

Überlastungs-/ Gefährdungsanzeigen

Tagesfortbildung

GA-Hannover

07.11.2011

Hilmar Ernst, Andreas Mieke

**Von Mitarbeitenden kann im Durchschnitt
immer nur eine Leistung mittlerer
Qualität und Menge verlangt werden
(ständige Rechtsprechung)**

**Niemand kann dauerhaft Höchstleistung erbringen
und der Arbeitgeber kann sie auch nicht erwarten**

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Sie ist nicht Ausdruck der Überlastung eines einzelnen Mitarbeiters, deshalb kann der Name Überlastungsanzeige irreführend sein.

Ihr Hauptzweck ist es, dem Arbeitgeber eine potentielle Gefährdung anzuzeigen.

Deshalb wird sie auch **Gefährdungsanzeige** genannt.

Es handelt sich nicht um einen Rechtsbegriff.

Wozu dient eine Gefährdungsanzeige ?

- hohe Arbeitsbelastung kann zu Fehlern in der Erledigung der Arbeitsaufgaben führen
- das hat negative Folgen für die Dienststelle bzw. auch für den Mitarbeiter
- dies können Sach- und Gesundheitsschäden bei Dritten sein, aus denen sich dann
- Ersatzansprüche in Geld oder
- arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu Lasten des Arbeitnehmers ableiten können

Gefährdungsanzeige stellen

Dem Arbeitgeber **organisatorische Mängel anzeigen:**

- die zu einer **gefährlichen Situation** führen können
- für sich selbst oder andere.

Der Arbeitgeber wird auf die Gefährdung aufmerksam gemacht:

- damit er die **Situation abstellen** und
- somit die **Gefährdung abwenden** kann.

Die Anzeige dient somit auch dazu:

- den **Arbeitnehmer juristisch zu entlasten** und den
- **Arbeitgeber in seine Verantwortung/ Fürsorgepflicht** zu nehmen.

Rechtliche Grundlagen

- Es besteht eine **Hinweispflicht** der Beschäftigten, dem Arbeitgeber eine Überlastung/Gefährdung anzuzeigen.
- § 611 BGB allg. Grundsätze des Vertragsrechts
- § 618 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen
- § 242 BGB Leistung nach Treu und Glauben
- § 15 ArbSchG Pflichten der Beschäftigten
- § 16 ArbSchG Besondere Unterstützungspflicht

Arbeitnehmerhaftung

Wird keine Gefährdungsanzeige gestellt, kann ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten vorliegen.

Sanktionen bei Nebenpflichtsverletzungen können sein:

- **Abmahnungen**
- **ordentliche und außerordentliche Kündigung**
- **Schadenersatzforderungen (§ 276, 280, 619a, 823 BGB)**

Inhalt der Anzeige

(aus Beweisgründen *immer* schriftlich)

- Datum
- Nennung der Namen der Mitarbeiter
- betroffene Dienststelle
- konkrete Beschreibung der kritischen Situation
- Benennung der konkreten Überlastungsmerkmalen (z.B. Personalmangel, keine Pausen...)
- dienstliche Folgen (Beschwerden, Standards können nicht eingehalten werden, Aufsichtspflicht kann nicht eingehalten werden ...)
- Hinweis, dass bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß durchführbar sein könnten
- **ausdrücklicher Vermerk**, dass auch weiterhin alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden
- Bitte um Abhilfe
- Unterschrift

Wann?

- **sobald** die Gefährdung erkannt wird
- **so früh** wie möglich
- **vor** oder bei Dienstbeginn
- **spätestens**, wenn die Übersicht über zu leistende Arbeit verloren gegangen ist und Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können

An wen?

- an den unmittelbaren Vorgesetzten oder
- direkt an die Geschäftsleitung (auf dem Dienstweg)
- eine Kopie an die MAV und die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- an den Arbeitsschutzkreis
- eine Kopie für sich selber aus Beweisgründen

Den Empfang der Anzeige bestätigen lassen! (z.B. Faxprotokoll)

Wo und wie lange aufbewahren ?

- die Gefährdungsanzeige kann auf Verlangen des Mitarbeiters in die **Personalakte** oder in eine für diesen Fall angelegte **Sachakte** aufgenommen werden
(zur eigenen Entlastung bei Schadensansprüchen)
- es gilt die regelmäßige Verjährungsfrist nach § 195 BGB (**3 Jahre**)
- Schadensersatzansprüche können **bis zu 30 Jahre** gestellt werden

Die Anzeige als Urkunde

Die Überlastungsanzeige ist unter bestimmten Bedingungen eine Urkunde im strafrechtlichen Sinne. Dazu muss sie:

- 1. eine Gedankenerklärung sein**
(Protokollierung der Situation)
- 2. zum Beweis dienen**
- 3. den Aussteller als Garanten der Erklärung erkennen lassen**
(durch Angabe von Namen und Unterschrift)

Beteiligung der MAV

- Beschwerderecht § 36,3 MVG
- Ausgestaltung der Arbeitszeit
(z.B. Dienstpläne, Pausenregelung, Arbeitszeitgesetz...)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung
- Allg. Grundsätze des Personalbedarfs