

DIE GEFAHRENANZEIGE

Anzeigen, dass Gefahr im Verzug ist:

Die Gefahrenanzeige ist aus Sicht der Hebamme ein wichtiges Mittel, um sich vor Haftungsfällen zu schützen, die durch Arbeitsüberlastung oder Organisationsmängel entstanden sind. Wird der Klinik ein Organisationsmangel nachgewiesen, dann kann dies ein sogenanntes Übernahmeverschulden der Klinik und gegebenenfalls sogar ihre ausschließliche Haftung bedeuten.

Eine Gefahrenanzeige erfüllt zwei Zwecke:

1. Die Arbeitgeber*in soll auf organisatorische Mängel, drohende Schäden für Mitarbeiter*innen, Patient*innen oder auf eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Einrichtung aufmerksam gemacht werden.
2. Es ist eine Aufforderung an die Arbeitgeber*in, die beanstandeten Mängel zu beseitigen.

Gesetzliche Grundlagen

Die Pflicht der Arbeitgeber*innen gemäß dem BGB

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) § 618 ist die Arbeitgeber*in verpflichtet, Dienstleistungen unter ihrer Leitung „so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“.

- Übertragen auf die Klinik bedeutet dies, dass die Hebammen Arbeitsbedingungen vorfinden, durch die sie beispielsweise nicht aufgrund einer anhaltenden Überlastungs- und Erschöpfungssituation erkranken.

Die Pflicht der Arbeitnehmer*innen gemäß dem BGB

Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, der Arbeitgeber*in Missstände und gefahrgeneigte Situationen mitzuteilen.

Es gibt zwar keine gesetzlichen Regelungen für Überlastungs- oder Gefahrenanzeigen,

jedoch gibt es Paragraphen, die auf ein Übernahmeverschulden hinweisen, wenn kritische Zustände von Arbeitnehmer*innen an ihre Vorgesetzten nicht gemeldet werden.

Das Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) beschreibt die Pflicht, die Vorgesetzte* über organisatorische Mängel und Gefahren zu informieren.

Der Paragraf § 242 BGB weist ausdrücklich darauf hin, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung „wie Treu und Glauben und die Verkehrssitte es erfordern“ erbringen. Darum müssen die Beschäftigten ihrer Vorgesetzten* ohne Zögern Bescheid geben, wenn Arbeit unverrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Sonst könnte ein Übernahmeverschulden drohen, das bedeutet, die Arbeitnehmer*in, also die Hebamme, haftet für die Folgen der Überlastung, weil sie diese nicht angezeigt hat.

Pflichten der Arbeitnehmer*innen gemäß dem Arbeitsschutzgesetz

Auch das Arbeitsschutzgesetz beschreibt in § 15 Pflichten der Beschäftigten:

(1) „Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie 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.“

In § 16 des Arbeitsschutzgesetzes werden besondere Unterstützungspflichten geregelt:

(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.“

Wichtig

Trotz Abgabe der Gefahrenanzeige besteht weiterhin die Pflicht der Beschäftigten, arbeitsvertragliche Aufgaben mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen. Das heißt auch, dass dem Mangel nach bestem Wissen und Können entgegengetreten und begegnet werden muss. Es muss also weitergearbeitet werden, trotz der angezeigten Gefahrensituation.

Die Abgabe einer Gefahrenanzeige bietet keine Entschuldigung für nachlässige oder mangelhafte Arbeit. Aber die Hebamme zeigt mit der Gefahrenanzeige an, dass sie für diese Situation und in dieser Situation keine Verantwortung für die Arbeitsergebnisse, die durch die Gefährdung entstehen, übernehmen kann.

Was muss bei einer Gefahrenanzeige beachtet werden?

- Besprechen Sie sich im Team!
- Bei unzureichender Personalbesetzung sollte die Gefahrenanzeige nicht als individuelle Meldung einer einzelnen Hebamme („ich kann das nicht schaffen“), sondern als kollektive Meldung („wir können das nicht schaffen“) erfolgen.
- Beschließen Sie im Team, Gefahrensituationen konsequent anzuzeigen. Ihre Arbeitgeber*in wird wahrscheinlich versuchen, Sie davon abzubringen. Aber: Es geht um Ihre Sicherheit und die Sicherheit im Team. Das Recht ist auf Ihrer Seite!

- Zeigen Sie den Missstand so zeitnah wie möglich in schriftlicher Form an. Auch wenn es nach einem anstrengenden Dienst lästig ist: Gefahrenanzeigen schützen vor Haftung und übertragen die Verantwortung auf die Arbeitgeber*in.
- Beziehen Sie den Betriebsrat, die Mitarbeitervertretung oder den Personalrat konsequent mit ein. Informieren Sie regelmäßig über die Arbeitssituation und händigen Sie die Gefahrenanzeigen in Kopie an die Mitarbeitervertretung aus.
- Eine vollständige und anwendungsfreundliche Vorlage für die Gefahrenanzeige stellt der DHV zur Verfügung: [link oder besser pdf direkt zum download](#)

Was muss eine Gefahrenanzeige beinhalten?

