

Wenn alles Zuviel wird: Die Gefährdungsanzeige

STRESS *Die Digitalisierung beschleunigt weiter zeit- und ortsflexible Arbeitsformen. Das hat Vorteile wie bessere Vereinbarkeit von Leben und Beruf – die Kehrseite sind aber Entgrenzung und oft Überforderung. Eine Gefährdungsanzeige kann auch hier helfen.*

VON CORNELIA DANIGEL

DARUM GEHT ES

1. Die Anzeige der Gefährdung bzw. Überlastung soll zu einer Überprüfung der Arbeitsbedingungen führen.
2. Bei einer Gefährdungsanzeige ist der Arbeitgeber verpflichtet Schutzmaßnahmen zu ergreifen.
3. Betriebsräte haben beim Arbeits- und Gesundheitsschutz ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht und sollten dieses nutzen.

ARBEITSHILFE

Die Musterformulierung einer Gefährdungsanzeige findet ihr hier:
www.bund-verlag.de/aib-2023-04-1

Wenn Belastungen aus dem Ruder geraten, bietet die Gefährdungsanzeige eine Möglichkeit, den Arbeitgeber auf die Fehlbelastungen am Arbeitsplatz hinzuweisen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlasten zu können. Die Anzeige der Gefährdung bzw. Überlastung soll zu einer Überprüfung der Arbeitsbedingungen führen. Hier hat der Betriebsrat mit seinem Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung gute Möglichkeiten, gezielt und präventiv den Arbeits- und Gesundheitsschutz mitzugestalten und für verbesserte Arbeitsbedingungen zu sorgen.

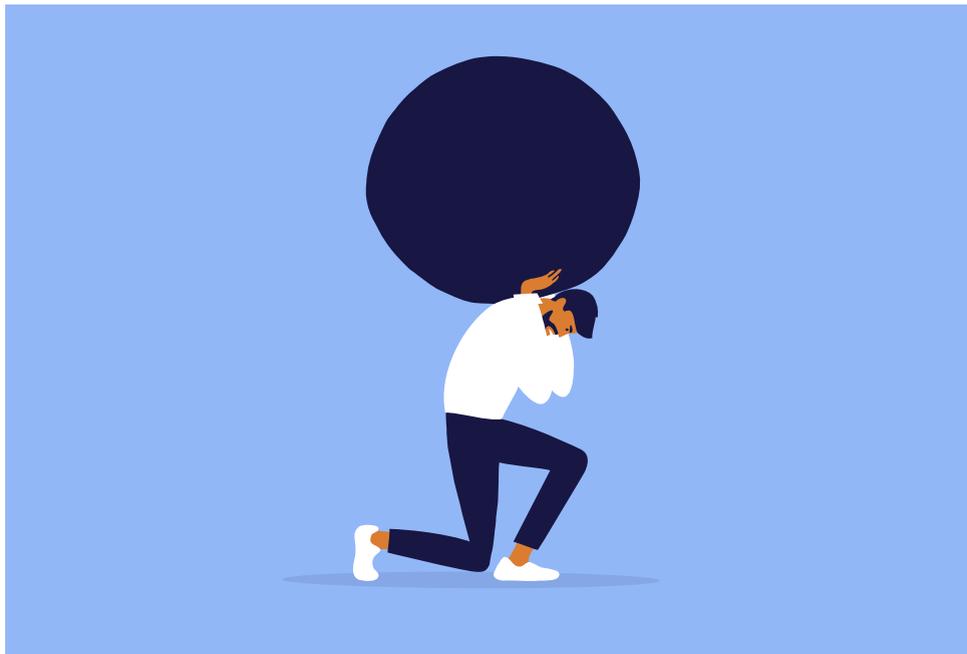
Wandel der Arbeitswelt hat Auswirkungen auf Gesundheit

