

Vorsicht Fallensteller!

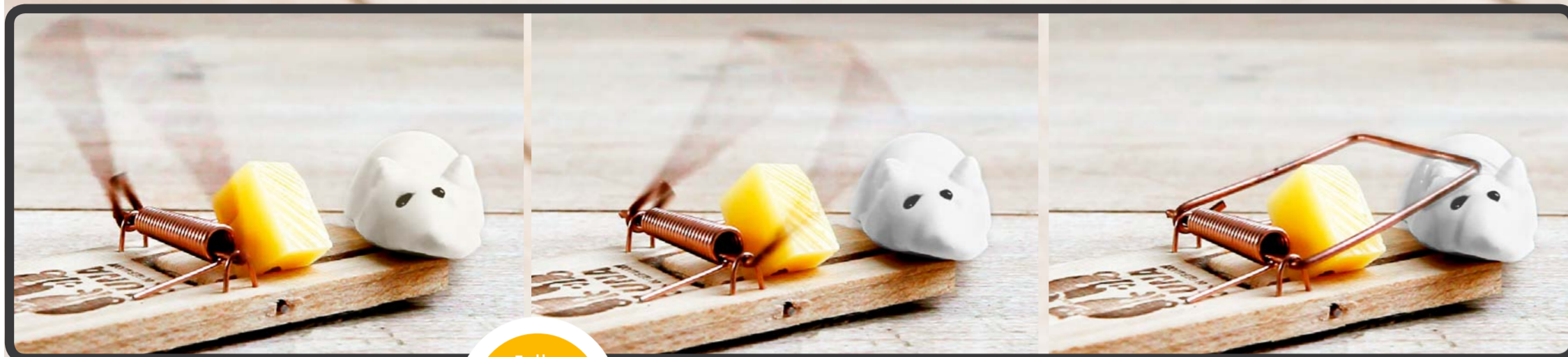


Foto: Carmen Wolf

»Manchmal geht am Arbeitsplatz etwas schief. Den Schaden durch mein Missgeschick übernimmt mein Arbeitgeber.«

Falle

1

Wer sich um behinderte oder kranke Menschen kümmern muss, um teure Maschinen oder um hohe Geldbeträge, übersieht auch mal eine Gefahr. Auf den Schaden folgt alsbald die Frage nach der Schuld. Kommt es zu einer Anzeige, wird das strafrechtlich geprüft. Vielleicht bleibt alles am Träger der Einrichtung hängen, weil er seinen Vertrag mit dem Patienten verletzt hat (»Vertragshaftung«). Hat er zu wenig oder unqualifiziertes Personal eingesetzt oder wusste er von einer Arbeitsüberlastung und hat nichts dagegen unternommen, dann muss der Träger für Schäden durch sein »Organisationsverschulden« allein haften. Verurteilt wegen Nichterfüllung oder wegen einer unerlaubten Handlung, muss er Schadensersatz oder sogar Schmerzensgeld bezahlen. Er ist meist gut versichert.

Schlimmer für uns, wenn alles auf eine »Deliktshaftung« des Beschäftigten geschoben wird. Denn hat eine Kollegin absichtlich etwas kaputt gemacht (vorsätzlich) oder auch nur nicht gut aufgepasst (fahrlässig), kann sie für strafbare Handlungen direkt verklagt und verurteilt werden. Meist halten sich die Geschädigten aber zunächst einmal am Arbeitgeber schadlos. Denn der hat mehr Geld. Doch dieser, zum Schadensersatz verurteilt, kann im nächsten Schritt von seiner Beschäftigten Ersatz einfordern.

Ist der Schaden entstanden, obwohl die Beschäftigte in aller Sorgfalt gehandelt hat, liegt kein Verschulden vor. Bereits bei leichter Fahrlässigkeit droht ein Durchgriff in unsere Tasche.

Tarifvertraglich kann das besser geregelt werden. Darum ist im TVöD und TV-L festgelegt, dass der Beschäftigte erst bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz haftet. Eine solche grobe Fahrlässigkeit liegt erst vor, wenn wir nicht einmal die einfachsten und naheliegendsten Überlegungen anstellen oder die erforderliche Sorgfalt außer Acht lassen. Je besser wir als Beschäftigte ausgebildet, eingewiesen und qualifiziert wurden, umso mehr Übersicht und Sorgfalt erwarten die Richter von uns (siehe auch die Urteile rechts).

