



Überlastungsanzeige

Dr. Norbert Gescher, Fulda
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

- **Überlastungsanzeige?**
 - es besteht keine gesetzliche Regelung
 - keine Definition
 - keine Formvorgabe

- **Überlastungsanzeige/Herleitung I**
- Wird abgeleitet aus der **gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme** im Arbeitsverhältnis
- §§ 611, 611a i.V.m. §§ 241 Abs.2, 242 BGB
- Inhalt der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme:
 - Wechselseitige Information und wechselseitiger Schutz der Arbeitsvertragsparteien vor Schäden und anderen negativen Folgen

- **Überlastungsanzeige/Herleitung I**
- **§ 241 BGB Pflichten aus dem Schuldverhältnis**
- (1) Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die 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.**

- **Überlastungsanzeige/Herleitung I**
- **§ 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.

- Wie viel und wie schnell muss eine Arbeitnehmer:in arbeiten?
 - **BAG, Urteil v. 17.01.2008, 2 AZR 536/06**
 - Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem **leistungsschwachen Arbeitnehmer** kann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch **vorwerfbar verletzt**, dass er fehlerhaft arbeitet.
 - Ein Arbeitnehmer **genügt seiner Vertragspflicht**, wenn er **unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet**.
 - Er **verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet**.
 - Allerdings kann die **längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote** laut Bundesarbeitsgericht ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Lege der Arbeitgeber dies im Prozess dar, müsse der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpfe (Urteil vom 17.01.2008, Az.: 2 AZR 536/06).

- **Überlastungsanzeige/Herleitung II**
- wird abgeleitet aus dem **Arbeitsschutzgesetz**
- §§ 15, 16 ArbSchG
- Inhalt der Pflicht:
 - Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber eine festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit unverzüglich zu melden

- **Überlastungsanzeige/Herleitung II**
- § 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.

- **Überlastungsanzeige/Herleitung II**
- **§ 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**.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3 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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden **allgemeinen Grundsätzen** auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine **Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden** und die **verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten** wird;
2. **Gefahren** sind an ihrer **Quelle zu bekämpfen**;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 4 Allgemeine Grundsätze

4. Maßnahmen sind **mit dem Ziel zu planen**, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. **individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen**;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind **geeignete Anweisungen** zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 5 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.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(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.**

Neben den technisch-stofflichen Gefährdungen und der körperlichen Belastung ist seit 2013 auch die psychische Belastung bei der Arbeit zu berücksichtigen!

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 5 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.

Ergänzt wird diese Vorschrift durch **§ 3 der ArbeitsstättenVO**:

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3 ArbeitsstättenVO: Gefährdungsbeurteilung

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber **zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können**. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. **Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen**. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3 ArbeitsstättenVO: Gefährdungsbeurteilung

- (2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung **fachkundig durchgeführt wird**. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.
- (3) Der Arbeitgeber **hat die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren**. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 3a ArbeitsstättenVO: Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

(1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. **Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber die Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 durchzuführen und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.** Bei Einhaltung der bekannt gemachten Regeln ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