Der Wandel in der Arbeitswelt hat in den letzten Jahren deutlich an Geschwindigkeit zugenommen. Die Pandemie hat hier einen entscheidenden Beitrag geleistet und u.a. für einen enormen Anschlag an Digitalisierung und neuen orts- und zeitflexiblen Arbeitsformen gesorgt. Diese neuen Arbeitsformen versprechen auf den ersten Blick viele neu gewonnene Freiheiten für die Beschäftigten: Arbeiten frei von örtlichen und zeitlichen Zwängen, Inhalte und Ziele der Tätigkeit können in agilen Organisationen zunehmend selbst definiert werden. Es gibt ein Mehr an Netzwerk statt Hierarchie und mehr Agilität statt starre und unbewegliche Systeme. Flexible Arbeitszeiten und ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit können für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Be-

ruf sorgen. Die Kehrseite der Medaille ist aber auch, dass es dadurch eine große Gefahr von Entgrenzung und Überforderung gibt. Dies führt dann langfristig zu Fehlbelastungen, die dann auch früher oder später zu gesundheitlichen Problemen führen. Unterschiedliche Studien zeigen: Vor allem im Homeoffice nehmen Überstunden deutlich zu. Auch Faktoren wie die Vereinzelnung, eine fehlende Anbindung ans Team oder auch die Zunahme an Eigenverantwortung haben Auswirkungen. Insbesondere auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Die Zahl der psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden ist in den vergangenen zehn Jahren um mehr als 40% gestiegen.

Frühzeitig Überlastungen anzeigen

Geraten Belastungen temporär aus dem Ruder, ist dies sicherlich nicht gleich eine kritische und gesundheitsgefährdende Situation. Handelt es sich jedoch um einen dauerhaften Zustand, so werden aus diesen Belastungen Überlastungen, die dann auch früher oder später zu gesundheitlichen Beschwerden und schlimmstenfalls nach einiger Zeit zu chronischen Erkrankungen führen können. Hier ist es hilfreich und wichtig, wenn die Beschäftigten frühzeitig auf bestehende Missstände und die Überlastung hinweisen. Nicht nur um die eigene Gesundheit zu schützen, sondern auch um sich zu entlasten und den Arbeitgeber deutlich auf Gefahren hinzuweisen und zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen anzuregen.



Die Zahl der psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden ist in den vergangenen zehn Jahren um mehr als 40% gestiegen.

Was ist eine Gefährdungsanzeige?

Wichtig zu wissen: Der Begriff der Gefährdungsanzeige (mitunter auch Überlastungsanzeige genannt) ist kein juristischer Begriff, der in einem Gesetzestext oder Tarifvertrag konkret definiert ist. Die Botschaft, die mit der Anzeige einer Gefährdung bzw. Überlastung an den Arbeitgeber übermittelt wird, ist: »Wir sind überlastet und brauchen Entlastung, auch von möglicher Haftung in einem Schadensfall.«

Eine Gefährdungsanzeige wird also in erster Linie gestellt, damit die Beschäftigten sich aus der Haftung nehmen können. Denn können Arbeitnehmende aufgrund von Überlastung die aufgetragenen Aufgaben nicht oder auch nur teilweise erledigen, so ist es eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, einen Hinweis auf (dadurch) drohende Schäden zu geben, § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 242 BGB. Weisen Beschäftigte nicht auf Organisationsmängel hin, haften sie möglicherweise für einen entstandenen Schaden. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) regelt zudem in §§ 15 und 16, dass die Beschäftigten »für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge tragen sowie dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr unverzüglich melden.«

»Mit der Gefährdungsanzeige wird der Arbeitgeber über unzureichende Arbeitsbedingungen informiert.«

CORNELIA DANIGEL

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Mit der Gefährdungsanzeige wird der Arbeitgeber über unzureichende Arbeitsbedingungen informiert. Dies können beispielsweise deutliche Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz, in der Arbeitsorganisation oder auch im Führungsverhalten sein. Oder, dass zu wenig Personal vorhanden oder nicht bedarfsgerecht eingesetzt wird – ein Problem, das heutzutage in fast jedem Unternehmen sehr präsent ist. Zudem wird deutlich gemacht, dass Gesundheitsgefahren durch den Arbeitgeber abzustellen sind. In der Praxis erfolgt dies nach einer gestellten Gefährdungsanzeige

Gesundheit und psychische Belastung



Faber / Satzer

Arbeitsschutz und Mitbestimmung

Handlungshilfe für Betriebsräte
2., aktualisierte Auflage
2021. 190 Seiten, kartoniert
€ 16,90
ISBN 978-3-7663-6543-9

bund-shop.de/6543



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

SEMINARTIPPS

Seminare zum Arbeits- und Gesundheitsschutz findet ihr hier:

► **Arbeits- und Gesundheitsschutz 1 –**

Die wichtigsten Grundlagen kennenlernen
<https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18132545>

► **Arbeits- und Gesundheitsschutz 2 –**

Die Gefährdungsbeurteilung umsetzen
<https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18132562>

