



GESUNDHEIT SCHÜTZEN!

Handlungsanleitung zur Erstellung und Verwendung von Überlastungs- und Gefährdungsmeldungen zum Schutz von Patient:innen und Mitarbeiter:innen

AK NIEDER
ÖSTERREICH

VORWORT

Überlastung am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Problem, das in vielen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialbereichs auftritt. Überlastung entsteht, wenn die Arbeitsbelastung und die Anforderungen an das Personal das Maß übersteigen, das sie bewältigen können.

Gründe für eine Überlastung gibt es verschiedene. Einer der Hauptgründe heißt Personalmangel. Er führt dazu, dass die vorhandenen Mitarbeiter:innen eine zu große Anzahl von Patient:innen bzw. Klient:innen betreuen müssen. 66 % der Betroffenen wünschen sich mehr Personal. So ein Ergebnis bei der von der AK Niederösterreich im Sommer 2023 in Auftrag gegebenen Studie des wissma-Marktforschungsinstituts unter 2.891 Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich in Niederösterreich.

Eine hohe Arbeitsbelastung und Stress, lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und die Notwendigkeit, in Notsituationen schnell zu handeln, können zu Erschöpfung, Burnout und einer Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit bei den Berufsangehörigen führen. Eine Überlastung kann auch massive Auswirkungen auf die Qualität der Patient:innenversorgung haben. Wenn das Personal überlastet ist, führt das zu längeren Wartezeiten, einer reduzierten Betreuungsdauer pro Patient:in und einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Fehlern.

Wir sind die gesetzliche Interessenvertretung der in Niederösterreich angestellten Angehörigen der nichtärztlichen Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe. Und wir sehen es als unsere Pflicht an, mit Ihnen gemeinsam den Kampf für eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Versorgung der zu betreuenden Personen entschlossen zu führen. Die vorliegende Broschüre soll Mut machen, die Situation nicht als gegeben hinzunehmen, sondern sie im Team, mit dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung oder auch mit Expertinnen bzw. Experten der Arbeiterkammer und/oder der zuständigen Fachgewerkschaft zu besprechen und gemeinsam Wege aus der Überlastung zu finden.



Markus Wieser
Präsident



Mag. Bettina Heise, MSc
Direktorin



Foto: VPH/MALEK

Inhalt

1 Menge und Qualität der Arbeitsleistung	3
2 Welche Tätigkeiten müssen tatsächlich übernommen werden?	3
3 Welche Menge und welche Qualität ihrer Arbeitsleistung schulden Arbeitnehmer:innen?	6
4 Überlastet – was tun?	8
5 Muster einer Gefährdungsanzeige / Überlastungsanzeige / Strukturmangelanzeige	18
6 Auswahl an relevanten gesetzlichen Grundlagen für die Gefährdungsanzeige	20
7 Literaturhinweise	24
8 Endnoten-Verweise im Text	24

Inhalt:

Abteilung Gesundheitspolitik der AK Niederösterreich unter primärer Mitarbeit von Angelika Hais, Judith Litschauer, Aleksandra Schmölz und Gerald Alfons

Stand: Jänner 2024

Wichtige Info

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich gesetzliche Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum. Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann. Wenn die Komplexität Ihres Falles über die geschilderten Regelungen hinausgeht, rufen Sie bitte unsere Hotline an: 05 7171-0.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
noe.arbeiterkammer.at.

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit:
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

Menge und Qualität der Arbeitsleistung

Wenn man sich das Thema Überlastung am Arbeitsplatz ansieht, muss man im Vorfeld klären, zu welcher Tätigkeit in welchem Ausmaß und in welcher Qualität Arbeitnehmer:innen überhaupt verpflichtet sind.

Welche Tätigkeiten müssen tatsächlich übernommen werden?

Wenn die Zeiten härter werden und Mitarbeiter:innen an allen Ecken und Enden fehlen, kann es vorkommen, dass man plötzlich Tätigkeiten übernehmen muss, für die man nicht ausgebildet ist oder die überhaupt nicht vereinbart sind. Daher ist es wichtig zu wissen, dass Arbeitnehmer:innen nur verpflichtet sind, jene Tätigkeiten zu übernehmen, zu denen sie sich nach ihrem Arbeits- oder Dienstvertrag verpflichtet haben. Nur in extremen Notsituationen kann anderes gelten.

TIPP

Ein Vertrag kann nicht nur schriftlich, sondern auch mündlich oder durch entsprechende Handlung zustande kommen. Treffen Sie wichtige Vereinbarungen am besten schriftlich, damit sie später auch nachweisbar sind.

Wurde vertraglich nichts anderes vereinbart, wird bei Angehörigen eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufs in der Regel das gesamte Berufsbild zum Gegenstand des Arbeitsvertrags. Das Berufsbild sowie der Tätigkeitsbereich sind gesetzlich im jeweiligen Berufsgesetz geregelt.

zB

Im Arbeitsvertrag von Frau Brigitte Huber steht, dass sie als Pflegeassistentin eingesetzt wird. Auf die einzelnen Tätigkeiten wird nicht näher eingegangen. In diesem Fall wird das gesamte Berufsbild und der gesamte Tätigkeitsbereich der Pflegeassistentenz – geregelt in § 83 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) – zum Gegenstand des Arbeitsvertrages.



Berufsgesetze regeln, welche Tätigkeiten von welcher Berufsgruppe [z. B. Pflegeassistenten] zu welchen Bedingungen [z. B. nach ärztlicher Anordnung, unter Aufsicht] an welchen Personen(gruppen) [z. B. nur bei Erwachsenen und nicht bei Kindern] durchgeführt werden dürfen. Sie bestimmen also, welche Tätigkeit eine Berufsgruppe übernehmen darf.

