

Präventionsmeldung als Gefahrenvorsorge

Montag, 29. Juli 2019



Anfang 2018 wurde die Psychiatrische Universitätsklinik (PUK) verselbständigt. Seit dann ist auch hier das Arbeitsgesetz (ArG) vollumfänglich anzuwenden – und seit dann streitet das Personal mit der Klinikleitung. Nun handeln wir.

Mit der Unterstellung unter das ArG muss sich die PUK an die Arbeitszeitschriften halten. Das hatte Auswirkungen auf die Dienstpläne, indem überlange Dienste nicht mehr zulässig waren. Die Direktion der PUK wendet das ArG aber in der rigidest möglichen Fassung an, ohne die Spielräume zugunsten des Personals zu nutzen, die in den Ausnahmebestimmungen für Gesundheitsbetriebe vorgesehen sind. Das Mitwirkungsrecht der Angestellten, die hier Nachbesserungen fordern, wurden mit dem Argument vom Tisch gewischt, das sei zu aufwändig und kostspielig. Die gesetzlich vorgeschriebene Mitwirkung wurde bei der Reorganisation der Arbeitszeit somit nicht umgesetzt. Dies führt bei den Angestellten zu psychischer Fehlbelastung (Stress), weil sie ihren Handlungsspielraum nicht nutzen können. Eine Umfrage, die der VPOD gemacht hat, belegt die grosse Unzufriedenheit und den Ärger darüber, dass die PUK nicht auf die Argumente und Interessen des Personals eingeht.

Der Tag wird zur Nacht

Neuester Streich der PUK ist eine Bestimmung für die Station Brüschalde, wo Kinder und Jugendliche betreut werden. Mitarbeitende, die jahrelang dort immer den Nachtdienst abgedeckt haben und die dafür notwendigen Qualifikationen mitbringen, sollen neu auch zum Tagdienst eingeteilt werden können – und umgekehrt. Tag- und Nachtdienst stellen unterschiedliche Anforderungen und Herausforderungen. Wer am Tag eine gute Arbeit leistet, muss noch nicht automatisch für die Nacht geeignet sein. Das Nachtwachen-Team der Brüschalde hat deshalb in einem ausführlichen Schreiben an die PUK die Nachteile und Gefahren dieser neuen Bestimmung aufgelistet, aber auch Vorschläge gemacht, wie denn eine bessere Lösung aussehen könnte. Die PUK hat auf diese Vorschläge nicht reagiert, sondern

sich über alle Einwände hinweggesetzt.

Mit ihrem Verhalten verletzt die PUK nicht nur die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Mitwirkungsrechte der Angestellten. Sie gefährdet auch das Wohl der Kinder und Jugendlichen, aber auch der Angestellten: Nicht für die Nachtwache geschultes Personal kann in Krisensituationen unzulänglich reagieren und die anvertrauten Schützlinge damit gefährden. Tagespersonal in der Nacht sorgt aber auch für zusätzliche stressbedingte Gesundheitsrisiken bei den Nachtwache-Leuten, weil diese den Nachtbetrieb nicht kennen und sie sich deshalb zu wenig auf ihre nicht eingearbeiteten KollegInnen verlassen können. Als grob fahrlässig könnte man den Entscheid der Klinikdirektion beurteilen.

Die Angestellten wehren sich nun, indem sie zusammen mit dem VPOD eine Präventionsmeldung erarbeitet haben und einsetzen. Damit werden laufend Gefährdungssituationen dokumentiert und gemeldet, um so die Sicherheit und Gesundheit der Kinder und Jugendlichen, aber auch der PUK-Angestellten aufzuzeigen und die Verantwortlichen zum Handeln aufzufordern. Grundlage dafür ist die im Arbeitsgesetz festgelegte Mitwirkungspflicht der Arbeitnehmer gemäss ArG (Verordnung 3, Art. 10, Absatz 2): **«Stellt ein Arbeitnehmer Mängel fest, welche den Gesundheitsschutz beeinträchtigen, so muss er sie unverzüglich beseitigen. Ist er dazu nicht befugt oder in der Lage, so muss er den Mangel unverzüglich dem Arbeitgeber melden.»** Zentral an dieser Bestimmung ist das Wort «muss». Hier geht es also nicht um Mitwirkungsrechte, sondern um eine Meldepflicht der Angestellten. Wenn Mängel festgestellt, aber nicht gemeldet werden, können sich Angestellte mitschuldig machen, wenn es zu einem Unfall kommt. Die Präventionsmeldung ist also im Interesse aller, der betroffenen PatientInnen, des Personals und zumindest im Grundsatz auch der Direktion – wenn sie denn nicht abwarten will, bis tatsächlich ein Unfall eintritt.

[Das Formular Präventionsmeldung hier zum Download](#)