Wenn chronische Überstunden kein Ende nehmen

Überlastungsanzeigen – ein probates Mittel

Überlastungsanzeigen sind ein geeignetes Mittel für Mitarbeiter, um sich gegen die Anordnung unzulässiger Überstunden zur Wehr zu setzen. Sie sind an den Arbeitgeber zu richten, der für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes verantwortlich ist.

Mit einer Überlastungsanzeige wird dem Arbeitgeber signalisiert, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der vertraglich vereinbarten Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. Der Grund liegt meistens in einer zu knappen Personaldecke. Um die Lücken zu schließen, werden häufig Überstunden angeordnet, deren Anzahl über das Maß des Erlaubten hinausgeht.

Zulässig sind durchschnittlich 48 Stunden Arbeit je Woche, wobei das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) acht Stunden pro Werktag (Montag bis Freitag) zugrunde legt. Diese Grenze kann um zwei Stunden je Arbeitstag überschritten werden, muss aber innerhalb von sechs Kalendermonaten ausgeglichen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit der Arbeitnehmer zu dokumentieren.

Ein Verstoß gegen das ArbZG stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die bußgeldbewehrt ist, im Wiederholungsfalle sogar strafbewehrt. Die Geldbuße richtet sich nach der Schwere und kann bis zu 15.000 Euro betragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ausreichende perso-

nelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um ein regelmäßiges Überschreiten der Arbeitszeit zu vermeiden. Der Alltag sieht allerdings anders aus.

Aufgrund des Stellenplans, der in vielen Kliniken durch kontinuierlichen Stellenabbau geprägt ist und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geschuldet ist, sind Mitarbeiter nur allzu häufig gehalten, gegen das Arbeitszeitgesetz zu verstoßen, um überhaupt eine Versorgung der Patienten sicherzustellen. Dies gilt sowohl für das Pflegepersonal als auch für die ärztlichen Mitarbeiter.

Dienstpläne werden oft durch den Chefarzt beziehungsweise in dessen Auftrag erstellt. Er ist für einen ordnungsgemäßen Ablauf in seiner Klinik verantwortlich und muss auch auf die Einhaltung der Arbeitszeit der ihm nachgeordneten Ärzte achten. Für die Überschreitung von Arbeitszeiten ist er jedoch rein rechtlich nicht verantwortlich – der Chefarzt ist selbst nur Arbeitnehmer; er hat bei der Einstellung des Personals allenfalls ein Mitspracherecht. Belässt es der Arbeitgeber bei einer chronischen Unterbesetzung, so ist es Aufgabe des Chefarztes, den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, damit dieser Abhilfe schafft – mehr Kompetenzen sind ihm jedoch nicht eingeräumt.

Mitarbeiter in der Pflicht

Mitarbeiter haben aus haftungsrechtlicher Sicht eine Verpflichtung, Überlastungsanzeigen an den Arbeitgeber zu richten – nur dann können sie sich wirksam vor Haftungsfällen schützen, falls ihnen trotz der erforderlichen Sorgfalt, die nach wie vor gefordert wird, Fehler unterlaufen. Eine Überlastungsanzeige ist aus Beweisgründen schriftlich zu verfassen. Sie sollte möglichst konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern und

auflisten, wie viel Personal vorhanden ist und wie viele Patienten welchen Schweregrades zu versorgen sind. Maßnahmen der Stationsleitung, Ärzte und verantwortlichen Pflegekräfte gegen die beklagten Umstände sollten ebenso aufgeführt werden wie aktuell nicht mehr ordnungsgemäß durchführbare Tätigkeiten und mögliche Risiken für Patienten.

Sinnvoll ist es, der Mitarbeitervertretung eine Kopie der Überlastungsanzeige zur Verfügung zu stellen. Unabdingbar ist, dass sich die Anzeigersteller – empfehlenswert sind nicht nur eine, sondern mehrere Personen – hiervon Kopien machen und sich gegebenenfalls an mehrere gleichberechtigte Vorgesetzte wenden, etwa den Verwaltungsdirektor und den Geschäftsführer beziehungsweise ärztlichen Direktor.

Die Praxis zeigt allerdings, dass Überlastungsanzeigen von Arbeitgebern oft nicht ernst genommen werden. Beschäftigte, deren Beschwerden beim Arbeitgeber verpuffen und die aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sind, dass die betrieblicherseits getroffenen Maßnahmen und Mittel nicht ausreichen, um Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, können sich nach dem Gesetz an eine zuständige Behörde wenden, zum Beispiel an das Gewerbeaufsichtsamt oder an das Amt für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese Stellen müssen auch anonymen Anzeigen nachgehen. Hier hat der Gesetzgeber dem Arbeitnehmerschutz vor Sanktionen des Arbeitgebers Rechnung getragen.

Heike Jablonsky
Fachanwältin für Arbeits- und Medizinrecht
Hannoversche Straße 50
29221 Celle
www.ra-jablonsky.de

© shoo4u / fotolia