Aus dem Arbeitsvertrag bzw. dem Dienstvertrag kann sich allerdings ergeben, dass ein:e Berufsangehörige:r eine Tätigkeit, die vom Berufsrecht umfasst ist, am konkreten Arbeitsplatz nicht übernehmen muss.

Das vertraglich Vereinbarte darf allerdings nie gegen das Berufsrecht verstoßen!

zB

Im Arbeitsvertrag des Pflegeassistenten Thomas Mayer steht: „Herr Mayer wird ausschließlich für die Mitwirkung an und Durchführung der Pflegemaßnahmen sowie zum Handeln in Notfällen eingesetzt. Tätigkeiten im Bereich der Mitwirkung bei Diagnostik und Therapie fallen nicht in seinen Aufgabenbereich.“ Diese Einschränkung des Tätigkeitsbereichs auf bestimmte Tätigkeiten des Berufsbildes ist rechtlich zulässig. Nicht zulässig wäre es, Herrn Mayer zum Beispiel auch zum Legen und Entfernen von transnasalen und transoralen Magensonden zu verpflichten. Diese Tätigkeiten gehören nicht zum Berufsbild der Pflegeassistenten, sondern zu jenem der Pflegefachassistenten.

An welchem Tag und zu welcher Uhrzeit welche Tätigkeiten von einem/einer Berufsangehörige:n tatsächlich durchgeführt werden müssen, wird durch Weisungen von Dienstvorgesetzten, medizinischen bzw. pflegerischen Anordnungen bzw. Delegationen festgelegt. Ein Beispiel ist der Dienstplan. Diese konkretisieren damit den Arbeits- bzw. Dienstvertrag.

**ACH
TUNG**

Weisungen, medizinische bzw. pflegerische Anordnungen und Delegationen dürfen ebenfalls nie gegen das Berufsrecht bzw. gegen den Arbeits- bzw. Dienstvertrag verstoßen!

- Mitarbeitende müssen daher nur solche Tätigkeiten übernehmen,
- zu denen sie sich nach ihrem Arbeits- oder Dienstvertrag verpflichtet haben,
 - zu deren Vornahme sie berufsrechtlich berechtigt sind und
 - für die sie ausgebildet sind¹.

zB

Der Pflegeassistentin Brigitte Huber wird am 25.7.2023 angeordnet, dass sie beim 5-jährigen Maxi Blut aus der Vene abnehmen soll. Die Blutabnahme aus der Vene bei Kindern ist gemäß § 83 Abs 4 Z 4 GuKG nicht vom Berufsbild der Pflegeassistentin umfasst. Frau Huber muss diese Tätigkeit daher ablehnen.

ACH
TUNG

Widerspricht eine Weisung oder eine dienstliche Anordnung den berufsrechtlichen Vorgaben, sind Sie in einer Tätigkeit nicht ausreichend ausgebildet oder fühlen Sie sich bei der Ausführung nicht sicher, empfiehlt es sich, begründet und sachlich „NEIN“ zu sagen. Dieses NEIN-Sagen darf zu keinen nachteiligen dienstlichen Konsequenzen führen! Falls doch Konsequenzen angedroht werden, wenden Sie sich an die Arbeiterkammer oder an Ihre Fachgewerkschaft.

Übernehmen Mitarbeiter:innen Tätigkeiten, für die sie nicht ausgebildet sind und/oder zu denen sie berufsrechtlich nicht berechtigt sind, kann ihnen vorgeworfen werden, fahrlässig (sogenannte **„Einlassungs- bzw. Übernahmefahrlässigkeit“**) zu handeln. Dies kann zu einer Haftung führen. Außerdem kann den Mitarbeiter:innen, die solche Tätigkeiten übernehmen, und auch den Vorgesetzten, die sie zu diesen Tätigkeiten heranziehen, eine Verwaltungsstrafe drohen².

TIPP

Es ist besonders wichtig, das eigene Berufsbild und den eigenen Tätigkeitsbereich gut zu kennen. Wenn Sie Tätigkeiten an andere Berufsgruppen weiterdelegieren können, sollten Sie sich unbedingt auch über das Berufsbild und den Tätigkeitsbereich dieser Berufsgruppen (z. B. in einer unserer Broschüren) im Detail informieren.

Welche Menge und welche Qualität ihrer Arbeitsleistung schulden Arbeitnehmer:innen?

Eine bestimmte Mindestarbeitsmenge kann mit Arbeitskräften rechtlich verbindlich nicht vereinbart werden. Arbeitnehmer:innen schulden ihren Arbeitgeber:innen vielmehr

- während der vereinbarten Arbeitszeit
- ihre Arbeitsleistung
- in durchschnittlichem Ausmaß und
- in durchschnittlicher Qualität.

Sie haben sich also redlich zu bemühen, die übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen sorgfältig auszuführen. Dabei müssen die betrieblichen Gegebenheiten und die persönliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Person berücksichtigt werden. Der Sorgfaltsmaßstab orientiert sich in der Regel an den Fähigkeiten eines/einer durchschnittlichen Berufsangehörigen, der/die den gleichen Beruf ausübt.³



