

Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)

Leitfaden

Grundsätzliches:

Laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Beschäftigte verpflichtet Gefährdungen der Dienststelle / dem Fachvorgesetzten anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder eine Gefährdung anderer Personen.

Anzeigepflicht oder Risiko durch Ermessensspielraum – Es ist Ihre Entscheidung!

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oftmals sind es Personalmangel, ständiger Arbeitsdruck, zunehmende Arbeitsverdichtung, Krankenstand, Mehrarbeit, Direktionsrecht des Arbeitgebers, unzulässige Arbeitsbedingungen, usw. Tritt so eine Überlastungssituation des Beschäftigten ein, kann auch die Hilfe des Betriebsarztes und / oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Anspruch genommen werden. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Gefährdungsanzeige (ehemals „Überlastungsanzeige“) gibt es noch nicht.

In den letzten Jahren hat sich die Gefährdungsanzeige als **Instrument für überfordernde Arbeitssituationen** herausgebildet. Dabei geht es nicht darum auf eine persönliche Überforderung hinzuweisen, sondern auf Strukturen und Arbeitsabläufe, die den Beschäftigten daran hindern, seine Arbeitspflichten vollumfänglich zu erfüllen. Dass dies auch krankmachen kann, ist auch Teil der Anzeige. Natürlich ist es ratsam, das Problem zunächst vor Ort anzusprechen und mit der/dem unmittelbaren Fachvorgesetzten eine Lösung anzustreben. Wenn das nicht zur Verbesserung der Situation führt, ist die formale Gefährdungsanzeige oft der einzige Weg, um auf betriebliche Missstände aufmerksam zu machen und Hilfe anzufordern. Mit der Gefährdungsanzeige ist der Beschäftigte auch vor rechtlichen Konsequenzen aus durch Überlastung entstandene Versäumnisse und Fehler geschützt. Für den Arbeitgeber ist die Gefährdungsanzeige ein Signal, dass eine Situation entstanden ist, die einer dringenden Bearbeitung bedarf

Trotz der Gefährdungsanzeige sind Beschäftigte weiterhin verpflichtet, nach bestem Wissen und Gewissen ihre Arbeit zu verrichten. Nur im Extremfall, wenn „Leib und Leben“ in Gefahr sind, besteht auch ein Leistungsverweigerungsrecht.

Ziel unseres Musterschreibens ([siehe Dateien](#)) ist, Ihnen für den konkreten Fall eines nach Zeit und Situation erfassbaren Sachverhalts eine Hilfe an die Hand zu geben, damit Sie Ihrer Anzeigepflicht nachkommen. In groben Zügen geht es um folgende zwei Punkte, die durch uns beleuchtet wurden und durch Sie konkretisiert werden müssen.

1. Unterrichtung des Arbeitgebers in Person des kommissarischen Personaldezernenten Dr. Peter Volle oder der/des unmittelbaren Fachvorgesetzten über die kritische Arbeitsplatzsituation.
2. Darlegung der Gründe und Umstände, die zum konkreten Handeln zwingen, z. B. wenn gesetzliche Bestimmungen verletzt werden und auf Grund der Überlastung eine Gefährdung der eigenen Person bzw. anderer Personen gegeben ist.

Wir gehen davon aus, dass jeder Gefährdungsanzeige bereits eine interne Kommunikation mit der/dem unmittelbaren Fachvorgesetzten vorausgegangen ist, die nicht zu der erhofften Abhilfe geführt hat. Mit der Gefährdungsanzeige wird **formal der Arbeitgeber in Person des kommissarischen Personaldezernenten Dr. Peter Volle über die**

Gefährdung in Kenntnis gesetzt. Das kann auf direktem Weg geschehen, d.h. der Dienstweg über Fachvorgesetzte/ Dekanat etc. ist nicht vorgeschrieben. Es ist aber empfehlenswert, die Anzeige nachrichtlich der/dem Fachvorgesetzten zuzuleiten. Wie empfehlen ebenfalls die nachrichtliche Weiterleitung an den zuständigen Personalrat und, je nach Bedarf, die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Fachkraft für Arbeitsschutz.

Verfahrensweise:

Nach Einreichen der Gefährdungsanzeige sollte innerhalb von ca. 2-3 Wochen eine Reaktion zu erwarten sein. Erfolgt keine Rückmeldung, sind folgende Schritte möglich:

- Unterstützung durch den Personalrat erbitten, z.B. gemeinsam einen Brief an das Personaldezernat verfassen,
- oder externe (z. B. gewerkschaftliche oder anwaltliche) Hilfe suchen.

Mit diesem Leitfaden und der Musteranzeige möchten wir Sie zu einer Gefährdungsanzeige ermutigen, wenn Ihre internen Bemühungen erfolglos waren.

Für eine Hilfestellung steht der Personalrat Ihnen gern zur Verfügung.