

Selbst- und Fremdschutz durch Gefährdungsmeldung

Überlastungsmeldung – Gefährdungsmeldung – Strukturmängelmeldung

Mag. Alexander Gratzner

Gefährdungsmeldung ist ...

... eine schriftliche Information (Sachverhaltsdarstellung) an Vorgesetzte, die auf eine Gefährdung verschiedenster Ursachen aufmerksam macht.

Die Gefährdung kann einen, mehrere oder alle MitarbeiterInnen, PatientInnen, KlientInnen, BewohnerInnen oder die Qualität der Arbeit betreffen.

- Gefährdungsanzeige
- Überlastungsmeldung/-anzeige
- Strukturmangelanzeige / -analyse
- Entlastungsanzeige / -schreiben
- Anzeige/Meldung zur Einhaltung der Qualitätsstandards
- Abhilfeersuchen
- ...

Je nach Sachverhalt kann man grob unterscheiden:

- **Gefährdungsmeldung**
Weist auf eine konkrete Gefährdungssituation hin,
z.B. von MitarbeiterInnen, PatientInnen, BewohnerInnen, etc.
- **Überlastungsmeldung**
Zeigt eine Überlastung von MitarbeiterInnen auf.
- **Strukturmängelmeldung**
Informiert über organisatorische Mängel.

Die Grenzen sind fließend.

Die Überlastungsanzeige

Fallbeispiel – Notorisch personeller „Regelnotfall“

DGKS/DGKP ist auf der Station immer wieder alleine im Einsatz. Typischer Tagesablauf:

1. Eigenverantwortlich pflegerische Tätigkeiten
2. führt übertragene medizinische Tätigkeiten durch
3. ist Ansprechperson für alle Patienten
4. leitet Therapiebegleitende Gespräche (auch interdisziplinär)
5. führt Entlastungsgespräche in Krisensituationen
6. Ansprechperson für alle Angehörigen
7. gleicht Fehlzeiten eines/r MitarbeiterIn aus (kurzfristiges Einspringen)
8. dokumentiert und dispensiert
9. übernimmt berufsfremde Tätigkeiten (Randzeiten)

- Erfüllen Beschäftigte Ihre gesetzlichen Pflichten (zb Treuepflicht)
- Entlastet Berufsangehörige vor möglichen straf- und haftungsrechtlichen Folgen
- Arbeitgeber verbessern die Rahmenbedingungen

- Unverzügliche Information von Umständen, die geeignet sind den Dienstgeber (Vertragspartner) zu schädigen (Treuepflicht).
- Liegt über einen längeren Zeitraum eine übermäßige Arbeitsbelastung (Überbeanspruchung) vor und drohen hierdurch Schäden oder sind diese für Berufsangehörige voraussehbar, so sind diese verpflichtet, den Arbeitgeber von dieser Tatsache in Kenntnis zu setzen (Überlastungsanzeige).
- Unterlässt der/die Arbeitnehmer/in schuldhaft die Mitteilung an den Arbeitgeber, dass aufgrund seiner eigenen Überlastung ein Schaden droht oder voraussehbar ist, so macht er/sie sich unter Umständen schadensersatzpflichtig, sofern tatsächlich ein Schaden eintritt (Übernahmefahrlässigkeit).

* Quelle: Sladeczek/Marzi/Schmiedbauer, Recht für Gesundheitsberufe

Fragen:

- Wer haftet für eine bereits vorhergesehene und tatsächlich eingetretene Gefährdungssituationen?
- Welche Möglichkeiten haben Berufsangehörige?

Antwort:

- In Österreich besteht keine spezielle haftungsrechtliche Regelung.
- Rechtsfolgen ergeben sich aus der Zusammenschau verschiedener Rechtsgrundlagen (ABGB, Strafrecht, Berufsrecht, ANSchG, ...)