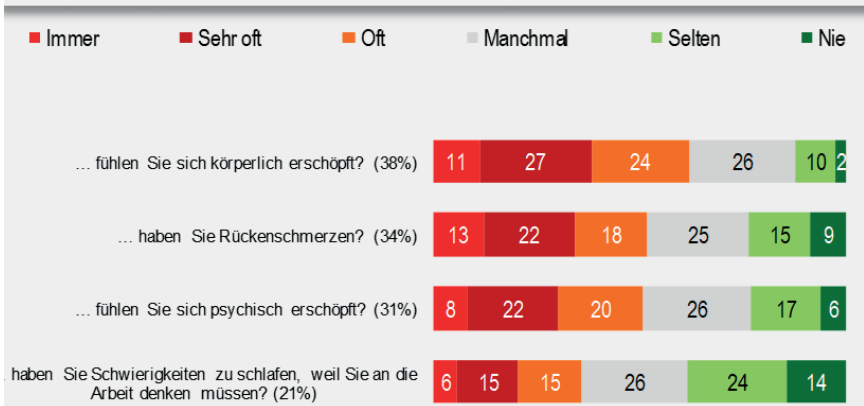
Arbeitnehmer:innen schulden keinen bestimmten Arbeitserfolg. Sie haben ihre Arbeit sogar dann ordentlich erfüllt, wenn das Arbeitsergebnis mangelhaft ist, sie aber kein Sorgfaltsverstoß trifft⁴. Unterdurchschnittliche Arbeitsleistungen können dennoch bei einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Kündigung führen bzw. eine solche im öffentlichen Dienst rechtfertigen. Sollte es wirklich soweit kommen, lassen Sie sich von Ihrem Betriebsrat bzw. Ihrer Personalvertretung, Ihrer Fachgewerkschaft oder der Arbeiterkammer beraten.

TIPP

Als Angehörige:r eines Gesundheits- oder Sozialbetreuungsberufs zählen Sie juristisch bei der Ausübung Ihres Berufs als Sachverständige:r. Denken Sie daher unbedingt daran, sich regelmäßig fortzubilden, damit Ihnen kein Sorgfaltsverstoß vorgeworfen werden kann.

Überall dort, wo mit Menschen gearbeitet wird, vor allem wenn es sich um Arbeit mit kranken oder pflegebedürftigen Menschen handelt, fällt es Mitarbeiter:innen schwer, ihre Arbeitsleistung zu reduzieren. Sie überfordern sich eher, aus moralischem Pflichtgefühl, mit Mehrleistungen und Überstunden. Das geht oft auf Kosten ihrer eigenen Gesundheit – dies muss man allerdings keinesfalls in Kauf nehmen!

Long arm of the Job: Nach einem Arbeitstag, wie oft ... ?



Auszug Präsentation wissma-Marktforschungsinstitut anlässlich des Dialogforum Pflege am 19.10.2023 zur repräsentativen Umfrage unter 2.891 Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich in Niederösterreich zu den Arbeitsbedingungen

„Menschen sind keine Maschinen!“

Markus Wieser, AK Niederösterreich-Präsident und ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender

Überlastet – was tun?

Die Behandlung und Betreuung von kranken bzw. pflegebedürftigen Personen ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Angehörige der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe üben diesen Personen gegenüber daher auch eine bestimmte Schutzfunktion aus. Die Tätigkeiten setzen ein fundiertes Wissen und eine besondere Qualifikation voraus. Dies impliziert auch die Verpflichtung, die eigenen Grenzen und Unzulänglichkeiten genau zu kennen, um so folgenschwere Fehler zu verhindern. Solche Grenzen bzw. Unzulänglichkeiten können sich aus subjektiven oder objektiven Gründen ergeben [z. B. mangelnde Qualifikation für die korrekte Durchführung einer Aufgabe, steigende Fehleranfälligkeit infolge von Übermüdung (Studien belegen, dass nach acht Arbeitsstunden die Leistungsfähigkeit sinkt und damit auch die Fehlerrate und Unfallhäufigkeit steigt), mangelnde personelle oder apparative Ausstattung der Einrichtung].⁵

TIPP

Melden Sie überlastende oder gefährdende Arbeitssituationen immer dann, wenn Schäden drohen oder solche vielleicht sogar passiert sind, den Dienstvorgesetzten bzw. Arbeitgeber:innen. Dies gilt umso mehr, wenn Personen gefährdet sind (beispielsweise, weil wegen mangelnder personeller Ausstattung im Pflegebereich kein Krankenbett zur Verfügung steht und Kranke daher abgewiesen werden müssen oder Ihre eigene Gesundheit bedroht ist).

Wichtig ist, dass eine Meldung gemacht wird, bevor es zu viel wird und etwas passiert!

Ein erprobtes Instrument, Überlastungs- oder Gefährdungssituationen innerbetrieblich zu melden, ist das Verfassen einer detaillierten **schriftlichen Sachverhaltsdarstellung**, mit der auf Probleme in der Einrichtung aufmerksam gemacht wird. Je nach dem welcher Gesichtspunkt im Vordergrund steht, kann diese Meldung unterschiedlich bezeichnet werden:

Im Vordergrund steht...	mögliche Bezeichnung
die Überlastung der Mitarbeiter:innen:	Überlastungsanzeige
die Gefährdung von Mitarbeiter:innen, Patient:innen oder Klient:innen:	Gefährdungsanzeige
ein organisatorisches Problem (z. B. zu wenig Personal, veraltete Geräte):	Strukturmangelanzeige

Die Begriffe sind keine definierten Rechtsbegriffe und müssen daher in der Regel nicht zwingend verwendet werden. Man kann diese Meldung z. B. auch einfach „Sachverhaltsdarstellung“ oder auch „Gefährdungsmeldung“ nennen.

TIPP

Erkundigen Sie sich im Vorfeld, ob in Ihrer Einrichtung für derartige Anzeigen eine bestimmte Vorgehensweise samt verpflichtender Bezeichnung festgelegt worden ist. Diese Bezeichnung sollte dann für die Sachverhaltsdarstellung gewählt werden. Ein Standard Operating Procedure (SOP) für Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen gibt es z. B. beim Wiener Gesundheitsverbund WIGEV. Auch die NÖ Landesgesundheitsagentur hat eine Handlungsempfehlung herausgegeben.

