

Und ihre Angst ward immer größer ...

Überstunden, Nachtarbeit, Alleinarbeit, Überlastung. Nur für des Königs Gold? Die Gefährdungen am Arbeitsplatz von Müllerstochter und Rumpelstilzchen beurteilt Tobias Michel

Der König, der das Gold lieb hatte, führte die Müllerstochter in eine Kammer, die ganz voll Stroh war. Und er sprach: „Wenn du diese Nacht durch bis morgen früh dieses Stroh nicht zu Gold versponnen hast, so mußt du sterben.“ Darauf ward die Kammer verschlossen, und sie blieb allein darin. Da saß nun die arme Müllerstochter, und ihre Angst ward immer größer, dass sie endlich zu weinen anfing ...

Als der König kam und nachsah, da erstaunte er und freute sich, aber sein Herz wurde nur noch begieriger, und er ließ die Müllerstochter in eine andere Kammer voll Stroh bringen, die noch viel größer war, und befahl ihr das auch in einer Nacht zu spinnen, wenn ihr das Leben lieb wäre.

Überstunden belasten

Zu wenig Personal, zu viel Arbeit, zu blauäugig geplant? Dann sollen wir über das geplante Arbeitsende hinaus arbeiten – ausdrücklich angeordnet, geduldet. Es reicht sogar der recht allgemein gehaltene Arbeitsauftrag »das muss bis morgen fertig sein, kümmern Sie sich, lassen Sie die Patienten nicht unversorgt«. Nicht nur im Fall der Müllerstochter aus dem Märchen Rumpelstilzchen kommt hinzu: Die Anweisung ist rechtsunwirksam, weil unangemessen kurzfristig. Droht der Chef ein empfindliches Übel an, um so ein verwerfliches Ziel zu erreichen? Eine solche Nötigung ist strafbar (§ StGB 240).

Nachtarbeit belastet

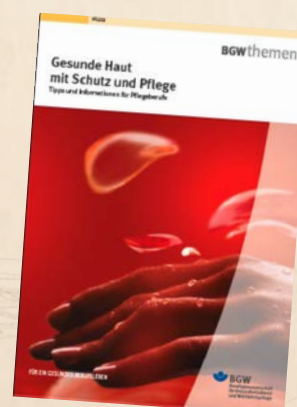
Wenn andere schlafen sollen wir schuften. »Für abweichende oder ungewöhnliche Arbeitszeiten in ihren Extremen wie zum Beispiel nachts oder sonntags kommt es zu einem relativ höheren Unfallrisiko als zu übrigen Zeiten« (DGUV Report 1/2012, Schichtarbeit, www.dguv.de/publikationen). Nachts geht noch viel mehr schief – oft unbemerkt.

Alleinarbeit belastet

Gemeinsam geht vieles besser. Ganz anders, wenn »eine Person allein, außerhalb von Ruf- und Sichtweite zu anderen Personen, Arbeiten ausführt« (Abschn. 2.7.2 DGUV-R 100-001). Nicht nur die Müllerstochter wird nachts vor unlösbare Aufgaben gestellt. Heben und Lagern immer zu zweit? Von wegen! Zusätzlich drohen besondere Gefahren durch Unfälle oder Übergriffe von dementen Bewohnern.

Überlastung mit Folgen

Die Arbeitenden müssen sich über Jahre hinweg verausgaben; sie werden in ihrer Tätigkeit immer wieder unterbrochen; sie können sich nicht sicher sein, dass sie ihre Aufgabe erfolgreich abschließen können; sie werden nicht angemessen entlohnt. Unter diesen Bedingungen stellen sich Ärger, Frustration, Angst und andere negative Empfindungen ein. Der Körper reagiert mit anhaltender Erregung, welche ihn langfristig schädigt. So beschreibt der Düsseldorfer Professor Johannes Siegrist die »berufliche Gratifikationskrise«.



piep! Piep! Piep!

Ich schade mir und anderen

Ich soll vor und nach jedem Patientenkontakt meine Hände desinfizieren. Ich weiß das. Und ich will niemanden anstecken, auch nicht mich selbst. Ich will anderen schnell helfen.

Doch: Wie viele Patientenkontakte habe ich in einer Schicht? Woher soll ich mir jedes Mal die 30 Sekunden zum Einreiben und Einwirken nehmen? Oft ist eben nicht genug Zeit für alles. Ich habe ein schlechtes Gewissen. Soll ich darüber mit meinen Kolleginnen offen reden?

»Lernen Sie freundlich, aber bestimmt »Nein« zu sagen, bevor Sie mehr übernehmen, als Sie schaffen können. (...) Auch wenn die Patienten auf Ihre Pflege angewiesen sind, kümmern Sie sich nicht nur um ihre Bedürfnisse, sondern auch um Ihre eigenen. Suchen Sie sich einen Ausgleich zum Berufsstress und entspannen Sie sich nach besonders anstrengenden Situationen.«

Das empfiehlt die Berufsgenossenschaft (BGW) in ihrer Broschüre »Gesunde Haut mit Schutz und Pflege«, Stand 11/2012.