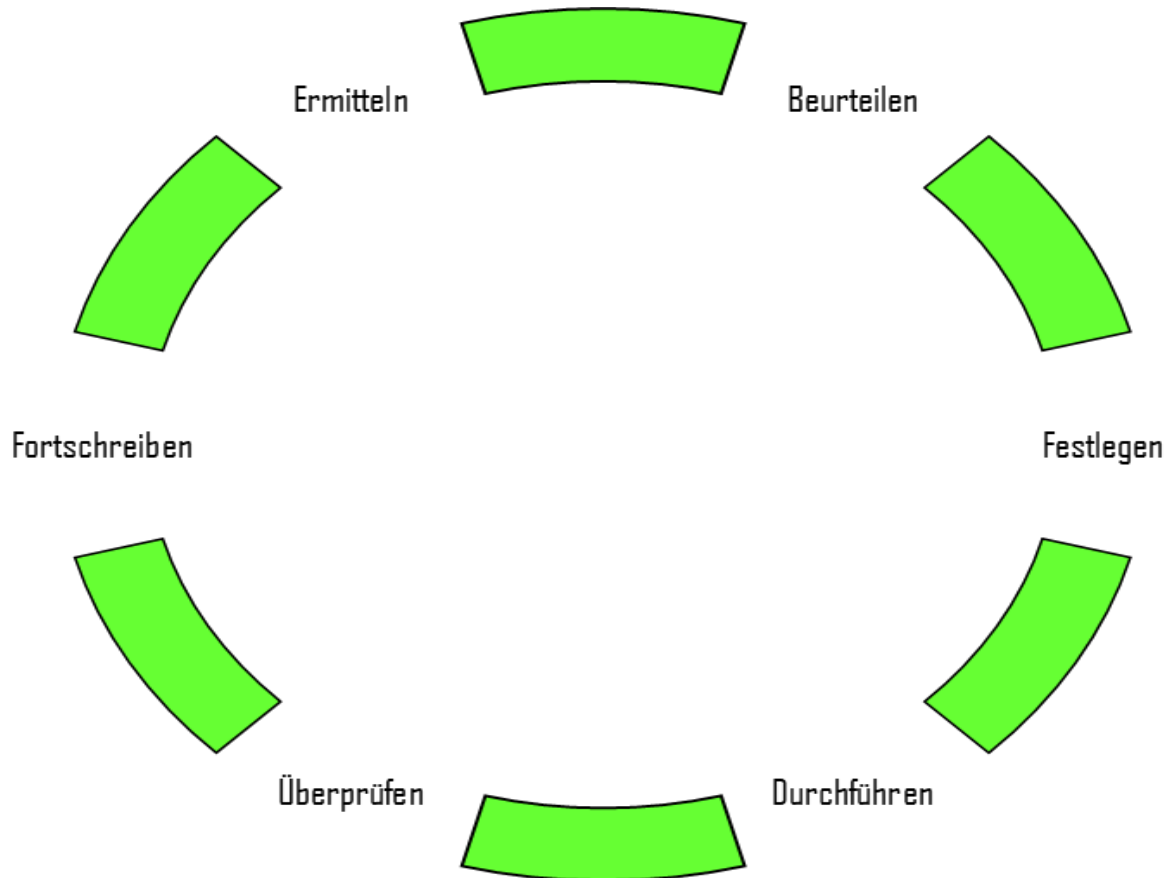
Notwendige Handlungsschritte für eine psychische Gefährdungsbeurteilung:

- Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen, für die die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll,
- Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit,
- Beurteilung der psychischen Belastung,
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen (falls erforderlich),
- Kontrolle der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen,
- Aktualisierung/Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung im Falle geänderter Gegebenheiten,
- Dokumentation

Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Pflichten des Arbeitgebers:

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

ArbSchG Rechte der Beschäftigten:

§ 17 ArbSchG:

- Vorschlagsrecht zu allen Fragen des Arbeitsschutzes
- Sicherheitswidrige Weisungen müssen nicht befolgt werden
- Wenn bei Arbeitsschutzmängeln Abhilfe anders nicht möglich ist, dann Unterrichtung der zuständigen Stellen
- Bei groben Mängeln Recht zur Leistungsverweigerung
- Wahrnehmung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen
- Anhörungs- und Erörterungsrecht

**Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes:
MAV wirkt zwingend im Arbeitsschutzausschuss mit:**

§ 11 ASiG: Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber **in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten** einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- **zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,**
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

- **Überlastungsanzeige/Ziele**
- Schutz vor Leistungsverdichtung
- Schutz vor drohender Arbeitsunfähigkeit
- Schutz vor dauerhafter Einschränkung der Leistungsfähigkeit
- Schutz vor (Teil-)erwerbsunfähigkeit
- Schutz vor Dienstplanausfällen
- Schutz vor Schäden
- Schutz vor Regressansprüchen/“Enthftung“
- Schutz vor strafrechtlicher Inanspruchnahme

Überlastungsanzeige/Auswirkungen auf Haftungsverteilung Innerbetrieblicher Schadensausgleich

(Grobe) Fahrlässigkeit, wenn trotz Überlastung Tätigkeit ohne Hinweis an den Dienstgeber fortgesetzt wird?

Auf das Arbeitsverhältnis finden grundsätzlich die allgemeinen zivilrechtlichen (Haftungs-)regeln Anwendung.

