



Sonderausgabe

DiAG MAV Unterwegs

Überlastungsanzeigen

Ursachen für Arbeitsüberlastungen sind vielfältig. Im Folgenden nur einige Beispiele:

- Übertragung vielfältiger Aufgaben
- fehlendes Personal
- nicht eingehaltene Pausenzeit
- unterlassene Anpassungsfortbildung
- vorübergehende Leistungsschwäche usw.

I. Individualrechtliche Pflicht und Recht

Eine Möglichkeit sich vor der Eigenüberforderung, Fehlern, Qualitätsmängeln und evtl. Schadensersatzforderungen zu schützen, bietet die so genannte **Überlastungsanzeige**.

Die Mitarbeiter/innen sind sogar gemäß **§§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz** (siehe Kasten) dazu verpflichtet den Dienstgeber darauf hinzuweisen, dass Handlungsbedarf besteht, um Schaden auch von der Einrichtung abzuwenden. (§ 618 BGB Pflichten zu Schutzmaßnahmen)

Die Überlastungsanzeige ist nicht erst möglich, wenn der Fall schon eingetreten ist. Wird z.B. anhand des ausgehängten Dienstplans erkennbar,

- dass die Patienten nicht ausreichend versorgt werden können, ohne diese zu gefährden oder
- dass die zulässigen Arbeitszeiten (Arbeitszeitgesetz, AVR) überschritten werden,

sollte der Hinweis an den Dienstgeber erfolgen.

Arbeitsschutzgesetz

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Entsprechend Satz 1 haben die **Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.**

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten **jede** von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche **Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit** sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt **unverzüglich zu melden.**

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den **Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten** und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

III. Mitarbeitervertretung und Überlastungsanzeigen

Eine Überlastungsanzeige sollte enthalten:

- Sachverhalt der Beanstandung
- Der Mangel besteht seit / ab
- Der Mangel wurde schon früher angezeigt von/am/an
- Ich befürchte folgende/n Schäden
- Dem Mangel kann/sollte abgeholfen werden durch

Um später u.U. beweisen zu können, dass auf vorhandene oder vermeintliche Mängel aufmerksam gemacht wurde, erfolgt die Überlastungsanzeigen am besten **schriftlich**.

Eine Bitte um **Eingangsbestätigung** ist zwar bürokratisch aber aus Beweisgründen wichtig.

II. Rechtsfolgen bei Versäumnissen der Mitarbeiter

Erfolgt trotz eintretender Überlastungen oder Mängel keine Überlastungsanzeige, trifft die Mitarbeiter/innen u.U. eine Mithaftung (§ 254 BGB Mitverschulden), denn sie übernehmen arbeitsrechtlich die Verantwortung für die ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgaben.

Im gleichen Maße ist der Dienstgeber von der entsprechenden Teilverantwortung befreit. Erst wenn die Mitarbeiter/innen den Dienstgeber oder dessen Beauftragte/n auf Organisationsmängel oder problematische Situationen hinweisen, geht diese Teilverantwortung wieder zurück auf jene, die das Weisungsrecht haben.

Einen Ansatzpunkt der Hilfe durch die MAV für die Mitarbeiter/innen bieten

- § 26 Abs.3 Nr.1 MAVO (Maßnahmen anzuregen, auch den Umgang mit Überlastungsanzeigen),
- § 32 Abs.1 Nr.1 (Information und Zusammenarbeit mittels Überlastungsanzeigen),
- § 32 Abs.1 Nr.3 (Ordnung in der Einrichtung Verhaltensregel, auch per Überlastungsanzeigen),
- § 37 Abs.1 Nr.10 (Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen mit dem Instrument der Überlastungsanzeigen).

Die MAV sollte die Mitarbeiter/innen auch anhalten, Überlastungsanzeigen gemeinsam einzureichen, das heißt durch alle Mitarbeiter/innen der betroffenen Abteilung, um evtl. Schikanen zu vermeiden
(Quelle: DiAG MAV Freiburg/C. Gramm)

Auf unserer Internetseite sind unter der Rubrik „Downloads“ ein Leer- und ein Beispielformular bereitgestellt.



Martin Schenk, Vorsitzender



Friedhelm Leenen, stellv. Vorsitzender