Soforthilfe für Betriebsräte



Helmi

Arbeiter fragen – Betriebsräte antworten

Die 150 wichtigsten Fragen an den Betriebsrat
 8., aktualisierte Auflage
 2023. 712 Seiten, kartoniert
 € 46,-
 ISBN 978-3-7663-7198-0

bund-shop.de/7198



service@bund-shop.de
 Info-Telefon: 069/95 20 53-0

GUT ZU WISSEN**Mindestinhalte einer Gefährdungsanzeige**

- Datum, Name des/der Beschäftigten, betroffene Abteilung bzw. Bereich
- möglichst präzise und konkrete Beschreibung der Situation, die zu der Überlastung geführt hat (konkrete Beispiele benennen)
- Die bereits aufgetretenen Folgen der Überlastungssituation beschreiben
- Darstellung, welche Arbeiten aufgrund der Überlastung nicht mehr durchführbar sind
- Die Gründe für die Überlastung benennen, z. B. Personalsituation, mangelhafte Arbeitsorganisation, zu lange Arbeitszeiten
- Die Risiken klar benennen und persönliche Folgen für die eigene Person, – in Kliniken und Pflegeeinrichtungen: die betreuten Personen oder die Arbeitsqualität benennen
- ggf. Hinweis auf bereits geführte Gespräche oder gestellte Gefährdungsanzeigen geben
- ggf. Hinweis, dass nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bereits Beschwerde beim Betriebsrat eingereicht wurde
- Eine klar formulierte Aufforderung an den Arbeitgeber richten, Abhilfe zu schaffen

aber leider selten sofort! Der Arbeitgeber ist zu Schutzmaßnahmen gegenüber den Beschäftigten verpflichtet, § 618 BGB. Reagiert er nach einer gestellten Gefährdungsanzeige nicht, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Durch eine geeignete Organisation hat der Arbeitgeber die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sicherzustellen, Arbeitsschutzmaßnahmen regelmäßig zu prüfen und erforderlichenfalls anzupassen (§§ 3 ff. ArbSchG).

Wie stellt man eine Gefährdungsanzeige?

Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Anzeige? Viele Beschäftigte ziehen diese »Karte« meist erst, wenn nichts mehr geht und gesundheitliche Probleme deutlich wahrnehm-

bar sind. Dabei sind die Grenzen zwischen temporären Überlastungen und gesundheitlichen Problemen fließend. Erste Anzeichen hierfür können z. B. innere Unruhezustände, Schlaflosigkeit, Konzentrationsmängel oder auch Antriebslosigkeit sein. Spätestens dann sollte gehandelt werden. Über das Stellen einer Gefährdungsanzeige herrscht in der Praxis große Unsicherheit und viele Beschäftigte scheuen diese Möglichkeit aus Angst vor Stigmatisierung oder auch als »nicht leistungsfähig« vom Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Hilfreich ist es dann, dass mehrere Arbeitnehmende sich zusammenschließen, um der Argumentation des Arbeitgebers vorzubeugen, dass es sich bei den bestehenden Überlastungen um ein individuelles Problem handelt. In der Regel liegen die Ursachen für eine Gefährdungsanzeige in einer schlechten oder auch unzureichenden Arbeitsorganisation verursacht durch Personalmangel und/oder eine hohe Arbeitsmenge, unter denen meistens das ganze Team zu leiden hat. Es gibt keine fixen Vorgaben für die Gefährdungsanzeige, Beschäftigte sind in der Gestaltung der Anzeige völlig frei. Unterstützung und Beratung sowie diverse Handlungshilfen bieten auch die Gewerkschaften an. Da es sich jedoch um den Nachweis einer Überlastung und den Ausschluss von Schadensersatzansprüchen handelt, sollte die Anzeige auf jeden Fall schriftlich erfolgen und mindestens folgende Informationen beinhalten.

Zudem ist die Gefährdungsanzeige von den betroffenen Beschäftigten zu unterschreiben und dem Arbeitgeber zu übersenden bzw. zuzustellen – persönliche Übergabe unter Zeugen oder als Einschreiben mit Zustellnachweis. Auch hilft es, die gesamte Hierarchie nach oben zu beteiligen und vor allem: Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt oder -ärztin mit zu adressieren.

Nicht ohne den Betriebsrat!