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen



- **Organisationsrecht**
 - Die sorgfältige Betriebsorganisation bedingt eine ordentliche und gesetzeskonforme Betriebsführung.
 - Ziel: körperliche Unversehrtheit für Patienten, Angehörige, Besucher und Beschäftigte!
- **Vertragsrecht (ABGB)**
 - Arbeitsvertrag samt Nebenpflichten
 - Schlecht-/Nichterfüllung des Behandlungs-/Betreuungsvertrags
 - Verletzung typischer Sorgfaltspflichten
- **Schutzgesetze**
 - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
 - z.B. GuKG, Kranken- und KuranstaltenG, PflegeheimG, Impfschadengesetz

... für den Dienstgeber

- Entgeltspflicht
- Fürsorgepflicht
 - Arbeit & Arbeitsorganisation darf ArbeitnehmerInnen nicht gefährden
 - Beachtung gesetzlicher Arbeitnehmerschutzbestimmungen
 - Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen
 - Bereitstellung ausreichender Personalressourcen

... für den Arbeitnehmer

- **Arbeitspflicht**

- Sorgfaltspflicht (Berufsrecht, Maßfigur)
- Durchführungsverantwortung

- **Treupflicht**

- Verschwiegenheitspflicht
- Hilfeleistungspflicht
- Anzeigepflicht

Diese verpflichtet MitarbeiterInnen, dem Dienstgeber drohende oder voraussehbare **Gefahren** oder **Schäden** sowie **Misstände** im Arbeitsbereich unverzüglich anzuzeigen.

- Eine Verletzung der Anzeigepflicht kann vertrauensunwürdig machen oder eine Arbeitspflichtverletzung darstellen.

- Die Weisung ist ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers und konkretisiert den Inhalt des Arbeitsvertrages.
- Der Arbeitsvertrag ist Grundlage für die Weisung.
- Die Weisung darf einer übergeordneten Rechtsquelle NICHT widersprechen.

Übergeordnet sind z.B.:

- Arbeitsvertrag
- Gesetze & Verordnungen
- Nicht zu verwechseln mit „fachlichen Anordnungen“

Bei erkennbaren falschen Anordnungen/Weisungen ...

- darf nicht darauf vertraut werden!
- ist auf den Umstand hinzuweisen!
- ist eine umso größere Sorgfalt geboten!

ArbeitnehmerInnen haben

- jeden Arbeitsunfall
 - jeden Beinahe-Unfall
 - jede festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit
 - jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt
- unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

- **Organisationsverantwortung** des Unternehmens
 - Eigenverantwortung der Organisationsspitze
 - Weisungsrecht
- **Anordnungsverantwortung** des/der anordnenden Berufsangehörigen
 - Auswahl des/der MitarbeiterInnen
 - Anordnung
 - Anleitung/Unterweisung
 - Aufsichtspflicht
- **Übernahme-/Durchführungsverantwortung**
 - jedes einzelnen Berufsangehörigen
 - eigenverantwortlich: Pflege / mitverantwortlich: mediz. Tätigkeiten

Durch die Berufsausübung, gibt man nach außen hin zu erkennen, dass man über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt!

Übernahmeverantwortung trägt, wer eine Tätigkeit verrichtet (sich darauf einlässt), zu der man lege artis nicht in der Lage ist bzw. nicht befugt ist (z.B. neue Tätigkeiten [DGKP](#) bzw. [PA/PFA](#)).

Dies gilt bereits dann, wenn

- die **tatsächlichen (subjektiven) Kompetenzen**
- **nicht** jenem **objektiven Sorgfaltsmaßstab** von durchschnittlichen vergleichbaren Berufsangehörigen entsprechen.
- **Es reicht nicht aus** „nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt zu haben“, **wenn** dieses Wissen **nicht** den objektiven Kompetenzen und Anforderungen von durchschnittlichen FachkollegInnen entspricht.

Was tun, wenn man nicht zur lege artis Leistung in der Lage ist?



Aufklärungspflicht gegenüber „Anweisenden, Anordnenden, Ersuchenden oder“ (z.B. Vorgesetzte/r, Arzt/Ärztin, PatientIn) hinsichtlich fehlender Kenntnisse und Fähigkeiten, unzureichender Strukturen oder Arbeitsmittel, die keine lege artis Behandlung ermöglicht.