Nachdem auch generelle Überlastungen oder Strukturmängel in letzter Konsequenz zu einer Gefährdung von kranken bzw. betreungsbedürftigen Personen oder Mitarbeitenden führen können, haben wir uns dazu entschieden, in der vorliegenden Broschüre primär die Bezeichnung „**Gefährdungsanzeige**“ zu verwenden. Dieser Begriff hat sich auch verstärkt in Deutschland eingebürgert, wo dieses Instrument schon intensiv erprobt wurde und auch recht gute Erfahrungen damit gemacht werden konnten.

Was ist eine Gefährdungsanzeige?

Eine Gefährdungsanzeige ist eine schriftliche Meldung an Dienstvorgesetzte bzw. Arbeitgeber:innen, dass eine Gefährdung aufgrund einer Überlastungssituation besteht. Dabei kann es sich um eine Gefährdung für Mitarbeiter:innen, Klient:innen, Bewohner:innen oder Patient:innen handeln oder auch eine Gefahr für die Qualität der Arbeit bestehen.

Welche Ziele verfolgt man mit dem Verfassen einer solchen Anzeige?

Hinter einer Gefährdungsanzeige steht der Gedanke, dass Arbeitgeber:innen nur dann Abhilfe bei einer belastenden oder gefährdenden Situation schaffen können, wenn sie wissen, dass es irgendwo ein Problem gibt. Sie sind daher auch auf die Rückmeldungen ihrer Mitarbeiter:innen angewiesen, um Probleme zu erkennen.

Die Ziele der Gefährdungsanzeige sind daher vor allem:

- Arbeitgeber:innen über die belastenden Arbeitssituationen zu informieren: Arbeitgeber:innen haften, wenn in Folge einer überlastenden Situation, von der sie Kenntnis haben, ein Schaden eintritt.
- Arbeitnehmer:innen vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen: Sachverhaltsdarstellungen können sich, wenn ein Schaden passieren sollte, haftungsbefreiend bzw. haftungsmildernd für Mitarbeiter:innen auswirken. Diese können sich so vor (verwaltungs-)strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen schützen.
- Die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, Patient:innen und Klient:innen zu schützen.

**ACH
TUNG**

Drohen Fehler aufgrund von Organisationsmängeln, können Gefährdungsanzeigen die Arbeitnehmer:innen vor einer eventuellen Haftung schützen. Sie ist aber kein Freibrief: Arbeitnehmer:innen müssen ihre Arbeit selbstverständlich weiterhin nach bestem Wissen und Gewissen erledigen.

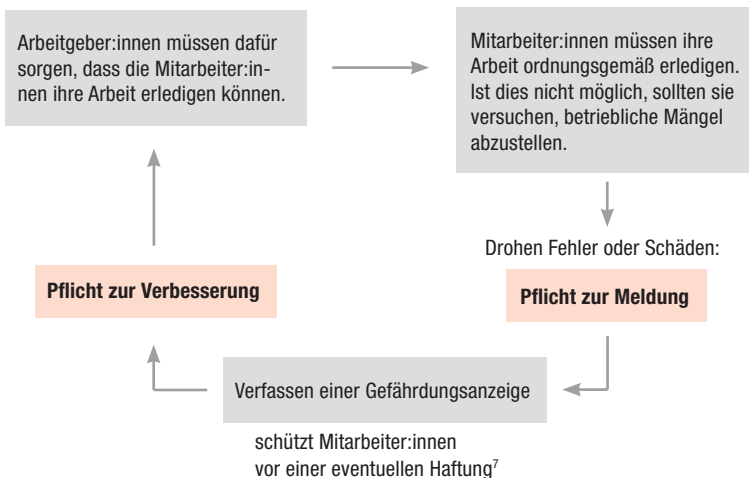
Sind Arbeitnehmer:innen rechtlich verpflichtet, Überlastungen bzw. gefährliche Situationen zu melden?

Auf Grund des Arbeits- bzw. Dienstvertrages sind Arbeitnehmer:innen verpflichtet, die Interessen der Arbeitgeber:innen zu wahren und den Betrieb vor drohenden Schäden zu schützen (sogenannte „**Treuepflicht**“). Darüber hinaus sind Arbeitnehmer:innen auch verpflichtet, jeden Arbeitsunfall sowie jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, ihren Vorgesetzten zu melden⁶. Dies betrifft vor allem solche Ereignisse, die zu einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit führen sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt.

TIPP

Wenn Sie sich z. B. in Folge von Übermüdung oder mangelnder personeller Ausstattung überfordert fühlen, sollten Sie, wenn Sie befürchten müssen, dass ein Schaden droht, Hilfe holen und weitere Tätigkeiten soweit möglich einschränken oder gänzlich unterlassen (**Schadensminderungspflicht**). Tun Sie dies nicht, könnten Ihnen sogar rechtliche Konsequenzen drohen (**Einlassungs- und Übernahmeverantwortung**). Bedenken Sie, dass man schon dann fahrlässig handelt, wenn man sich auf eine überfordernde Tätigkeit einlässt, obwohl man die Überforderung hätte erkennen können und anderes Handeln zumutbar gewesen wäre. Rechtliche Konsequenzen sind nur dann nicht zu befürchten, wenn Hilfe nicht mehr rechtzeitig verfügbar ist und durch Ihr Nichthandeln ein größerer Schaden drohen würde, als durch Ihr Handeln trotz der Überforderung bzw. Überlastung. Auch in solchen Fällen ist allerdings zumindest eine nachträgliche Information an Dienstvorgesetzte dringend anzuraten, damit sich solche Situationen nicht mehr wiederholen.