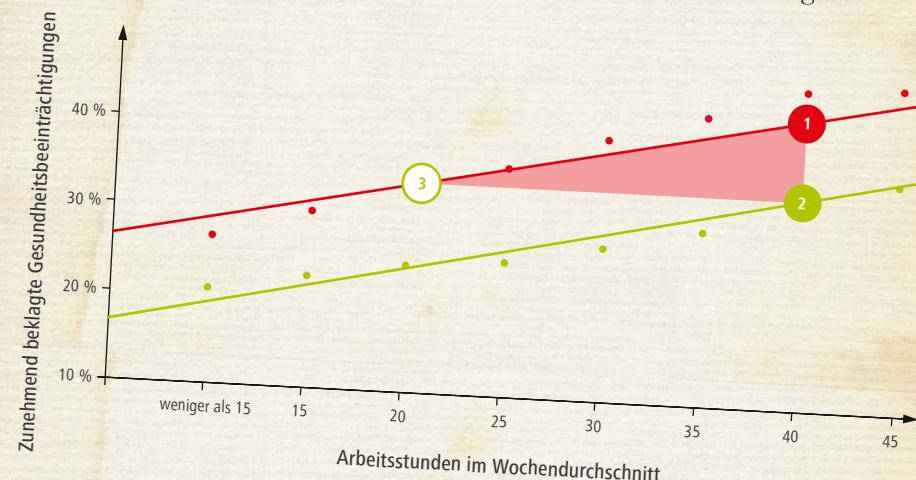
Dienstplan
heute Nacht
Stroh zu Gold
gez. der König

Piep!
Piep!
Piep!

Illustration: Matthias Berghahn

Freizeit gleicht gesundheitliche Belastung aus

Je länger wir arbeiten, umso schlechter für unsere Gesundheit. Doch Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten, am Wochenende oder in der Nacht, belastet besonders. Das belegten europäische Vergleiche aus den Jahren 2000 und 2005. Arbeitsmediziner konnten damit auch aufklären: Wie viel Freizeit ist notwendig, um diese zusätzliche Belastung zu beseitigen?



- typische gesundheitliche Beeinträchtigungen bei Normalarbeitszeit
- zunehmende gesundheitliche Klagen bei ungewöhnlichen Arbeitszeiten (auch Sonntagsarbeit)
- zusätzliche Freizeit könnte gesundheitliche Zusatzbelastungen bei Schichtarbeitenden voll ausgleichen

Quelle: Relative Abweichung der »nicht arbeitsbezogenen Gesundheitsbeeinträchtigungen« bei regelmäßiger Sonntagsarbeit zur gewöhnlichen Wochenarbeitszeit. Grundlage ist eine Befragung aus dem Jahre 2005 von 23.934 Beschäftigte aus 15 EU-Mitgliedsstaaten (nach: Friedhelm Nachreiner, Anna Arlinghaus, http://www.gawo-ev.de/cms2/uploads/GIA13Nachreiner_Arlinghaus_WTS2013_Poster%20V.pdf).

In der Konsequenz: Wir können uns vor den Folgen der Schicht- und Wechselschichtarbeit schützen. Als angemessener weil voller Ausgleich wirkt ein Freizeit-Aufschlag von 60 bis 80 Prozent auf jede geleistete Stunde.

Keine Nacht allein!



Recht gesprochen

Erst Gefährdungen beurteilen, dann in den Schutz davor einweisen!

Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle zu regeln. Hierbei hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsanalyse (ArbSchG § 5) zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie kann sich nicht darauf beschränken, allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen. (Bundesarbeitsgericht Beschluss 11.01.2011 – 1 ABR 104/09)

Individuelle und kollektive Ansprüche auf Gefährdungsbeurteilung

Einzelne Arbeitnehmer haben nach ArbSchG § 5 Abs. 1 und BGB § 618 Abs. 1 Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. Sie können aber nicht selbst verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihnen vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird. Zwar räumt ArbSchG § 5 Abs. 1 dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Doch der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 7 mitzubestimmen. (Bundesarbeitsgericht Urteil 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06)

Geduldete Überstunden: bezahlen!

Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt. Dazu muss zunächst der Arbeitnehmer darlegen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Steht dies fest, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat. (Bundesarbeitsgericht Urteil 10.04.2013 - 5 AZR 122/12)

Prüfen vor Arbeitsaufnahme!

Bis zu 5.000 Euro Ordnungsgeld drohen nun dem Chef, wenn er die Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht rechtzeitig vor Aufnahme der Tätigkeit oder unzureichend durchführt.

Neu: Ab dem 1.6.2015 gilt die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) »(1) Der Arbeitgeber hat vor der Verwendung von Arbeitsmitteln die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen (Gefährdungsbeurteilung) und daraus notwendige und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. (...) Bei der Gefährdungsbeurteilung ist insbesondere Folgendes zu berücksichtigen:

1. die Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln einschließlich der ergonomischen, alters- und altersgerechten Gestaltung,
2. die sicherheitsrelevanten einschließlich der ergonomischen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe,
3. die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln auftreten (...) es sind ein Arbeitstempo und ein Arbeitsrhythmus zu vermeiden, die zu Gefährdungen der Beschäftigten führen können«.



Piep! Piep! Piep