

Überlastungs-/ Gefährdungsanzeigen

Tagesfortbildung

GA-Hannover

07.11.2011

Hilmar Ernst, Andreas Miehe

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN der Ev.- luth. Landeskirche Hannovers

Gesamtausschuss d. MAV, Bahnhofplatz 1, 31785 Hameln

Vorsitzender: Siegfried Wulf, ☎ 05151/950924
stellv. Vors.: Andreas Miehe, ☎ 0151/233 00 407
Schriftführerin: Elke Brukamp-Pals, ☎ 05121/694811
E-Mail: gamav@evlka.de
Internet: www.gamav.de

Überlastungs-/Gefährdungsanzeige

Wir alle kennen die Situationen:

- In der ambulanten Pflege ist eine Kollegin dauererkrankt, eine weitere hat gekündigt. Fällt noch jemand aus, kann die Versorgung der Patienten nicht mehr gewährleistet werden – und die Stationsleitung unternimmt nichts (außer an das Durchhaltevermögen zu appellieren)
- In der Kirchengemeinde steigt die 67-jährige Küsterin zur Vorbereitung der Adventsfeiern auf die Trittleiter, um die sonst im Eingangsbereich gesparten Glühbirnen der Deckenbeleuchtung einzuschrauben – alle wissen wie wackelig die Trittleiter ist (aber so war es ja schon immer)

Der Rahmen

Die Arbeitsverdichtung hat in den letzten Jahren unter dem fortwährenden Kostendruck immer mehr zugenommen. Notwendige Neueinstellungen oder Reparaturen wurden nicht vorgenommen. Die „unendlich leidensfähigen“ Mitarbeitenden haben alles mitgetragen, es ging ja schließlich um die Existenz der Einrichtung oder das Wohl der Kirchengemeinde. Wer da nicht mitziehen wollte oder konnte hatte schlechte Karten im Team. Und ein Aufbegehren oder gar Bemängeln der Missstände kam schon gar nicht in Frage, geschweige denn das Schreiben einer Beschwerde. Es könnte dann der Verdacht entstehen man wolle sich der Verantwortung entziehen oder für eine persönliche Überforderungssituation dem Arbeitgeber die Verantwortung zuschieben.

Auf diese Sichtweise treffen wir häufig. Dabei ist das Benennen von Mängeln und Gefahren gerade ein besonders verantwortliches Handeln, das die Erledigung der zugeschriebenen Aufgaben sicherstellt und die Verantwortung für die Schaffung des erforderlichen Rahmens zur Aufgabenerfüllung an den Arbeitgeber zurückgibt.

Um das möglichst zielgerichtet und erfolgversprechend anzugehen, braucht es aber das notwendige Wissen, einen sicheren rechtlichen Hintergrund und eine entsprechende Form: die der Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige. Diese Anzeige soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen, entsprechende Entscheidungen zu fällen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Was ist eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige?

Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen sind keine definierten Rechtsbegriffe.

Es handelt sich um mündliche oder, aus Gründen der Rechtssicherheit, schriftliche Meldungen an Vorgesetzte (auf dem Dienstweg), dass eine Gefährdungssituation besteht (technisch oder personell).

Bei Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen handelt es sich um ein gesetzlich geregeltes Instrument des individuellen Beschwerderechts, das die Anliegen der Mitarbeitenden stärkt und Überbelastungen, Fehlbelastungen sowie Gefährdungssituationen mit der MAV und dem Arbeitsschutz in Verbindung bringt.

Damit Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen nicht zum Bumerang werden und im Gegenzug den unbequemen anzeigenden Mitarbeitenden selber gar Pflichtverletzungen oder Leistungsmängel vorgeworfen werden, ist es unumgänglich sich mit den rechtlichen Grundlagen vertraut zu machen.

Überlastungs-/Gefährdungsanzeige

Rechtliche Grundlagen

1. Bürgerliches Gesetzbuch
2. Arbeitsschutzgesetz
3. Unfallverhütungsvorschriften

Zu 1.:

BGB § 611 – der Dienstvertrag verpflichtet die Mitarbeitenden zur Leistungserbringung, die Anstellungsträger zur Vergütung.