»Die Stationsärztin hat doch gesagt: Spritz das doch mal schnell; ich übernehme die Verantwortung.«

Falle

2

In und unter den Berufsgruppen geht es im Alltag oft recht hektisch zu. Da wird anderen schnell mal eine Aufgabe übertragen, für die diese gar nicht ausgebildet sind. Sie können dann Risiken schwer abschätzen. Was hilft es, wenn jemand »die Verantwortung übernimmt«? Auf einen Schaden folgt auch hier die Frage nach der Schuld. Jede Handelnde hat die »Durchführungsverantwortung« selbst zu tragen. Diese Verantwortung lässt sich nicht übertragen.

Wer eine Tätigkeit an eine andere Berufsgruppe ablädt, muss sich vorher vergewissern. Die Beauftragten müssen dazu fachlich in der Lage sein. Alles andere wäre fahrlässig.

Wer anderen eine Tätigkeit abnimmt, muss für deren sorgfältige Durchführung geradestehen. Wer sich überfordert fühlt, muss die Übernahme einer berufsfremden Tätigkeit verweigern. Wenn was schiefliegt, trübt sich bei manchen die Erinnerung. Wir können Missverständnisse vermeiden: »Solche Anordnungen dokumentieren Sie mir bitte erst mal.«

Zusammengestellt von Volker Mörbe

Falle

3

»Ich habe immer wieder zu wenig Personal. Da muss ich meine Kollegen auch mal zu mehr als zehn Stunden Arbeit einteilen. Eine Pause ist dann oft nicht drin.«

Das Arbeitszeitgesetz verbietet – bis auf bestimmte Ausnahmefälle – die Arbeit über zehn Stunden werktäglich. Und spätestens nach sechs Stunden muss es eine Ruhepause geben. Arbeitgeber delegieren die Verantwortung für die Anordnung im Schichtplan gerne an Klinikchefs, Bereichs- oder Abteilungsleitungen. Wer zu gesetzwidrigen Diensten einteilt, kann durchaus selbst Probleme bekommen. Aufsichtsbehörden wie das Gewerbeaufsichtsamt kontrollieren zunehmend die Schichtpläne und haben danach Chefärzte in den »Schwitzkasten« genommen. Das Arbeitszeitgesetz droht mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro. Illegale Schichtfolgen zerstören schrittweise unsere Arbeitskraft, die Übermüdung gefährdet unsere Gesundheit. Bereits die beharrliche Wiederholung von gesetzwidrigen Arbeitszeiten könnte darum mit Geldstrafe oder Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft werden.

Auf der sicheren Seite bleibt nur, wer die gezogenen Grenzen beachtet und den Arbeitgeber wieder und wieder schriftlich über auftretende Lücken informiert.

»Unterschreiben Sie sofort; sonst geht es nicht mehr.«

Falle

4

Da ist man beim Chef, weil irgendetwas vorgefallen ist. Und er droht mit Kündigung. Aber – als milderen Ausweg – bietet er einen Auflösungsvertrag an. »Den habe ich schon mal vorbereitet« – schiebt ein Schriftstück rüber und verlangt eine sofortige Entscheidung.

Wer einem Arbeitnehmer derart eine Unterschrift abnötigen will, hat Böses im Sinn. Oder ist sich gar nicht so sicher, mit der Kündigungsandrohung durchzukommen. Wer umgekehrt einen Auflösungsvertrag unterschreibt, versperrt sich nicht nur den Weg über eine Kündigungsschutzklage. Der Personal- bzw. Betriebsrat bleibt abseits und kann so nicht auf übersehene Nachteile hinweisen. Ein Tipp für einen rechtzeitigen Abgang: »Vielen Dank für Ihr Angebot. Das stecke ich gleich ein und lese es mir zu Hause mit meiner Mutter durch. Bis morgen!«

»In der Hektik ist mir beinahe ein Fehler passiert.«

Falle

5

Gerade im sozialen Bereich stecken viele in einem Dilemma: Auf der einen Seite trägt man die Verantwortung für eine ordentliche Versorgung der Patienten, Bewohner und Klienten. Auf der anderen Seite nehmen die Aufgaben zu und das Personal ab. Dadurch entstehen kritische Arbeitssituationen. Was kann ich tun? Was muss ich beachten?

Das Arbeitsschutzgesetz ist da leicht zu verstehen: § 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.

§ 16 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.

Wir müssen also auch Bescheid geben, wenn wir zu wenig sind oder uns die Unterstützung fehlt, um sicher und zuverlässig zu arbeiten. Kommen wir unserer Pflicht zur Überlastungsanzeige nicht nach, können wir für entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Wir können uns also nicht völlig damit herausreden, dass das Organisationsverschulden beim Arbeitgeber liegt.