Bedenken Sie bitte: Machen Mitarbeiter:innen bei unerträglichen Arbeitssituationen keine Meldungen an die Dienstvorgesetzten bzw. die Arbeitgeber:innen, geben sie damit unter Umständen schlüssig zum Ausdruck, dass optimale bzw. zumindest notwendige Pflege bzw. medizinische Betreuung trotzdem noch möglich ist.



Welche Form ist empfehlenswert?

Gefährdungsanzeigen sind grundsätzlich an keine Form gebunden. **Aus Beweisgründen** sollte allerdings immer die **Schriftform** gewählt werden.

TIPP

bleiben Sie bei der Formulierung unbedingt sachlich. Fällt Ihnen dies schwer, weil sich mittlerweile viel Emotion aufgestaut hat, holen Sie sich z. B. im Team, beim Betriebsrat bzw. bei der Personalvertretung Hilfe beim Formulieren.

Möchten sich die Mitarbeiter:innen nicht outen, weil sie Angst um den Arbeitsplatz haben, kann die Anzeige auch **anonym** eingebracht werden. Anonyme Anzeigen sind immer noch besser, als wenn gar nichts zur Verbesserung der Situation unternommen wird. Allerdings haben Dienstgeber:innen bei anonymen Anzeigen kaum Möglichkeiten, Details zu verifizieren. Diese Variante sollte daher nur dann gewählt werden, wenn die anderen Varianten (z. B. Einbringung der Anzeige durch den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung) nicht möglich sind.

TIPP

Werden Sie als Mitarbeiter:in im Zusammenhang mit einer Beschwerde wegen Personalnot gekündigt oder entlassen, wenden Sie sich an die Expertinnen bzw. Experten der Arbeiterkammer Niederösterreich oder lassen Sie sich von der zuständigen Fachgewerkschaft rechtlich beraten. Derartige Kündigungen oder Entlassungen können wegen verpönten Motivs beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Entlassungen sind unter Umständen rechtswidrig.

Wie sieht es mit der Verantwortung von Vorgesetzten aus?

Arbeitgeber:innen haben die **Organisationsverantwortung**. Sie müssen daher dafür sorgen, dass die Mitarbeiter:innen ihre Arbeit gut erledigen können und alles zur Verfügung stellen, was dafür notwendig ist (z. B. ausreichend Personal, Gerätschaften etc.). Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass das Leben und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen geschützt sind (**Fürsorgepflicht**). Bei der Übertragung von Aufgaben haben die Arbeitgeber:innen die Eignung der Arbeitnehmer:innen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei muss insbesondere auch auf Konstitution und

Körperkräfte, Alter und Qualifikation der Mitarbeiter:innen Rücksicht genommen werden.

Vorgesetzte, die eine Überforderung bzw. Überlastung von Mitarbeiter:innen hätten erkennen können oder sogar (z. B. wegen einer vorgelegten Gefährdungsanzeige) kannten, verletzen ihre **Fürsorgepflicht** den Mitarbeiter:innen gegenüber, wenn sie nichts zur Verbesserung der Situation unternehmen.

Darüber hinaus haften sie zivil- bzw. strafrechtlich, wenn andere aufgrund der Überforderung bzw. Überlastung zu Schaden kommen. Strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden kann neben den Personen auch die Einrichtung selbst nach dem **Verbandsverantwortlichkeitsgesetz**. Werden Mitarbeiter:innen zu Tätigkeiten herangezogen, die nicht von ihrem Berufsbild gedeckt sind, drohen darüber hinaus auch Verwaltungsstrafen⁸.

TIPP

Vorgesetzte sollten die Meldung von Überlastungen und Gefährdungen daher unbedingt ernst nehmen, da ihnen ansonsten selbst eine Haftung drohen könnte, wenn sie nichts zur Verbesserung der Situation übernehmen.

Aufgrund ihrer Organisationsverantwortung haben Arbeitgeber:innen und Vorgesetzte nach Vorlage der Sachverhaltsanzeige die Aufgabe, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation einzuleiten (z. B. Aufnahme von zusätzlichem Personal bzw. notfalls das Leistungsangebot der Einrichtung einzuschränken, also Abteilungen zu schließen bzw. Betten nicht zu belegen).

Welche Rolle kann der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung spielen?

Gibt es in einer Einrichtung einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung, macht es Sinn, diese einzubeziehen. Betriebsratskörperschaften und Personalvertretung können sich einerseits schützend vor die Mitarbeiter:innen stellen und die Gefährdungsanzeige übernehmen. Andererseits haben sie auch die Möglichkeit, eine Feststellungsklage bei Gericht einzubringen, wenn mindestens drei Mitarbeiter:innen vom gleichen Sachverhalt betroffen sind.

An wen soll man die Gefährdungsanzeige übermitteln?

Es hängt von der Tragweite der Umstände und den innerbetrieblichen Gegebenheiten ab, wie viele Stufen der betrieblichen Hierarchie man in den Verteiler der Sachverhaltsdarstellung einbezieht. Manchmal reicht es schon, wenn die/der unmittelbare Vorgesetzte und/oder die Abteilungsleitung über eine Gefährdungssituation informiert wird. Ist die Situation allerdings sehr belastend und ändert(e) sich trotz wiederholt abgesetzter Hilferufe nichts daran, sollte man auch höhere Hierarchieebenen (z. B. Pflegedirektion, Ärztliche Leitung) einbeziehen. Wenn es ein betriebliches Beschwerdemanagement bzw. ein internes Meldesystem in der Einrichtung gibt, sollte man diese auch in den Verteiler einschließen. Es ist jedenfalls der Dienstweg zu beachten.