Von Mitarbeitenden kann nach der ständigen Rechtsprechung im Durchschnitt nur eine Leistung mittlerer Qualität und Menge verlangt werden. Dauernde Höchstleistung kann weder erwartet noch erbracht werden.

BGB §§ 241/242 – Mitarbeitende haben die (arbeitsvertragliche Neben-) Pflicht, Mängel in der Arbeit und drohende Schäden anzuzeigen, um den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, mögliche Schäden (für Schutzbefohlene oder Vertragspartner) abwenden zu können.

BGB § 618 – Arbeitgeber sind verpflichtet, Mitarbeitende vor Gefahr für Leben und Gesundheit zu schützen (Fürsorgepflicht).

BGB § 278 – der Arbeitgeber haftet ggf. für Verschulden seiner Mitarbeitenden, wenn er durch eigenes Handeln Schäden hätte vermeiden können.

Zu 2.:

ArbSchG § 3 – der Arbeitgeber ist für Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zuständig und hat den Rahmen dafür zu gestalten, weiter zu entwickeln und laufend zu überprüfen.

ArbSchG § 15 – der Arbeitgeber hat einen Arbeitsschutzausschuss zu gründen, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt zu bestellen und Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen.

ArbSchG § 16 – „(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit (...) unverzüglich zu melden.“

ArbSchG § 17 – ergreift der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen, können sich Mitarbeitende an die zuständigen Behörden wenden, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen.

Zu 3.:

BGV A1 § 15 – Mitarbeitende haben nach Weisung des Arbeitgebers für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit, wie auch die ihrer „Anbefohlenen“ Sorge zu tragen. Sie dürfen gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

BGV A1 § 16 – Mitarbeitende haben jede Gefahr für Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden, sofern sie nicht selbst Abhilfe schaffen können.

Werden Gefährdungen und Mängel nicht angezeigt, können Mitarbeitende in Regress genommen werden!

Überlastungs-/Gefährdungsanzeige

Das Vorgehen

1. Gespräch (Dienstweg) suchen
2. Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige schreiben

Zunächst sollte versucht werden im Gespräch mit dem Vorgesetzten auf die Gefährdungs- und/oder Belastungssituation, unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, hinzuweisen und auf Abhilfe hinzuwirken. Bleibt dies erfolglos, ist es Zeit zu schreiben.

Eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige können sowohl Einzelne, als auch Gruppen verfassen. Das Auftreten gemeinsam mit anderen gibt in der Regel ein sichereres Gefühl, ermöglicht die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen mit anderen und verleiht dem Ganzen mehr Gewicht.

Die Anzeige ist auf dem Dienstwege zu erstatten, also an die direkten Vorgesetzten (die möglicherweise sogar als Verbündete gewonnen werden können), oder direkt an die Geschäftsführung – und immer auch (in Kopie) an die MAV.

Die Form

Bei der Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige handelt es sich unter bestimmten Umständen um eine Urkunde, wenn sie:

- eine Gedankenerklärung ist
- sie als Beweis dient
- Name, Datum und Unterschrift enthält.

Sie sollte als mögliches Beweismittel 3 Jahre aufbewahrt werden. Schadensersatzsprüche können bis zu 30 Jahren gestellt werden. Der Empfang sollte bestätigt werden.