Überlastungsanzeigen sollten von möglichst vielen Kollegen/innen unterzeichnet werden und zeitnah an die Vorgesetzten gehen. Dann liegt es beim Arbeitgeber, die Missstände zu beheben. Überlastungssituationen dürfen nicht akzeptiert werden. Eine Kopie der Überlastungsanzeige geht an den Betriebs- bzw. Personalrat, damit diese nachhaken können. Ganz Clevere schreiben noch das Wort »Beschwerde« auf die Überlastungsanzeige. Denn das Gesetz verbietet, dass dem, der sich beschwert, dadurch Nachteile entstehen (§ 84 Abs. 3 BetrVG).

»Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß.« Darum werden Überlastungsanzeigen und Beschwerden meist nicht gern gelesen. Doch der Nutzen dieser Anzeigen hat sich bei der Abwehr von Forderungen auf Schadensersatz erwiesen. Sie schützen aber nicht vollständig. Wir bleiben in der Pflicht, Tätigkeiten mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen und alles in unserer Macht Stehende zu tun, um Schaden abzuwenden. Dazu gehört auch zu entscheiden, was wir am ehesten weglassen. Menschen zu versorgen, ist wichtiger als die Dokumentation oder Abrechnung.

Sie lauern in unserem Arbeitsalltag, haben jede Menge Tücken und bringen uns in Gefahr...

Im Falle einer Falle zeig ich dem Chef die Kralle.



Arbeitnehmer mit kaum beschränkter Haftung (§ 611 BGB)

In drei Stufen – abhängig vom Grad des Verschuldens – übernimmt der Arbeitgeber die Folgen eines Missgeschicks:

1. Wurde der Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht, dann haftet der Arbeitnehmer selbst voll für den entstandenen Schaden. (BAG vom 18.6.1970, AP Nr. 57)
2. Bei so genannter mittlerer und leichter Fahrlässigkeit soll der Schaden gequotet, also zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden. (BAG vom 24.11.1987)
3. Nur bei leichtester Fahrlässigkeit soll der Arbeitnehmer von der Haftung freigestellt werden und der Arbeitgeber allein für den Schaden aufkommen. (BAG vom 29.9.1961 und 11.9.1975 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers)

Keine Nachteile?

Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. (Arbeitsschutzgesetz § 17 Abs. 2)

»Jetzt langt es mir! Jetzt gehe ich an die Öffentlichkeit.«

Falle

6

Bewohner und Patienten verkümmern und leiden, weil Personal fehlt. Gifte werden in den Abfluss gekippt. Bilanzen werden geschönt. Der Betriebsalltag ist voll skandalöser Missstände. Empört wenden sich Altenpflegerinnen an staatliche Stellen oder an die Medien und prangern die unmenschliche Behandlung unter den Sparzwängen an. Sie folgen ihrem Gewissen. Aber Vorsicht!

Leider wird von den Arbeitsgerichten in Deutschland dieser humane Einsatz oft falsch gewürdigt. Sie sehen in der Zivilcourage eine mangelnde Loyalität zum Arbeitgeber – einen Kündigungsgrund. Sie lösen Arbeitsverträge auf, weil der Schritt an die Öffentlichkeit das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerrüttet habe.

Wir sind deshalb nicht zum Schweigen verurteilt. Im Schutz unserer Gewerkschaft können wir zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben die Missstände öffentlich anprangern. Denn es handelt sich ja nur selten um Einzelfälle.

»Nimm das ruhig mit, das macht doch jeder hier.«

Falle

7

Zunehmend drücken Arbeitgeber beide Augen zu, wenn Beschäftigte mal was vom Arbeitsplatz mitnehmen: übrig gebliebene Lebensmittel, gelesene Fachzeitschriften, eine Patientenakte, die Bohrmaschine. Jahrelang wird eine großzügige Abrechnung der Dienstfahrten geduldet... Wollen sie aber einen Beschäftigten loswerden, weil er zu oft krank ist oder sich gegen Willkür wehrt, dann wird das plötzlich zum »Diebstahl! Betrug!«. Da schützt es auch überhaupt nicht, dass andere straflos Dinge mitgenommen haben.

Wer sich gegen den Arbeitgeber wehren will, wird ihm so wenig dumme Blößen bieten wie möglich. Wenn der etwas bei einem finden will, machen wir es ihm nicht noch leicht. Doch sicherer sind wir erst, wenn wir uns gemeinsam wehren.