

Das sollte ich wissen

„Ich kann nicht mehr“

Wer hat das nicht schon einmal gedacht oder sogar ausgesprochen? Diese Situation kennt wahrscheinlich jeder von uns: Das Gefühl zu haben, es wächst einem alles über den Kopf.

Spätestens dann ist es Zeit für eine **Gefahren- oder Überlastungsanzeige**.

Sie ist dann angebracht, wenn durch Unterbesetzung, schlechte Personaleinsatzplanung oder andauernde Mehrarbeit Beschäftigte an ihre Grenzen kommen. Zudem dient sie dem eigenen Schutz.

Hier die wichtigsten Fakten zu einer Gefahren- oder Überlastungsanzeige, zusammengestellt von Ver.di. Eine Überlastungsanzeige bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf die u.U. personengefährdende Situationen aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können.

Was ist eine Überlastungsanzeige im Allgemeinen?

Die Überlastungsanzeige ist zunächst ein Begriff aus dem Arbeitsrecht, der explizit we-



der in einem Gesetz noch in einem Tarifvertrag erwähnt oder näher definiert ist.

Durch die Zunahme von Arbeitsbelastungen, verursacht u.a. durch ständigen Personalmangel, Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes durch den Arbeitgeber oder andauernde Mehrarbeit werden Beschäftigte an ihre Leistungs- und Belastbarkeitsgrenzen geführt.

Dies kann zu Fehlern in der Erledigung der Arbeitsaufgaben führen und negative Folgen für alle Beteiligten haben, für die Gemeindeglieder/Kinder/Patienten, für die Dienststelle und nicht zuletzt für die Beschäftigten selbst.

In den Erzieher- und Pflegeberufen können z.B. Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit bei den zur Versorgung bzw. Betreuung

Das sollte ich wissen

anvertrauten Personen entstehen.

Führt eine Arbeitsüberlastung über die Gefährdung hinaus zu einem Schaden (z.B. Sach- oder Gesundheitsschaden bei Dritten), können Ersatzansprüche in Geld oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten die negativen Konsequenzen sein.

Um u.a. dies zu vermeiden, hat sich als Instrument der Entlastung der Beschäftigten vor den Folgen solcher - „Gefahrensituationen“ das **Erstellen einer Überlastungsanzeige** gegenüber dem Arbeitgeber entwickelt.



Darüber hinaus dient die Überlastungsanzeige nicht unwesentlich dazu, den Arbeitgeber deutlich – zum

Schutz der Patienten/Kinder/Gemeindeglieder usw. – auf die Gefahren für Leib oder gar Leben hinzuweisen.

Der Arbeitgeber hat dann die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur

„Gefahrenabwehr“ einzuleiten. Die Überlastungsanzeige speist sich folglich rechtlich u.a. aus Teilen des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitsvertrags (Nebenpflichten) und des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB; Haftungsrecht).

Und was ist eine Überlastungsanzeige konkret?



Sie ist der (schriftliche) Hinweis an den Arbeitgeber bzw. unmittelbaren Vorgesetzten über potenzielle Schädigungen und Gefährdungen der Kinder/Patienten/Gemeindeglieder, der Dienststelle oder der Beschäftigten durch eine vorliegende „Überlastung“, z.B. durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel oder mangelhafte Arbeitsbedingungen.

Was ist die Kernaussage?

Die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation ist aufgrund (z.B.) der o.g. Punkte gefährdet, und Schäden für die Beteiligten sind zu befürchten.

Das sollte ich wissen

Warum sollten Beschäftigte eine Überlastungsanzeige schreiben?

Aus Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen – zur eigenen „Entlastung“ und zum Schutz der Kinder/Patienten/Gemeindesglieder und der Dienststelle. Und unter Einhaltung des Dienstweges.

Besteht eine Pflicht zur Darstellung einer Überlastungssituation im Arbeitsverhältnis?

Ja. Sie resultiert u.a. aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB). Danach ist die/der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder vorausschbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen und darüber hinaus auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) usw. aufmerksam zu machen.

Weiter konkretisiert werden diese Nebenpflichten im Arbeitsschutzgesetz

(ArbSchG). Nach § 15 ArbSchG haben die Beschäftigten nämlich die Pflicht (soweit es für sie selbst möglich ist), für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, aber auch für die der Personen, die von Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, Sorge zu tragen.



Wann ist eine Überlastungsanzeige abzugeben?

Wenn absehbar ist, dass aus eigener Kraft die Arbeit nicht mehr so zu leisten ist, dass Schäden oder arbeits- oder andere vertragliche (z.B. aus dem Pflegevertrag) Verletzungen ausgeschlossen werden können.

Bezüglich des Zeitpunkts der Abgabe der Überlastungsanzeige hilft auch hier wieder das Arbeitsschutzgesetz. Nach § 16 Abs. 1 ArbSchG haben die Beschäftigten die Pflicht, dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit

Das sollte ich wissen

sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich, d.h. ohne schuldhafte Verzögerung nach Feststellen der Gefahr zu melden.

Grundsätzlich gilt aber: Der Arbeitgeber muss noch eine Reaktionszeit haben, um der Überlastungssituation abzu- helfen.

Was muss in einer Überlastungsanzeige drin- stehen?

Folgende Punkte können/ sollten aufgeführt werden:

- Datum
- Name des Beschäftigten
- betroffener Bereich
- konkrete Situationsbe- schreibung, die zur Überlas- tung führt
- konkrete Merkmale der Überlastung, etwa keine Pause, zu lange Arbeitszei- ten etc.
- Zahl der zu betreuenden Kinder, Mindestbesetzung und tatsächliche Zahl der ErzieherInnen
- dienstliche Folgen, etwa Beschwerden der Eltern
- persönliche Folgen, wie stressbedingte Erkrankungen etc.
- organisatorische Folgen, wie unerledigte Arbeiten
- vorheriger ergebnisloser mündlicher Hinweis an den

Arbeitgeber

- Abhilfebegeh- ren
- Unterschrift

Wohin soll ich die Überlas- tungsanzeige schicken?

An

- den/die direkte/n Vorge- setzte/n
- den/die Arbeitgeber/in (die Personalabteilung)
- die Mitarbeitervertretung

Muss jede/r selbst eine Anzeige schreiben?

Ja. Eine Überlastungsanzeige muss jeder Beschäftigte für sich selbst abgeben. Sinnvoll ist es, wenn sich mehrere Beschäftigte zusammentun und eine Strategie entwi- ckeln.

Für die Mitarbeitenden der EKHN steht für Fragen zu diesem Thema Frau Heidi Lakos, Koordinationsstelle für Arbeitssicherheit und Ge- sundheitsschutz in der EKHN, zur Verfügung

Tel. 06405 / 501 502 oder Mail heidi.lakos@ekhn-kv.de.

Wir stellen auf unserer Homepage eine Überlas- tungsanzeige zum Herunter- laden bereit.

