

Gefährdung durch mangelnde Regelung!

Wo bleibt die Charité-einheitliche Regelung von Gefährdungsanzeigen?

Wer kennt das nicht?

Die Arbeit wächst einem völlig über den Kopf. Trotz aller Versuche, Prioritäten zu setzen, Arbeitsabläufe umzugestalten und der Bereitschaft, länger zu arbeiten, bleibt das schale Gefühl, seinen Aufgaben nicht gerecht werden zu können. Mensch ist überlastet. Und aus dieser Situation entsteht oft auch noch eine Gefährdung. Für anvertraute Patienten, für die eigene Gesundheit, für Arbeitsabläufe, an denen Umsätze oder auch der Ruf des Charité hängen usw.

Gesetzlich ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, per Anzeige solch eine Situation dem Arbeitgeber bekanntzugeben, damit dieser die Situation verbessern und die Wiederholung solcher Gefahrensituationen abwenden kann. Der Arbeitgeber wird somit in die Verantwortung gesetzt.

Da die bisher an der Charité angewendeten Formen des Umgangs mit Überlastung/Gefährdungsanzeigen sehr unzureichend sind, kündigte der Gesamtpersonalrat (GPR) in seiner Info 1/2013 an, mit der Charité eine einheitliche Neuregelung für alle Bereiche auszuhandeln.

Aus der Info Nr. 1 (GPR):

Das Verfahren zur Abfassung von Überlastungsanzeigen/Gefährdungsanzeigen erneuern!

Die bisherige Verfahrensregelung erscheint uns eher eine Regelung zur Verhinderung des Schreibens von Überlastungsanzeigen zu sein. Trotzdem steigt angesichts der enormen Arbeitsbelastung und des herrschenden Personalmangels die Zahl der Anzeigen beständig.

Wir wollen diese Anzeigen mit Konsequenzen verknüpfen, damit der beanstandete Zustand möglichst schnell abgestellt werden kann. Wir warten nun auf erste Verhandlungstermine mit der Charité und werden erneut berichten.

Doch seit nun mehr einem Jahr ist es nicht zu einer Neureglung gekommen.

Wie ist der aktuelle Stand der Verhandlungen?

Woran liegt es, dass es immer noch keine zufriedenstellende Regelung gibt?

Ist eine Regelung nicht gewünscht?

Schließlich hatte der Personalrat in seiner Mitteilung festgestellt, dass die bisher gültige Verfahrensweise „eher eine Regelung zur Verhinderung des Schreibens von Überlastungsanzeigen zu sein“ scheint.

Nur nicht aufgeben!



Jeder weiß für seinen Bereich, wie oft es zu Gefährdungssituationen kommt. Doch sehr oft erfolgen keine Reaktionen im Sinne einer Abhilfe und keine Maßnahmen, um solch eine Situation in der Zukunft zu vermeiden. Das frustriert und sorgt dafür, dass Anzeigen seltener erfolgen. **Dabei geht es sowohl um eine Sofortreaktion bei akuten Problemen als auch um die Abänderung organi-**

satorischer Vorgaben, die immer wieder zu Gefährdungssituationen führen.

Auch die sog. Zypriskommission verwies auf die Notwendigkeit einer klaren und allgemeingültigen Regelung:

„In jedem Krisenfall muss eindeutig sein, wer wann was wie an wen in welchem Zeitraum meldet. Hierfür sind klare Strukturen wichtig. Reibungsverluste durch verschiedene Zuständigkeitsbereiche (...) müssen vermieden, klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege müssen eingehalten werden.“

(aus: Bericht der Expertenkommission aus Anlass eines Verdachtsfalles auf sexuellen Missbrauch im November 2012 in der Charité –Universitätsmedizin Berlin)

In den bisherigen als unzureichend angesehenen Verfahrensregelungen werden die rechtlichen Grundlagen benannt: „Den Arbeitnehmer trifft sowohl aus dem Arbeitsvertrag und im Rahmen der „Treuepflicht“ gem. § 242 BGB als auch nach den Vorschriften der §§15 Abs. 1, 16 Abs. 1 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) eine Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber, diesen auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen der Patienten hinzuweisen. Die Überlastungsanzeige erfüllt die Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hinzuweisen. Die Pflicht des Arbeitnehmers seine Arbeit mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen, bleibt erhalten.“ (aus Verfahrensregelung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen im Pflege- und Funktionsdienst, 2010)

Die Zypriskommission untersuchte und beriet den Vorstand der Charité im Zusammenhang mit den Missbrauchsvorwürfen gegen einen Beschäftigten. Dabei entstanden Empfehlungen aus denen hier zitiert wurde.

Auch aus haftungsrechtlichen Gründen ist es sehr zu empfehlen, den Arbeitgeber mittels Gefährdungsanzeige in die Verantwortung zu holen. Die Pflicht zur größtmöglichen Sorgfalt bleibt natürlich erhalten!

Wenn euch eine baldige Neuregelung wichtig ist, schreibt an die Personalräte, um eure Fragen und Vorschläge einzubringen.

Diese Aufforderung gilt ausdrücklich **nicht nur** für den Pflege- oder Arztbereich, sondern für alle Abteilungen innerhalb der Charité.

Besonders wichtig für eine Regelung scheint uns:

- jede Anzeige führt zu einer Reaktion, die mit dem Anzeigenden kommuniziert werden muss;
- Notfallpläne und Tätigkeitspriorisierungen müssen durch die zuständigen Leitungen für jeden Bereich erstellt werden (Einschränkung der Leistungen, Bereitschaften...);
- Personalräte, Anzeigende und Teams werden an der Erarbeitung von Lösungen durch die Leitungen beteiligt;
- Bei Ausbleiben von Lösungen wird die jeweils höhere Managementebene eingebunden (Entscheidungskaskade)
- Anzeigende sind vor Repressionen zu schützen

Oliver Goetz

Station M202a

Tel. Nr: 622028

olivergoetz@hotmail.com

Mich interessieren die Informationen der Unabhängigen

Ich möchte die Arbeit der Gruppe der Unabhängigen anregen

Ich möchte bei den Unabhängigen mitmachen

Name:

Standort/Bereich:

Tel. Nr:

Email:

ViSdP: O. Goetz, die Unabhängigen