Wenn nötig: wiederholt, schriftlich, an Verantwortungsträger, im Rahmen einer Gefährdungsmeldung

Erfolgt dennoch eine Behandlung und tritt ein Behandlungsfehler ein
> Verschulden des „Nichtqualifizierten/Nichtberechtigten“ infolge Anmaßung der Behandlungskompetenz.

!!! Haftungsbeschränkung: Organisationsverantwortlichkeitsgesetz und Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

Wann besteht eine Meldepflicht?

Wenn aufgrund der besonderen Umstände absehbar ist, dass die Arbeit nicht mehr ohne die Gefahr des Eintritts von Gesundheitsschäden oder Vertragsverletzungen so erbracht werden kann.

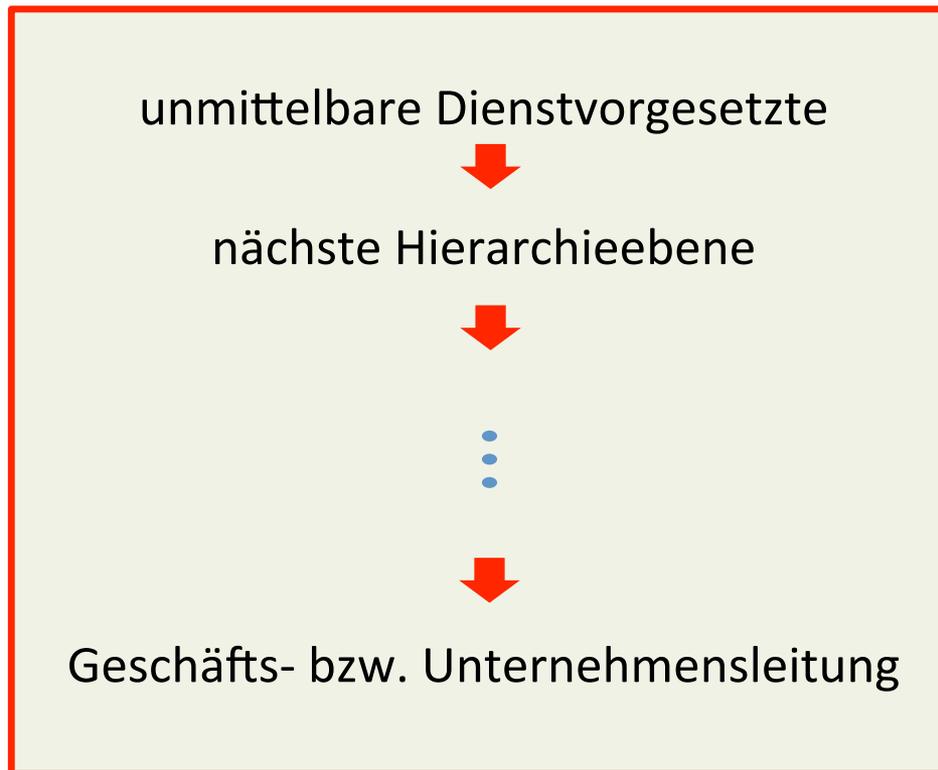
Auch Beinahe-Fehler sind zu melden!

- unhaltbare Arbeitsbedingungen
- fehlende Personalressourcen - zu wenig Zeit
- unzureichende Arbeitsmittel oder räumliche Ressourcen
- Übertragung neuer Tätigkeiten trotz fehlendem Wissen
- fehlende (Geräte-) Einschulung
- besondere Gefahrenquellen
- persönliche Umstände
- fachlich unzuständige Profession

Wer darf/soll melden?

- Jede einzelne Pflegeperson für Ihren jeweiligen Arbeitsbereich
- Mehrere Pflegepersonen gemeinsam
- Alle Teammitglieder
- Alle ArbeitnehmerInnen einer Einrichtung
- **Unterstützung bei der Meldung** erhalten Sie durch Gewerkschaft und Arbeiterkammer

An wen ist die Meldung zu richten?



Meldung einer Überschreitung der Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen der:

Überlastungsanzeige

Im Sinne des § 8 Abs. 3 des KA-AZ

Absender:
Name:
Abteilung:

Mitglied/er der kollegialen Führung

eine vorübergehende Ausnahme vom Kenntnis.