Außerdem kann es unter Umständen sinnvoll sein, eine **Kopie der Anzeige** an den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung, das Arbeitsinspektorat, die zuständigen Fachgewerkschaft bzw. an die Arbeiterkammer zu schicken.

TIPP

Mit der Weitergabe von betriebsinternen Informationen an Dritte - mit wenigen Ausnahmen wie z. B. die Weitergabe an Interessenvertretungen (Arbeiterkammer oder Fachgewerkschaft) – sollten Sie sehr vorsichtig sein. Wichtig ist es, die Interessen der Arbeitgeber:innen auf Geheimhaltung von Betriebsinformationen und das öffentliche Interesse, z. B. von Pflegemissständen zu erfahren, gegeneinander abzuwägen. Je nachdem wie gravierend die Missstände sind, sollte daher zunächst innerbetrieblich auf Probleme und Missstände hingewiesen werden. Holen Sie im Vorfeld unbedingt eine rechtliche Beratung ein, wenn Sie andenken, Information an die Medien oder andere Behörden weiterzugeben.

Medizinische oder pflegerische Fehler und Beinahefehler können zusätzlich auch im CIRSMedical (aufrufbar unter <http://www.cirs-medical.at/>) eingegeben werden. Dieses Meldesystem wurde von der „ÖQMED – Österreichische Gesellschaft für Qualitätssicherung & Qualitätsmanagement in der Medizin GmbH“ unter anderem zum fachlichen Austausch über Probleme und zum Einholen professioneller Lösungsvorschläge geschaffen. Das Ziel ist, Lösungsideen zu bekommen, damit Fehler bzw. Beinahefehler künftig nicht (mehr) passieren.

Die Eingabe im CIRS ist völlig anonym durch Angehörige aller Gesundheitsberufe möglich. Eingemeldet werden können nicht nur Gefahren für Patient:innen oder Klient:innen, sondern auch Gefahrensituationen für das Gesundheitspersonal oder Begleitpersonen etc.

Wie häufig sollte man Gefährdungsanzeigen verfassen?

In dieser Frage vertreten Anwender:innen aus der Praxis mitunter durchaus unterschiedliche Standpunkte. Man muss wohl sagen, dass es in erster Linie darauf ankommt, was man damit bezwecken möchte.

- Möchte man auf Anhieb **effektiv** sein, empfiehlt es sich, dieses Instrument wegen des Gewöhnungseffekts nicht allzu inflationär zu verwenden.
- Möchte man aber bei häufigeren Anlassfällen im gleichen Betrieb in erster Linie die Haftungsfrage jedes Mal zu Gunsten der Mitarbeiter:innen beeinflussen, kann auch ein häufigerer Einsatz sinnvoll sein.

Können interne Meldesysteme nach dem Hinweisgeber:innenschutzgesetz für Gefährdungsanzeigen genutzt werden?

Mit dem Inkrafttreten der Hinweisgeberschutzgesetze sind in vielen Einrichtungen interne Meldesysteme geschaffen worden, in die Mitarbeiter:innen Hinweise einmelden können. Hinweisgeber:innen nach den Hinweisgeber:innenschutzgesetzen (oft auch „Whistleblower:innen“ genannt) genießen gesetzlich einen verstärkten Schutz vor Repressalien. Ob solche Meldesysteme allerdings auch für Sachverhaltsdarstellungen bei Überlastungen oder Gefährdungen genutzt werden können und die Mitarbeiter:innen damit diesen verstärkten gesetzlichen Schutz erhalten, kann man leider nicht pauschal beantworten. Der Grund liegt darin, dass die österreichischen HinweisgeberInnenschutzgesetze den Schutz der Whistleblower:innen leider auf bestimmte Meldeinhalte einschränkt. Diese inhaltliche Beschränkung kann durch Betriebsvereinbarung um weitere Inhalte - wie z. B. auch auf Sachverhaltsdarstellungen bei Überlastungen und Gefährdungen - erweitert werden. Erkundigen Sie sich dazu am besten bei Ihrem Betriebsrat bzw. Ihrer Personalvertretung.

Können andere Behörden bzw. Einrichtungen unterstützen?

Je nach Sachverhalt kann z. B. die Beiziehung von Volksanwaltschaft, Bewohner:innen-Vertretung bzw. Patient:innenanwaltschaft überlegt werden. Bei derartigen Meldungen können sowohl der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung, die Fachgewerkschaft oder die AK Niederösterreich behilflich sein.

10 Punkte-Checkliste zur Vorbereitung einer Gefährdungsanzeige:

- 1** Meldungen müssen ein Mindestmaß an Substanz beinhalten - sammeln Sie daher im Vorfeld alle relevanten Zahlen, Daten und Fakten, um die Art und den Grund der Überlastung bzw. der Gefährdung klar und unmissverständlich aufzeigen zu können.
- 2** Je mehr Personen sich an der Meldung beteiligen, desto mehr Gewicht bekommt sie.
 - Besprechen Sie die Arbeitssituation daher im Team und eventuell auch mit anderen Abteilungen.
 - Beziehen Sie auch andere Berufsgruppen (z. B. die Ärzteschaft) in Ihre Überlegungen mit ein: Vielleicht sind diese ja auch betroffen?
 - Gibt es in Ihrer Einrichtung einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung, den/die Sie beiziehen möchten?
- 3** Machen Sie sich Gedanken darüber, was die derzeitige Situation für die Patient:innen bzw. Klient:innen und Mitarbeiter:innen bedeutet.
 - Drohen irgendwelche Gefährdungen, wenn die Situation weiterbesteht?
 - Lässt sich die derzeitige Situation auf einen Strukturmangel zurückführen (z. B. andauernder Personalmangel)?
- 4** Was wurde bisher zur Behebung der Situation unternommen? z. B. Information an den Betriebsrat; Meldung an Vorgesetzte: wann?, wer?, wem?, wie?, warum?, was hat es gebracht?
- 5** Welche Forderungen haben Sie als Mitarbeiter:in bzw. hat das ganze Team?
- 6** Wer steht aller hinter der Gefährdungsanzeige: Je mehr Personen die Forderungen unterstützen, desto besser ist es.
- 7** Wer kann beim Verfassen der Anzeige behilflich sein?
z. B. Betriebsrat bzw. Personalvertretung, Fachgewerkschaft, Arbeiterkammer
- 8** Ab wann sehen Sie als Mitarbeiter:in bzw. sieht das Team die Gefahr als gebannt an?
- 9** Was machen Sie, wenn keine Reaktion von dem:der Arbeitgeber:in kommt?
- 10** Wer soll die Gefährdungsanzeige im Original und wer in Kopie bekommen?

