

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Zippel (CDU)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Überlastungsanzeigen in Thüringer Krankenhäusern

In der Corona-Pandemie hat die ohnehin große Arbeitsbelastung von pflegerischem und ärztlichem Personal in den Krankenhäusern noch einmal zugenommen.

Das **Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie** hat die **Kleine Anfrage 7/3708** vom 18. August 2022 namens der Landesregierung mit Schreiben vom 5. Oktober 2022 beantwortet:

1. Wie viele schriftliche Anzeigen von Angestellten, mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation überlastet zu sein, gab es nach Kenntnis der Landesregierung seit dem Jahr 2019 in den Thüringer Krankenhäusern (bitte nach Quartalen aufschlüsseln und nach pflegerischem sowie ärztlichem Personal trennen)?

Antwort:

Auf Grundlage des Thüringer Krankenhausgesetzes haben die Krankenhausträger zum einen dem für das Krankenhauswesen zuständigen Ministerium über krankenhauplanerisch bedeutsame Belange Auskunft zu erteilen und zum anderen, das für das Krankenhauswesen zuständige Ministerium unverzüglich zu unterrichten, insofern die Erfüllung des durch den Krankenhausplan zugewiesenen Versorgungsauftrags nicht mehr sichergestellt werden kann oder dies für den Krankenhausträger absehbar ist. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung zur Auskunftserteilung oder Informationspflicht ist gesetzlich nicht normiert. Insofern das in Thüringer Krankenhäusern beschäftigte Personal nicht derart belastet ist, dass die Leistungsfähigkeit der Klinik eingeschränkt oder gefährdet ist, muss dementsprechend auch keine Anzeige gegenüber der Krankenhausplanungsbehörde erfolgen. Überlastungsanzeigen haben mithin keine unmittelbar planungsrechtliche Relevanz und obliegen ausschließlich in der Organisationshoheit der Thüringer Krankenhäuser als Arbeitgeber.

Es besteht zudem keine arbeitsrechtliche Norm, die dem Arbeitgeber/Dienstherrn auferlegt, eine Statistik über Überlastungsanzeigen seiner Beschäftigten zu führen. Es gibt im staatlichen Aufsichtsgefüge keine Arbeitsrechtsaufsicht. Daher besteht im Bereich des Arbeits- oder Dienstrechts keine Übermittlungspflicht an eine Behörde. Für die Überlastungs- oder auch Gefährdungsanzeige gibt es keine konkreten gesetzlichen oder tariflichen Regelungen. Sie wird aus der Pflicht beider Arbeitsvertragsparteien zur gegenseitigen Rücksichtnahme nach §§ 611, 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit dem Grundsatz über Treu und Glauben nach § 242 BGB hergeleitet.

§ 618 Abs. 1 BGB verpflichtet den Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht, Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Na-

tur der Dienstleistung es gestattet. Führt eine Verletzung dieser Pflicht zu einem Schaden bei dem Arbeitnehmer, so entsteht ihm ein Schadensersatzanspruch nach § 618 Abs. 3 BGB.

Im Rahmen dieser Fürsorgepflicht darf der Arbeitgeber sein Direktionsrecht im Sinne des § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) ausüben, wonach er Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

§§ 15 und 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) flankieren die vertraglichen Regelungen. Insbesondere § 16 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet Beschäftigte, 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.

Zur Vermeidung der Verletzung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten und einer Inanspruchnahme wegen Schadensersatzes durch seinen Arbeitsvertragspartner ist der Arbeitgeber gehalten, dem Sachverhalt in einer Überlastungs-/Gefährdungsanzeige nachzugehen. Sind sie berechtigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um einer Überlastung beziehungsweise Gefährdung entgegenzuwirken. Aus Gründen der Beweisführung ist es beiden Arbeitsvertragsparteien angeraten, Vorgänge zu Überlastungs-/Gefährdungsanzeigen zu dokumentieren. Eine Statistik- und Übermittlungspflicht an Behörden erwächst hieraus hingegen nicht.

Der Landesregierung liegen mithin keine belastbare Kenntnisse zu schriftlichen Anzeigen von Angestellten Thüringer Krankenhäuser, die mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation überlastet sind, vor.

2. Was waren nach Kenntnis der Landesregierung die häufigsten Themen dieser Überlastungsanzeigen (zum Beispiel unterbesetzte Stellen, erhöhter Arbeitsaufwand, Nichteinhaltung von Pausen- beziehungsweise Arbeitszeiten, sich häufende Notfallsituationen et cetera)?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 1.

3. Wie stellt sich nach Kenntnis der Landesregierung das Verfahren bei Überlastungsanzeigen in den Thüringer Krankenhäusern dar?

Antwort

Der Landesregierung liegen aufgrund der unter Frage 1 gemachten Ausführungen hierzu keine Informationen vor.

4. In wie vielen der unter Frage 1 abgefragten Überlastungsanzeigen konnten die Arbeitgeber nach Kenntnis der Landesregierung Abhilfe schaffen und wie geschah dies?

Antwort:

Aufgrund der bereits aufgeführten Gründe liegen der Landesregierung hierzu keine Angaben vor.

5. Gab es nach Kenntnis der Landesregierung Häufungen oder andere Auffälligkeiten von Überlastungsanzeigen an bestimmten Krankenhäusern oder in bestimmten Regionen?

Antwort:

Die Landesregierung hat keine Kenntnis von Häufungen oder anderen Auffälligkeiten von Überlastungsanzeigen an bestimmten Krankenhäusern oder in bestimmten Regionen.

Werner
Ministerin