Der Betriebsrat hat Beschwerden, wie sie mit einer Gefährdungsanzeige gestellt werden, anzunehmen. Hält er die Beschwerden ebenfalls für berechtigt, wirkt er auf Abhilfe hin, §§ 84, 85, 86 und auch 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Beziehen die Beschäftigten den Betriebsrat mit ein, erhöht sich der Druck auf den Arbeitgeber und es besteht zudem die Möglichkeit, im Falle der Nichteinigung die Einigungsstelle anzurufen.

Die Gefährdungsbeurteilung als wirksames Instrument

Für den Betriebsrat ergeben sich mit den gestellten Gefährdungsanzeigen sehr gute Möglichkeiten, auf bestehende Probleme im Arbeits- und Gesundheitsschutz hinzuweisen und für die überlasteten Kolleginnen und Kollegen eine Gefährdungsbeurteilung beim Arbeitgeber einzufordern.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiger Prozess im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mit ihr werden Gefährdungen analysiert und darauf aufbauende Schutzmaßnahmen entwickelt. Bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber nicht allein das Sagen: Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat im Arbeits- und Gesundheitsschutz Mitbestimmungs- und Initiativrechte ein mit umfassenden Handlungsmöglichkeiten.

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist auch eine zentrale Aufgabe des Betriebsrats mit dem obersten Ziel, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu verbessern.

Doch bei der Umsetzung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist in den meisten Betrieben noch viel Luft nach oben. In Anbetracht zunehmender Arbeitsintensivierung – auch bedingt durch die Digitalisierung und neue Arbeitsformen – wird es nun endlich Zeit, dass Betriebsräte handeln und aktiv werden.

AUF EINEN BLICK

Welche Belastungen führen z. B. zu einer Überlastung?

- Zu schwere Aufgaben (fehlende Qualifizierung)
- Zu viele Aufgaben in einer vorgegebenen Zeit (hohe Arbeitsmenge)
- Alleinarbeit ohne Anbindung an das Team/Vorgesetzte
- Keine Rückmeldung
- Belastende Aufgaben
- Mangelnde Führung/Orientierung
- Rollenunklarheit
- Keine Vertretungsregelung (Personalmangel)
- Unsichere Zukunft

All diese Belastungsfaktoren sind u.a. Themen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Sind Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt mit adressiert, müssen diese beratend tätig werden und dies z. B. im nächsten Arbeitsschutzausschuss ansprechen.

Rechtliche Ansatzpunkte und Möglichkeiten der Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat bei der Gefährdungsbeurteilung ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht. Dies liegt daran, dass der Gesetzgeber eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz für jeden Betrieb verlangt, aber die Ausgestaltung nicht regelt. Hier geht es nur im Schulterschluss zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat: Grundlage für die Mitbestimmung bildet der § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Der Arbeitgeber begehrt eine Pflichtverletzung, wenn der Betriebsrat nicht beteiligt wird. Eine Besonderheit bildet in diesem Zusammenhang das Initiativrecht: der Betriebsrat kann von sich aus die Gefährdungsbeurteilung für seinen Betrieb anregen.

Qualifizierung ist wichtig!

Die Praxis zeigt, dass die Lage für die Betriebsräte in den meisten Betrieben aufgrund neuer und flexibler Arbeitsformen und Methoden komplexer geworden ist und es in vielerlei Hinsicht einen konkreten Regelungsbedarf gibt. Insbesondere was die Gestaltung guter und gesunder Arbeitsbedingungen angeht. Dafür muss der Betriebsrat gut geschult sein, um sich für Arbeitsbedingungen einzusetzen, die nicht in Überlastung und schlimmstenfalls Krankheit enden. Denn die Praxis zeigt auch: Mit Hilfe von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen können Fehlbelastungen deutlich minimiert und geeignete Maßnahmen zur Entlastung umgesetzt werden. Welches die geeignete Vorgehensweise ist und welche Stolpersteine zu beachten sind, zeigen vor allem die Qualifizierungsangebote und Seminare für Betriebsräte bei den gewerkschaftlichen Bildungsträgern. <



Cornelia Danigel, Kompetenzzentrumsleitung Arbeit und Gesundheit, DGB-Bildungswerk.

www.dbrp.de

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2023

Macht mit!

Sichert Euch die Anerkennung Eurer Betriebsratsarbeit.

Jetzt anmelden: Teilnahmechluss 30. April 2023

Erfolgreich bewerben!

Im Video »Einfach bewerben« zeigt Eva Stoppkotte, wie Ihr Euch zum Deutschen Betriebsräte-Preis bewerben könnt: www.dbrp.de/video