Das nachstehende Muster eine Überlastungs-, Gefährdungs- bzw. Strukturmangelanzeige wurde von der deutschen Gewerkschaft Ver.di entwickelt und von der AK Niederösterreich für österreichische Verhältnisse adaptiert und weiterentwickelt.

Muster einer Gefährdungsanzeige / Überlastungsanzeige / Strukturmangelanzeige [nicht Zutreffendes bei Bedarf streichen]

Herr/Frau.....

Abteilung/Station:

An die Geschäftsführung / Kollegiale Führung / die Personalabteilung / den/die Vorgesetzte/n / Stationsleitung / Abteilungsvorstand
im Hause bzw. extern

Überlastungsanzeige / Gefährdungsanzeige / Strukturmangelanzeige / Sachverhaltsdarstellung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Abteilungist es am..... um Uhr zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung gekommen / ist absehbar, dass es am / ab zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung kommen wird.

Diese wurde / wird verursacht durch

- ungeplanten Personalausfall
- unbesetzte Stellen in der Organisationseinheit
- einen akuten Notfall / akute Notfälle
- erhöhten Arbeitsanfall
-
-

Mit diesem Schreiben möchte/n ich/wir auf die Situation aufmerksam machen und komme/n damit insbesondere meiner/unseren Verpflichtungen zur Meldung von drohenden Schäden oder Beinaheunfällen nach, die sich aus der dienstlichen Treuepflicht und dem Arbeitnehmerinnenschutzgesetz ergeben. Selbstverständlich werde/n ich/wir alles mir/uns mögliche versuchen, um Fehler bzw. Gefährdungen zu vermeiden. Dennoch können Fehler bei der Arbeitsleistung bei Aufrechterhaltung einer weiterhin derart belastenden Arbeits-

tuation von mir/uns nicht ganz ausgeschlossen werden. Eine Verantwortung vor allem für eventuelle Schadenersatzforderungen lehne/n ich/wir ausdrücklich ab und ich/wir werde/n in diesem Zusammenhang auch alle Beanstandungen an meiner/unserer Arbeitsleistung zurückweisen.

Die Situation stellt sich wie folgt dar

.....
.....

Aus diesem Grund ...

- war es mir / uns nicht möglich / wird es mir / uns voraussichtlich nicht möglich sein, die anfallenden Arbeiten termingerecht zu erledigen.*
- mache ich mir / machen wir uns Sorgen, dass ich / wir die erforderliche Qualität meiner / unserer Arbeitsleistung nicht entsprechend sicherstellen konnte / können werde.*
- war es mir / uns nicht möglich / wird es mir / uns nicht möglich sein, die gesetzlich vorgesehenen Pausenzeiten bzw. Arbeitszeiten einzuhalten*
- mache ich mir / machen wir uns Sorgen, dass von mir / uns Reinigungen und Desinfektionen entsprechend dem Hygieneplan nicht im erforderlichen Ausmaß durchgeführt werden können / könnten.*
-
-

Am.....um
Uhr wurde der/die direkte/r Dienstvorgesetzte/r über die konkrete Situation informiert bzw. mit dieser Meldung wird auch der/die direkte Dienstvorgesetzte informiert.

Ich / Wir fordere/n Sie daher auf, umgehend geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes/Arbeitsablaufes einzuleiten. Über eine zeitnahe Rückmeldung würde/n ich / wir uns sehr freuen.

Mit freundlichen Grüßen

.....
Ort, Datum *Unterschrift(en)*

Kopie ergeht an
z. B. Betriebsrat bzw. Personalvertretung, zuständige Fachgewerkschaft, Arbeiterkammer, Arbeitsinspektorat

Auswahl an relevanten gesetzlichen Grundlagen für die Gefährdungsanzeige

I. Pflichten der Mitarbeiter:innen

1. Treuepflicht

Nach mehreren Leitentscheidungen des Obersten Gerichtshofes (u.a. 9 ObA 287/92) haben Mitarbeiter:innen Ihren Arbeitgeber:innen gegenüber eine Treuepflicht.

Rechtssatz aus der OGH-Entscheidung 9 ObA 287/92

*[...] So trifft den Arbeitnehmer nicht nur eine Pflicht zur Arbeit, sondern auch eine **Treuepflicht** (Fremdinteressenwahrungspflicht), die ihn dazu verhält, auf betriebliche Interessen des Arbeitgebers entsprechend Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat die betrieblichen Interessen zu respektieren und insbesondere alles zu unterlassen, was den unternehmerischen Tätigkeitsbereich, dessen Organisationswert und dessen Chancen beeinträchtigt. Er hat den Arbeitgeber im Rahmen der Beistands- und Anzeigepflicht vor drohenden Schäden zu warnen und zu deren Beseitigung beizutragen. [...]*

Der Oberste Gerichtshof ist also der Ansicht, dass die Mitarbeiter:innen auf Grund der Treuepflicht auch die Pflicht haben, ihre Arbeitgeber:innen vor drohenden Schäden zu warnen. Der Sinn der Meldepflicht liegt darin, dass Arbeitgeber:innen nur dann Abhilfe schaffen können, wenn sie von Problemen oder Schäden wissen.