Es gilt das Maßregelungsverbot (BGB § 612a), nach dem niemand benachteiligt werden darf, wenn er in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Der Inhalt

Die Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen sollte beinhalten:

- Datum
- Name des Absenders/der Absender
- die betroffene Einrichtung/Arbeitsbereich
- konkrete Beschreibung der Überlastung/Gefährdung
- die bisher erfolgten Abhilfemaßnahmen und warum sie nicht ausreichen
- das Aufzeigen oder Benennen möglicher Folgen (Beschwerden, Unterschreitung der Standards oder gesetzlicher Vorgaben)
- Bitte um unverzügliche Abhilfe
- evtl. Vorschläge für Maßnahmen
- Hinweise auf Nichtübernahme von Verantwortung für mögliche Schäden
- Unterschrift(en)

Muster: (siehe Anlage)

Überlastungs-/Gefährdungsanzeige

Basics:

- Verbündete suchen
- je mehr Mitstreiter, desto größer der Schutz/sicherer der Erfolg
- Vorgesetzte mitnehmen
- Arbeits- und Gesundheitssystem aufbauen
- Verantwortung übernehmen
- Verantwortung abgeben
- psychische Belastungen nicht vergessen (siehe GA-Homepage:
http://www.gamav.de/archiv/2009/psychische_belastungen_am_arbeitsplatz.htm)

Die Mitarbeitervertretungen sollten:

- die Mitarbeitenden über die Möglichkeiten und Pflichten bei Überlastungs-/Gefährdungssituationen informieren
- Gespräche und Diskussionen über Arbeits- und Gesundheitsschutz mit den Mitarbeitenden führen
- vorhandene Arbeitsschutzstrukturen nutzen und vernetzen (Arbeitsschuttkreis, EFAS, ...)
- Fortgang von eingegangenen Anzeigen verfolgen (Nachfragen, Bericht anfordern)
- auf fehlende Arbeitsschutzstrukturen hinweisen und diese einfordern

Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen machen erst dann wirklich Sinn, wenn sie mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang stehen und auch Gefährdungsbeurteilungen (technisch und psychisch) durchgeführt werden.

Überlastungs-/Gefährdungsanzeige

Anzeigende/r

Name

Vorname

Einrichtung / Dienststelle
an die Leitung Frau / Herrn
und zur weiteren Kenntnis an:

Tätigkeit

- Dienststellenleiter/in Mitarbeitervertretung Betriebsarzt
 Gleichstellungsbeauftragte Schwerbehindertenvertretung
 Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sehr geehrte/r Frau / Herr Name

Mit diesem Schreiben möchte ich auf die entstandene Situation aufmerksam machen. Hiermit zeige ich eine Überlastung/Gefährdung in meinem Tätigkeitsbereich an, um negative Folgen für die Dienststelle und mein Dienstverhältnis zu vermeiden. Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass mögliche Fehler oder falsche Reaktionen in meiner Tätigkeit aus der nachstehend geschilderten Überlastung/Gefährdung resultieren können. Aus den aufgeführten Gründen sind diese Fehler nicht von mir zu verantworten. Sowohl eventuelle Ansprüche auf Regress von Seiten Dritter als auch dienstrechtliche Sanktionsmaßnahmen weise ich vorsorglich zurück.

Im Rahmen der ordnungsgemäßen Abwicklung meiner Aufgaben ist es am _____ in der Zeit von _____ bis _____ Uhr zu einer erheblichen Überlastung/Gefährdung gekommen.

Die Gründe dafür waren/sind:

- Anzahl zu Betreuender Räumliche Bedingungen Ausstattung Zeitliche Belastung
 Mehrarbeit Organisation Akute Ausfälle
 Sonstiges:

Informationen über die Situation an die/den direkte/n Vorgesetzte/n erfolgte am _____ um _____ Uhr.

nähere Erläuterungen:

(bei Bedarf gesondertes Blatt verwenden)

mögliche persönliche/dienstliche Folgen:

- Pausen, Arbeitszeiten können nicht eingehalten werden
 Qualität der Arbeit ist gefährdet
 Sonstiges:

(bei Bedarf gesondertes Blatt verwenden)

Ich bitte um baldige Verbesserung der Arbeitssituation/Beseitigung der Gefährdung, die es mir erlaubt, meine Pflichten wieder voll zu erfüllen. Zu einem Dienstgespräch zu diesem Thema bin ich (bei Anwesenheit der Mitarbeitervertretung und ggf. der Gleichstellungsbeauftragten) gerne bereit.

Datum: _____ Unterschrift: _____