- Die Namen der betroffenen Mitarbeiter*innen.
- Funktion und Aufgabenbereich der Mitarbeiter*innen.
- Konkrete Beschreibung des zu beanstandenden Sachverhalts bzw. des betroffenen Arbeitsbereichs.
- Angabe der Gründe, aus denen sich die Gefahrenlage oder die Überlastung ergibt.
- Die für möglich gehaltenen Risiken bzw. Folgen des beanstandeten Sachverhalts.
- Etwaige eigene Abhilfebemühungen, wie die Verständigung und die Information an den Chefarzt oder die PDL in telefonischer oder persönlicher Form.
- Ggf. Arbeiten, die deshalb nicht erledigt werden konnten.
- Bei persönlicher Überlastung mögliche gesundheitliche Risiken.
- Bitte um Abhilfe.
- Datum und Unterschrift.

Sie können zusätzlich praktische Folgen auflisten, wie zum Beispiel:

- entgangene Pausen,
- Mehrarbeit,
- Probleme beim Urlaub,
- Krankheit,
- Vertretung,
- weitere andere Gründe.

- ➔ Weisen Sie auf bereits ergangene Mitteilungen an die Arbeitgeber*in/Vorgesetzte*n hin.
- ➔ Weisen Sie darauf hin, dass alles getan wird, um den Arbeitsaufgaben und Pflichten nachzukommen und Schaden abzuwenden.
- ➔ Weisen Sie darauf hin, dass die Hebamme keine Verantwortung für Schäden übernehmen wird, die aufgrund der Überlastung entstehen.

Kopien der Gefahrenanzeige

Erstellen Sie Kopien und informieren Sie die Empfänger, an wen die Gefahrenanzeige in Kopie gegangen ist:

- Krankenhausverwaltung,
- Pflegedienstleitung,
- Leitende Chefärzt*in,
- Betriebsrat/Mitarbeitervertretung/Personalrat,
- Leitende Hebamme.

Reaktionen der Vorgesetzten

Falls Gefahrenanzeigen vonseiten der direkten Vorgesetzten ignoriert werden, informieren Sie auch bei jedem neuen Fall ausdrücklich die nächsthöhere Ebene wie die Pflegedirektion und danach die Krankenhausleitung. Wenn die Geschäftsführung nachweislich ständig über die Situation in der Abteilung informiert wurde und sie nichts unternimmt, dann ist die Geschäftsführung haftbar im Sinne eines Organisationsverschuldens.

Wichtig:

Im Streit- oder Haftungsfall muss die Abgabe einer Gefahrenanzeige bewiesen werden können. Daher:

- Lassen Sie sich durch die Verwaltung den Eingang mit Datum und Unterschrift bestätigen.
- Eine Kopie wird datenschutzgerecht bei der leitenden Hebamme aufbewahrt.

Aufbewahrung der Gefahrenanzeige

Die Gefahrenanzeige wird wie die Dokumentation und gemäß der Berufsordnung mindestens zehn Jahre aufbewahrt.

Der Deutsche Hebammenverband rät zu einer Aufbewahrung der Gefahrenanzeige von 30 Jahren.

Tipps aus der Praxis

- Es kommt nicht auf das objektive Vorliegen einer Gefahr an. Es ist ausreichend, wenn die Hebamme begründet davon ausgeht, dass eine Gefährdungslage vorliegt. Eine Abmahnung ist in diesem Fall unrechtmäßig. Bei vorhandener Gefährdung darf also keine Abmahnung gegenüber der Hebamme ausgesprochen werden.
- Dienstliche Anweisungen, mündlich oder schriftlich, mit denen die Abfassung und Einreichung von Gefahrenanzeigen untersagt werden, sind rechtswidrig!
- Ihre Arbeitgeber*in hat eine Fürsorgepflicht. Diese beinhaltet auch angemessene Arbeitsbedingungen und Gesunderhaltung der Arbeitnehmer*innen im Betrieb. Bei dauerhafter Überlastung am Arbeitsplatz kann die Betriebsärzt*in einbezogen werden.
- Die Mitarbeitervertretung hat die Möglichkeit, eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung zu veranlassen. Hier werden individuelle und strukturelle Arbeitsbedingungen im Betrieb geprüft. Sprechen Sie mit Ihrer Mitarbeitervertretung darüber und fordern Sie eine Gefährdungsbeurteilung in Ihrer Abteilung. Um eine individuelle, anonyme Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, hat der Deutsche Gewerkschaftsbund das Instrument „DGB-Index Gute Arbeit“ für den öffentlichen Dienst entwickelt. Andere gute Arbeitsvorlagen bieten Verdi und die Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW). ,
- Nutzen Sie hausinterne Fehlermeldesysteme, zum Beispiel CIRS, um auf einzelne Gefahrensituationen aufmerksam zu machen.

Weitergehende Informationen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitsplatzgestaltung

Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrtspflege

https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Arbeitsschutzbetreuung/Arbeitsschutzbetreuung_node.html

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A8.html>

Stationsorganisation und Dienstplangestaltung

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Stationsorganisation.html>

Autor*innen:

Andrea Ramsell, Beirätin für den Angestelltenbereich

Dr. Ann-Kathrin Hirschmüller, Rechtsanwältin

Karoline Fitz, beratende Hebammen im DHV