="checkbox"/> Bettplatzreinigung | <input type="checkbox"/> Flächendesinfektion | |

Wir versichern, daß

wir uns um eine bestmögliche Versorgung der Patienten bemühen und darum, Schäden von ihnen abzuhalten.

Wir weisen darauf hin, daß

- die Versorgung und Überwachung der PatientInnen nicht in vollem Umfang gewährleistet werden kann.
- das Pflegepersonal mit der Abgabe dieser Überlastungsanzeige zivilrechtlich entlastet ist, die Verantwortlichkeit für die Situation ggf. aber strafrechtlich bis in die Geschäftsführungsebene durchschlagen kann.

Wir bitten umgehend hinsichtlich

- der Patienten Maßnahmen zur Sicherstellung der Qualität ihrer Versorgung zu ergreifen,
- der Mitarbeiter Ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und die weitere Gefährdung meiner/unsere Gesundheit zu vermeiden.

Unterschrift/en:

Eigenständigkeitserklärung

Ich versichere, daß ich vorgelegte Bearbeitung eigenständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, keine anderen als die angegebenen Quellen und die den benutzten Quellen entnommenen Passagen als solche kenntlich gemacht habe. Diese Ausarbeitung ist in dieser oder einer ähnlichen Form in keinem anderen Modul vorgelegt oder veröffentlicht worden.

Ort, Datum

Unterschrift

Berlin, den 06.03.2020

Wesa Speckhahn