

Hinweis zur Erstellung einer Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)

Mit diesen Hinweisen und dem Formular möchten wir Sie bei der Erstellung einer Gefährdungsanzeige unterstützen.

Grundsätzliches:

Laut Arbeitsschutzgesetz (§ 16 ArbSchG) ist der Beschäftigte verpflichtet Gefährdungen der Dienststelle / dem Vorgesetzten anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder Gefährdung anderer Personen, Tiere, Geräte, Arbeitsabläufe. Aus diesem Grund ist der veraltete falsche Begriff „Überlastungsanzeige“ bundesweit in „Gefährdungsanzeige“ umbenannt worden. Die Beschäftigten zeigen keine Überlastung, sondern eine Gefährdung an, zu der Sie, unter bestimmten Umständen, verpflichtet sind.

Bei der Erstellung dieser Gefährdungsanzeige steht Ihnen der Personalrat selbstverständlich mit Rat und Tat zur Verfügung.

Wir erörtern gerne mit Ihnen zusammen die beste Vorgehensweise bei Ihrer speziellen, individuellen Gefährdungsanzeige.

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von
 1. Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und
 2. Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit. (§ 5 Abs. 3 ArbSchG)

Eine Gefährdung kann verschiedene Ursachen haben. Oftmals sind es Personalmangel, ständiger Arbeitsdruck, zunehmende Arbeitsverdichtung, Krankenstand, Mehrarbeit, Direktionsrecht des Arbeitgebers oder unzulässige Arbeitsbedingungen.

Tritt so eine Überlastungssituation des Beschäftigten ein, kann auch die Hilfe des Personalrats, des Betriebsarztes und / oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Anspruch genommen werden.

In den letzten Jahren hat sich die Gefährdungsanzeige als **Instrument für kritische Arbeitssituationen** etabliert. Sie ist oft der einzige Weg, um auf betriebliche Missstände aufmerksam zu machen, Hilfe anzufordern, um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

Trotz der Gefährdungsanzeige ist der Beschäftigte weiterhin verpflichtet, nach bestem Wissen und Gewissen, seine Arbeit zu verrichten. Es sei denn, Leib und Leben sind in Gefahr, dann besteht auch ein Leistungsverweigerungsrecht.

Das vorliegende Formular „Gefährdungsanzeige“ soll Ihnen helfen eine Anzeige zu formulieren und den konkreten Sachverhalt zu erfassen.

In groben Zügen geht es um zwei Punkte, die konkretisiert werden sollen:

1. Unterrichtung des Präsidenten und der/des Vorgesetzten über die kritische Arbeitsplatzsituation.
2. Darlegung der Gründe und Umstände die zum konkreten Handeln zwingen, z. B. wenn das Maß der gesetzlichen Bestimmungen überschritten wird und auf Grund einer Überlastung eine Gefährdung der eigenen Person bzw. anderer Personen, Tiere, Geräte oder Arbeitsabläufe gegeben sind.

Verfahrensweise:

Nach Einreichen der Gefährdungsanzeige sollte die Dienststelle innerhalb von ca. 2 - 3 Wochen reagieren. Erfolgt keine Rückmeldung ist folgender Schritt möglich:

- Unterstützung durch den Personalrat, um gemeinsam einen Brief an die Dienststellenleitung zu verfassen.