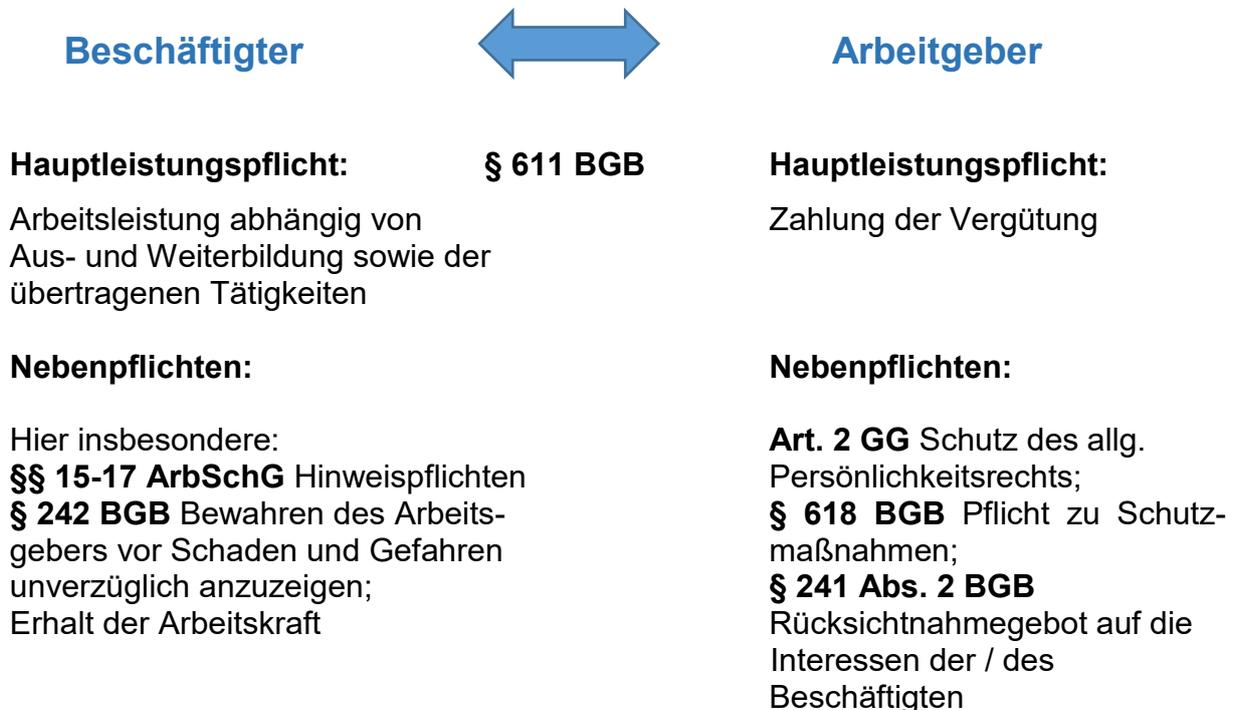


Die Überlastung- /Gefährdungsanzeige

Die Überlastung- /Gefährdungsanzeige ist zunächst ein Begriff aus dem **Arbeitsrecht**, der explizit weder in einem Gesetz noch in einem Tarifvertrag erwähnt oder näher definiert ist. Sie lässt sich ableiten aus den Mitwirkungspflichten im Arbeitsverhältnis.



BGB = Bürgerliches Gesetzbuch, GG = Grundgesetz, ArbSchG = Arbeitsschutzgesetz

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.

Die Überlastung- /Gefährdungsanzeige dient dem Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen.

- Sie ist eine Entlastung für den Beschäftigten.
- Sie dient dem Schutz des Unternehmens.

Wann sollte eine Überlastung- /Gefährdungsanzeige gestellt werden?

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

Punkte, die zu einer Überlastung oder Gefährdung führen können:

- Ungeplanter Personalausfall
- Zusätzliche Projektarbeit
- Erhöhter Arbeitsanfall bei den Standardaufgaben
- Nichteinhaltung der Arbeitszeiten gem. § 3 ArbZG
- Arbeitsplatzgestaltung

Die Aufzählung ist nicht abschließend.

Wichtig ist:

- **die konkrete Situation sollte beschrieben werden**
- die dienstlichen und /oder persönlichen Folgen benannt werden
- Aufzählen der Arbeiten, die nicht erledigt werden können oder vorrangig vorgenommen werden
- Vorheriger ergebnisloser Hinweis an den Arbeitgeber
- die Unterschrift
- es können Einzelpersonen oder Gruppen die Anzeige stellen

Grundsätzlich gilt:

Der Arbeitgeber muss noch eine Reaktionszeit haben, um der Überlastungs-/Gefährdungssituation abzuhelpfen.

Wer erhält diese Überlastungsanzeige?

Sinnvoll ist es die Überlastungsanzeige an

- den direkten Vorgesetzten,
- den Präsidenten (Personaldezernat)
- und Personalrat zu schicken.

Der Beschäftigte sollte sich eine Kopie, möglichst mit Eingangsstempel, zu seinen Unterlagen legen.

Was passiert, wenn ich eine Überlastungs- /Gefährdungsanzeige stelle?

Hierzu gibt es an der JLU noch keinen verabredeten einheitlichen Prozess.

Im besten Fall schafft der direkte Vorgesetzte direkt Abhilfe. Das ist abhängig vom Problem und den Möglichkeiten.

Im schlechtesten Fall passiert nichts. Dann habe ich als Betroffener aber den Nachweis auf die Überlastung und/oder Gefährdung hingewiesen zu haben.

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Antragsstellers die Überlastungsanzeige in der Personalakte oder einer eigens dafür eingerichteten Sachakte aufbewahren. Die Anzeige dient u.U. als Beweis bei einem eingetretenen Schaden und damit verbundenen geltend gemachten Ansprüchen der Betroffenen.

Die Aufbewahrungsfrist richtet sich nach den Verjährungsfristen gem. §§ 195 und 199 BGB.

Die Überlastungsanzeige ist eine Urkunde im Sinne des Strafgesetzbuchs, wenn sie die Situation beschreibt, eine Beweisfunktion erfüllt und der Aussteller mit Namen und Unterschrift erkennbar ist. Die Anzeige darf deshalb auch nicht ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vernichtet werden (§ 274 StGB)