Da jedoch bei einem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis damit zu rechnen ist, dass auch einem sorgfältigen Arbeitnehmer einmal Fehler unterlaufen, **gelten Haftungserleichterungen in analoger Anwendung von § 254 BGB.**

- Haftungserleichterung gilt nur für Fälle betrieblich veranlasster Tätigkeiten im Arbeitsverhältnis. .
- Beim innerbetriebliche Schadensausgleich werden drei Haftungsstufen unterschieden:
- **Vorsatz und grob fahrlässiges Handeln:** Volle Haftung des Arbeitnehmers
- **Mittlere Fahrlässigkeit:** Haftungsteilung
- **Leichte Fahrlässigkeit:** Keine Haftung des Arbeitnehmers

Da nach der AVO eine Haftung nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit erfolgt, ergibt sich gegenüber der gesetzlichen Lage eine **bessere Situation für die Arbeitnehmer im Anwendungsbereich der AVO.**

- **Reaktion des Dienstgebers?/Idealfall**
- Prüfung der Überlastungsanzeige und im Falle ihrer Berechtigung Einleitung unverzüglicher Schritte zum Abbau der Überlastungssituation
 - Aufbau von Personalressourcen
 - Umverteilung von Aufgaben
 - Nutzung von Leiharbeit zum Abbau von Belastungsspitzen
 - Umgestaltung von Arbeitsplätzen
 - Einführung technischer Hilfsmittel
 - Umgestaltung der Dienstpläne

- **Reaktion des Dienstgebers?/negative Praxis**
- Dienstgeber reagiert nicht auf Sachebene/zitiert MA/Main zu Gespräch und droht Sanktionen für „Nestbeschmutzung“ an
- Legt Überlastung als persönliche Unfähigkeit aus
- Droht mit Zuweisung niedriger bewerteter Tätigkeit
- Reagiert überhaupt nicht

- **§ 612a BGB Maßregelungsverbot**

„§ 612a Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.“

- **Rolle des Mitarbeitervertretung?**
- MAV sollte immer eine **Kopie** der Überlastungsanzeige erhalten
- **Aufgabe** der MAV, darüber zu **wachen**, dass alle Mitarbeiter:innen nach Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 26 Abs.2 MAVO)
- Die MAV hat sich für die **Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung** in der Einrichtung einzusetzen (§ 26 Abs.3 Nr. 7 MAVO)
- **Antragsrecht** der MAV in allen Fragen des Arbeitsschutzes (§§ 37 Abs.1 Nr.10 MAVO)
- Recht zum Abschluss von **Dienstvereinbarungen** (§ 38 Abs.1 Nr.12 MAVO)
- **Zustimmung** bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 36 Abs. 1 Nr.10 MAVO)

- **Rolle des Mitarbeitervertretung?**
- Bereits im Vorfeld kann und muss die MAV reagieren!
- Gefährdungsanalyse für jeden Arbeitsplatz einfordern!
- Gefährdungsanalyse muss insbesondere auch die psychische Gefährdung beinhalten!

- **Adressat der Überlastungsanzeige:**
- **Dienstgeber/Dienstgebervertreter (§ 2 MAVO)**
- **Einrichtungsleitung**

- **Kopie an MAV**

- **Muster (Praxisbeispiel):**
- **Überlastungsanzeige**
- Sehr geehrte Damen und Herren,
- gemäß der für uns bestehenden Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis sehen wir uns gezwungen Ihnen diese Überlastungsanzeige zu übermitteln.
- Laut §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes sind wir als Pflegekräfte dazu verpflichtet, so gut wie möglich für die eigene Gesundheit, aber auch für die Gesundheit der Mitarbeiter:innen (in diesem Falle Sie als Vorgesetzte) und natürlich der Bewohner:innen Sorge zu tragen und Gefahren für die Gesundheit unverzüglich zu melden.
- Die Besetzung der Wohnbereiche waren in den letzten Wochen/Monaten so dürftig (d.h. x Pflegekräfte im Frühdienst, x Pflegekräfte im Spätdienst) dass die diensthabenden Pflegekräfte die Grundversorgung der Bewohner sowie die geforderte Dokumentation nicht mehr in der notwendigen und bei uns festgelegten Qualität leisten konnten. Neuaufnahmen von Bewohnern, Begutachtungen, Krankenhausentlassungen oder Einweisungen von Bewohnern sind in dieser Situation mit hohem Stresseinfluss zu leisten, da diese sehr zeitaufwendig sind und eine große Verantwortung für die Pflegekraft bedeutet. Es kommt erschwerend hinzu, dass die Pflegehelfer in dieser Zeit alleine für die Bewohnerversorgung verantwortlich sind.