Den Arbeitgeber:innen können beispielsweise Schadenersatzzahlungen drohen, wenn wegen Überlastung des Personals die erforderliche Qualität der Arbeitsleistung nicht mehr sichergestellt ist und dadurch die vertraglichen Verpflichtungen gegenüber kranken, pflege- bzw. betreuungsbedürftigen Personen nicht mehr einhalten werden können. Zu Geldstrafen können aber auch Arbeitszeitüberschreitungen oder dienstliche Anordnungen, die sich nicht an die Grenzen des Berufsrechts halten, führen.

2. Meldung von Beinaheunfällen nach dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG)

In eine ähnliche Richtung zielt auch eine Bestimmung aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz:

§ 15 Abs 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Arbeitnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

Wenn Mitarbeiter:innen feststellen, dass ihre eigene Gesundheit oder Sicherheit oder die ihrer Kolleg:innen oder sonstiger Personen (z. B. von Patient:innen, Klient:innen, Besucher:innen) gefährdet ist, müssen sie dies unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder der sonst dafür zuständigen Personen melden. Dies gilt auch, wenn sich bereits ein Arbeitsunfall oder ein Beinaheunfall ereignet hat oder ein Defekt an einem Schutzsystem eingetreten ist.

II. Pflichten der Arbeitgeber:innen

1. Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden

§ 1157 Abs 1 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

§ 18 Angestelltengesetz (AngG)

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind.

(2) Wenn dem Angestellten vom Dienstgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden.

(3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, daß, soweit es die Art der Beschäftigung zuläßt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, daß sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind.

(4) Der Dienstgeber hat jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

Arbeitgeber:innen sind demnach verpflichtet, alles zu tun, damit das Leben und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen geschützt ist. Dies umfasst auch die Verpflichtung, die Dienstleistungen so zu regeln, dass die Mitarbeiter:innen nicht infolge von Arbeitsüberlastung ausbrennen, also geeignete Instrumente zur Personalbedarfsberechnung heranzuziehen und den errechneten Bedarf auch einzuhalten.

Die Verpflichtung zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Klient:innen, Patient:innen bzw. von dritten Personen (z. B. Besucher:innen, Lieferant:innen) ergeben sich aus (behandlungs- oder betreuungs) vertraglichen Schutz- und Sorgfaltspflichten sowie aus allgemeinen Verkehrssicherungspflichten.

2. Pflichten nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

§ 3 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Arbeitgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

§ 6 Abs 1 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

§ 6 Abs 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Bei Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen. [...]

Die Arbeitgeber:innen sind für die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen verantwortlich. Sie haben die Arbeitsbedingungen daher so zu regeln, dass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen soweit als möglich geschützt werden und bei der Übertragung von Aufgaben deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation der Arbeitnehmer:innen Rücksicht zu nehmen. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt eine Verwaltungsübertretung dar und ist als solche mit einer Verwaltungsstrafe (§ 130 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) bedroht. Weitere Details insbesondere bezüglich des Einsatzes von Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. -fachkräften, Arbeitsmediziner:innen und die Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses können dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz entnommen werden.

Literaturhinweise:

- Broschüre „Beruf Pflege“, herausgegeben von der AK Niederösterreich, erhältlich unter noe.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundgesundheit/
- Broschüre „Beruf MTD“, herausgegeben von der AK Niederösterreich, erhältlich unter noe.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundgesundheit/
- Broschüre „Überlastung richtig anzeigen – Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen“, herausgegeben von der Deutschen Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (Deutsches Recht), Download möglich unter [Überlastung richtig anzeigen - PDF Kostenfreier Download \(docplayer.org\)](#)
- Broschüre „Burnout – Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ mit einem speziellen Fokus auf Schichtarbeit und die Rolle von Führungskräften, herausgegeben vom Fonds Gesundes Österreich, Download möglich unter [2016-03-31 2.pdf \(fgoe.org\)](#)
- Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse: www.bempsy.de

Endnoten-Verweise im Text:

1. Vgl. ua. Haidl in Flemmich/Hais/Wagner-Kreimer, Das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz (MABG), Rz 91.
2. Vgl. z. B. für die Pflegeberufe § 105 GuKG.
3. Der Oberste Gerichtshof (OGH) spricht von „gewissenhaften, einsichtigen, pflichtgetreuen, besonnen, entsprechend ausgebildeten (durchschnittlichen) Personen“ aus der jeweiligen Berufsgruppe, die durch ständige Fortbildung über Kenntnisse verfügen, die jeweils lege artis (also nach den anerkannten Regeln ihres Fachgebiets) sind.
4. Vgl. Rebhahn/Kietaibl in Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, § 1153 ABGB.
5. siehe z. B. auch Gerhard Aigner in „Zur Haftung von Notarzt und Sanitäter“, RdM 2002, 24.
6. § 15 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.
7. Angelehnt an eine Darstellung in der Broschüre „Überlastung richtig anzeigen - Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen“, herausgegeben von der Deutschen Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.
8. Vgl. zB. für die Pflegeberufe § 105 GuKG.

SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

BERATUNGSSTELLEN

	DW
Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 - 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plöbßlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 - 16 Uhr
Freitag 8 - 12 Uhr

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederosterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederosterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Brochüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2024