

Muster einer „Überlastungsanzeige / Gefährdungsanzeige“

Vorname, Name, Ausgeübte Tätigkeit

Datum

An den Träger /Geschäftsführung der: _____

(Trägername)

An die Einrichtungsleitung: _____

(Name)

die nachfolgend beschriebene Gefährdung in meiner Tätigkeit zeige ich Ihnen an, um negative Folgen für die Dienststelle und mein Arbeitsverhältnis zu vermeiden.

Ich erkläre hiermit, dass ich im Rahmen meiner vertraglichen Arbeitszeit meinen beruflichen Aufgaben mit der gebotenen Gründlichkeit und Sorgfalt nachkommen werde. Ich weise darauf hin, dass ich für eventuell eintretende Folgen im Rahmen der unten genannten Gefährdungssituation keine persönliche Verantwortung übernehme. Dies gilt insbesondere für auftretende Schadenersatzforderungen (haftungsbefreiende Wirkung der Überlastungs-/Gefährdungsanzeige). Ich bitte Sie, entsprechende Maßnahmen nach § 17 ArbSchG - insbesondere Absatz 2 - einzuleiten und mir den Eingang zu bestätigen.

Am _____ ist es zur folgenden Überlastenden Situation gekommen:

Überlastungsmerkmale: _____

Anlass/Gründe: _____

Dienstliche Folgen _____

(z.B. Beschwerden, Zu wenig Aufsicht)

Persönliche Folgen: _____

(Erkrankungen, Burn out, AU-Zeiten, Erschöpfung, Suche nach anderen Tätigkeiten)

Ich bitte um baldige geeignete Maßnahmen zur Arbeitsentlastung!

Zur Rücksprache in Anwesenheit der MAV bin ich gerne nach terminlicher Vereinbarung bereit.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Überlastungsanzeige – Gefährdungsanzeige

Was ist das, wozu dient sie und warum ist sie notwendig?



Was ist eine Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige/ Gefährdungsanzeige ist die schriftliche (wg. Nachweismöglichkeit) Mitteilung an einen Arbeitgeber von einer oder einem Mitarbeitenden, bzw. auch mehreren Personen, z.B. einem Team (alle einzeln), den Arbeitgeber auf eine Gefährdungslage hinzuweisen.

Vom Wortsinn her geht man bei der Überlastungsanzeige davon aus, dass sich Mitarbeitende im Arbeitszusammenhang überlastet fühlen, dass kann auch subjektiv interpretiert werden, bei der Gefährdungsanzeige wird auf die, einer Situation innewohnende Gefährdungslage und deren objektivierbare Folgen, hingewiesen.

Das bedeutet nicht, dass eine Gefährdungssituation nicht aus der Überlastung entstehen kann. Im Gegenteil.

Wir benutzen im Text Gefährdungsanzeige, auch wenn es um Überlastung und deren Folgen geht.

Eine Gefährdungsanzeige erfüllt den Zweck zu dokumentieren, dass Mitarbeitende ihrer Pflicht zur Anzeige gefährdender Umstände nachgekommen sind. Mit dieser Dokumentation entsteht eine Haftungsfreistellung der Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten.

Die Gefährdungsanzeige ist KEIN Angriff gegen den Arbeitgeber und sie steht auch nicht im Belieben der Mitarbeitenden! Die Gefährdungsanzeige ist eine klare Pflicht aus den §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes sowie aus den §§ 242 und 618 BGB. Das wiederum bedeutet, dass die Nichtanzeige (z.B. weil man den Arbeitgeber nicht verärgern oder zusätzlich noch belasten möchte) eine potentielle Pflichtverletzung durch die Mitarbeitenden ist und diese dann haftbar gemacht werden könnten.

Wann ist eine Gefährdungsanzeige wegen Überlastung notwendig:

Immer dann, wenn eine Arbeitsüberlastung, aber auch eine potentielle Gefährdung nicht nur schon eingetreten ist, sondern absehbar ist und potentielle Schäden und Fehler nicht mehr ausgeschlossen werden können. Die Gefährdungsanzeige sollte also rechtzeitig gestellt werden, bevor tatsächlich etwas passiert. Dies gilt sowohl für die Mitarbeitenden selber, als auch für die Personen (z.B. Kinder in Kitas), für die sie Sorge zu tragen haben. Beispiele: Erkrankungen, Arbeitssicherheitsmängel, zu wenig Personal, zu viel Arbeit, knappe Ressourcen...

Konsequenzen für den Arbeitgeber: Er muss seiner Fürsorgepflicht nachkommen und ist gegebenenfalls haftbar zu machen, nicht jedoch die Mitarbeitenden. Wenn der Arbeitgeber nicht reagiert, verstößt er gegen diese Fürsorgepflicht und macht sich unter Umständen sogar strafbar.

FAZIT!

:

Eine Gefährdungsanzeige ist für Mitarbeitende eine Pflicht, die dem Selbstschutz dient, der eigenen Gesundheit und der Fürsorge für sich selber. Die Anzeige sollte frühzeitig und präventiv erfolgen, also bevor ein potentieller Schaden entstehen kann und sie ist dem Arbeitgeber schriftlich einzureichen. Die Belastungsgrenze ist im Übrigen spätestens dann überschritten, wenn der Körper streikt, der Stress unerträglich wird, Familienleben leidet...



Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Mitarbeitendenvertretung.