- **Muster (Praxisbeispiel):**
- Die grundpflegerischen Maßnahmen mussten in dieser Konstellation auf ein absolutes Minimum reduziert werden, (d.h. tagelang keine Beine/ Füße gewaschen, Bewohner konnten nicht geduscht werden, Rasuren mussten verschoben werden).
- Zudem konnte die Überarbeitung der Pflegedokumentation nicht der Arbeitszeit erfolgen. Viele Kolleg:innen bleiben inzwischen am Abend länger und kommen morgens früher, um diese Arbeiten vor oder nach ihrer eigentlichen Dienstzeit zu erledigen. Dies erfolgt bei einigen Kolleginnen tatsächlich ohne die Überstunden geltend zu machen.
- Die Kolleginnen klagen allesamt über andauernde Müdigkeit sowie Problemen beim Ein- und Durchschlafen, Schmerzen in den Bewegungsapparaten; es ist daher damit zu rechnen, dass besonders der zu erwartenden Mehrbelastung durch Infektionserkrankungen die Zahl der Krankmeldungen der Mitarbeiter:innen ansteigen kann.
- Die Kolleg:innen, die unlängst für erkrankte Kolleg:innen eingesprungen sind beziehungsweise mit der Unterbesetzung gearbeitet haben, klagen über psychische und physische Belastungen.
- Auch die vertraglich zugesagten Pausen konnten wieder häufig nicht genommen werden und die theoretisch vorgeschlagene Möglichkeit, dass die Wohnbereiche sich gegenseitig während der Pausenzeit unterstützen, ist weit entfernt von der in der Praxis umsetzbaren Realität.
- Wir weisen sie nochmals darauf hin, wie wichtig die Pausenzeiten für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter sind. Wir weisen außerdem noch einmal darauf hin, dass Fehler beim Stellen und Verabreichen von Medikamenten nicht ausgeschlossen werden können, erforderliche Mobilisation nicht durchgeführt werden kann, die Pflege der Haut kommt zu kurz etc. Für derartige Fehler können wir in der oben geschilderten Überlastungssituation keine Verantwortung übernehmen!

- **Muster (Praxisbeispiel):**
- Zudem können wir unserer Verantwortung bei der Anleitung von Schülern/Praktikanten nicht gerecht werden, welches diese auch zurückgemeldet haben. Dieses führt bei unserem beruflichen Nachwuchs frühzeitig zu Frustration und Demotivation. Unsere derzeitige Belastung kann für die Auszubildenden der Pflege nur abschreckend wirken, wenn nicht unverzüglich spürbar wird, dass die Pflegekräfte entlastet werden.
- Wir fordern daher die Unterstützung von Mitarbeiter:innen des Sozialen Dienstes bei allen Mahlzeiten sobald nur zwei Pflegekräfte im Dienst sind. Desweiteren müssen die Pflegekräfte von hauswirtschaftlichen Arbeiten entlastet werden (Essenswagen rechtzeitig in die Küche bringen etc.).
- Derartige Überlastungen können in einer mangelnden Organisation ebenso begründet sein, wie durch Krankheitsausfälle oder schon dienstplanmäßig geplante Unterbesetzung. Unabhängig davon, wo die Ursachen zu suchen sind, können wir wie oben geschildert die Verantwortung für auftretende Fehler im Rahmen unserer Arbeitsleistung unter diesen Umständen nicht übernehmen. Dies gilt auch für auftretende Schadensersatzforderungen Dritter. Wir werden zudem etwaige Rügen unserer Arbeitsleistung, z.B. in Form von Ermahnungen oder Abmahnungen zurückweisen. In diesem Sinne freuen wir uns auf ihre Unterstützung und sehen zeitnahe konkrete Maßnahmen zur Vermeidung der immer wieder entstehenden Unterbesetzungen entgegen.
- Eine Kopie dieses Schreibens geht nachrichtlich an den Dienstgeber und die Mitarbeitervertretung.
- Mit freundlichen Grüßen
- (Mitarbeiter der Pflege)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Norbert Gescher
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel: 0661-360606-30
Fax: 0661-360606-35
Mail: gescher@mosebach-partner.de