An die Pflegedienstleitung im Hause

Organisationseinheit:

- Überschreitung der Tagesarbeit
- Überschreitung der Wochenarbeitszeit
- Überschreitung der Wochenarbeitszeitraum von 17 Wochen

Anzeige einer Arbeitsüberlastung am

Sehr geehrte Damen und Herren,

Zeitlicher Wirkungsbereich:

in der Abteilung

Betroffener Personenkreis:

ist es am zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung gekommen

Grund:

*sehr langweilig
Nachtdienst*

Diese wurde verursacht durch:

- ungeplanten Personalausfall
- Urlaub von Personal
- unbesetzte Stellen in der Abteilung
- einen akuten Notfall
- erhöhten Arbeitsanfall

Es wird einvernehmlich festgestellt

> diese vorübergehenden Ausnahmen der Patientinnen und Patienten notwendig ist, dass

Im Einzelnen stellt sich die Situation wie folgt dar:

> die allgemeinen Grundsätze der Organisation und Arbeitnehmer eingehalten

> durch die erforderlichen Maßnahmen dem Dienstnehmer Nachteile daraus nicht bereit ist, solche zusätzlich

Muster

Überlastungsmeldung / Gefährdungsmeldung / Strukturmängelmeldung
[nicht Zutreffendes bei Bedarf streichen]

Herr/Frau

Abteilung/Station

An

- die Geschäftsführung / Kollegiale Führung
- die Personalabteilung
- den/die Vorgesetzten / Stationsleitung
- den/die Abteilungsvorstand/Abteilungsvorständin

Sehr geehrte Damen und Herren,
in der Abteilung / auf der Station

- ist es am zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung gekommen
- ist absehbar, dass es am/lab zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung kommen wird.

Diese wurde / wird verursacht durch

- ungeplanten Personalausfall
- unbesetzte Stellen in der Organisationseinheit
- einen akuten Notfall / mehrere akute Notfälle
- erhöhten Arbeitsanfall

-
-
-

Mit diesem Schreiben möchten ich/wir auf die Situation aufmerksam machen und kommen

- Bei unmittelbar drohender Gefährdung **sofortige Information** des/der Vorgesetzten! Beschreiben Sie den Sachverhalt möglichst genau! Untermauern Sie mit Zahlen & Fakten!
- Nutzen Sie in dringenden Fällen die Rufbereitschaft. Wenn dies nicht weiterhilft, kontaktieren Sie die Stationsleitungen (bzw. Pflegedienstleitungen). Sie sind Ansprechpersonen für Probleme und verantwortlich für deren Lösung.
- **Wichtig:** Besprechen Sie den Sachverhalt nach Möglichkeit zuvor mit KollegInnen / im Team.
- Bei absehbarer Gefährdung informieren Sie den Vorgesetzten zunächst mündlich bzw. formlos per Mail, bevor Sie eine schriftliche Gefährdungsmeldung abgeben. Setzen Sie eine **Rückmeldefrist**.

- **Hinweis**, dass sie weiterhin die Arbeit nach besten Wissen und Gewissen erbringen, für allfällige Folgen jedoch keine Verantwortung übernehmen.
- Zur vertraglichen Nebenpflicht gehört auch eine **vollständige Dokumentation**. Erstellen Sie gegebenenfalls ein persönliches Gedächtnisprotokoll.
- Ziehen Sie nach Möglichkeit **den Betriebsrat / die Personalvertretung** von Anfang an ein bzw. leiten Sie die schriftliche Gefährdungsmeldung in Kopie an den Betriebsrat / die Personalvertretung weiter!
- **Rechtlichen Rat** erhalten Sie auch von ihrer Gewerkschaft und der Arbeiterkammer.

Kontakt:

Mag. Alexander Gratzer

Leiter der Abteilung Gesundheit, Pflege und Betreuung
Arbeiterkammer Steiermark

Anschrift: Hans-Resel-Gasse 8 - 14

Telefon: 0316.7799.2444

Fax: 0316.7799.2473

e-mail: alexander.gratzer@akstmk.at