

Info-Blattl

der DiAG-B Passau



Thema:

- **Überlastungs-/Gefährdungsanzeige**

Kontakt:

Adresse: Steinweg 8, 94032 Passau

Tel.: 0851/392 214

E-mail: DiAG-B-MAV@caritas-passau.de

Homepage: www.diag-b-mav-passau.de

Was ist eine Überlastungs-/Gefährdungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige verfolgt den Zweck, als Dienstnehmer dem Dienstgeber zu melden, dass eine erwartete, ordnungsgemäße Erfüllung von übertragenen Aufgaben aus sachlichem Grund nicht mehr gewährleistet ist.

Überwiegend liegen die Ursachen einer solchen sachlichen Überlastung in einer unzureichenden Personalbesetzung und diese ist ausdrücklich von einer Überlastung einer Einzelperson zu unterscheiden!

Da der Begriff der Überlastungsanzeige oft negativ belegt ist, kann auch auf andere Begrifflichkeiten wie Entlastungsanzeige, Präventionsanzeige, Gefahrenanzeige oder aber Gefährdungsanzeige ausgewichen werden. Dadurch wird der kollektive Charakter solcher Anzeigen zum Schutz der Einrichtung und der dort Beschäftigten vielfach deutlicher dargestellt und die Abwehr von Schaden, mit u.U. rechtlichen Konsequenzen für die Einrichtung, rückt einmal mehr in den Vordergrund.

Die Gefährdungsanzeige ist weder in einem Gesetz noch in einem Tarifvertrag geregelt. Es handelt sich um einen nicht näher definierten Begriff aus dem Arbeitsrecht, der durch zunehmende Arbeitsbelastung immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Warum ist eine Überlastungsanzeige sinnvoll?

Zum einen sind die Dienstnehmer gemäß §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet den Dienstgeber darauf hinzuweisen, dass Handlungsbedarf besteht, um Schaden auch von der Einrichtung abzuwenden. (§ 618 BGB Pflichten zu Schutzmaßnahmen) Erst wenn der Dienstgeber von Missständen weiß, kann er auch auf diese reagieren.

Zum anderen ist die Überlastungsanzeige eine Möglichkeit sich vor der Eigenüberforderung, Fehlern, Qualitätsmängeln und evtl. Schadensersatzforderungen zu schützen.

Rechtsfolgen bei Versäumnissen der Mitarbeiter

Erfolgt trotz eintretender Überlastungen oder Mängel keine Überlastungsanzeige, trifft die Dienstnehmer 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 Dienstnehmer den Dienstgeber oder dessen Beauftragten auf Organisationsmängel oder problematische Situationen hinweisen, geht diese Teilverantwortung wieder zurück auf jene, die das Weisungsrecht haben.

Beispiele für Überlastungstatbestände können sein:

- Längerfristige Krankheitsausfälle
(ohne entgegenwirkende und erkennbare Planveränderung und Nachbesetzung)
- Über dem Durchschnitt liegendes Arbeitspensum z.B. besondere Situationen (Notfälle, Epidemien, ...) und fehlende Anpassung der Kapazitäten
- nicht ausreichende Qualifikation der eingesetzten Mitarbeitenden

Wann ist der Zeitpunkt für eine Überlastungsanzeige gekommen?

Spätestens, wenn die Übersicht über die zu leistende Arbeit verloren gegangen ist, sollte eine solche Meldung ergehen.

Überlastungsanzeigen sollen anlassbezogen und ‚tagesaktuell‘ sein. Eine Dauermeldung, z.B. für eine ganze Woche oder gar einen ganzen Dienstplanzyklus (z.B. einen Monat) genügen nicht den rechtlichen Anforderungen und können daher hier auch nicht empfohlen werden.

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

- dass die Betreuten 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.

In welcher Form sollte eine Überlastungsanzeige gestellt werden?

Aufgrund der besseren Beweisbarkeit, sollte eine **Überlastungsanzeige immer schriftlich** erfolgen. Je nach Tageszeit und Situation kann eine telefonische (Vorab-) Information an die verantwortliche Stelle vorgeschaltet sein.

Wichtig ist die unverzügliche Meldung über den gefährdenden Missetand.

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

Was muss in einer Überlastungsanzeige Erwähnung finden?

- Aktuelles Datum und **aktueller Anlass**
- **Namen** der Mitarbeitenden des betroffenen Bereichs (Besetzung zum aktuellen Zeitpunkt der Belastung)
- **Beschreibung der konkreten Situation** z.B. Anzahl zu versorgender Betreuten (ggf. Erwähnung von Pflegestufe oder ähnl. Klassifizierungen)
- **Anzahl des aktuell vorhandenen Personals**, in bestimmten Bereichen inkl. der jeweiligen Qualifikation.
- **Art der Überlastung** z.B. Verstoß gegen gesetzl. Bestimmungen (z.B. ArbZG), keine Pausen,
- Wartezeiten und Verzögerungen und **Abweichungen von Standards** (z.B.: Behandlung, Klingelruf, Toilettengang, Aufsicht, ...)
- Nichteinhaltung von Kontrolle und Überwachung, Rundgänge und Hygienemaßnahmen können nicht eingehalten werden oder müssen vernachlässigt werden...
- ggf. bereits ergangene Beschwerden von Angehörigen, Betreuten und Mitarbeitenden, die aufgrund der geschilderten Situation nicht erledigt werden können.
- **der Hinweis auf nicht auszuschließende Fehler, versehen mit der Bitte um Abhilfe**
- **Ausdrücklicher Hinweis, dass auch weiterhin alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden um Gefahren zu vermeiden.**
- **Vorschläge** von Maßnahmen, die eine Verbesserung der Situation herbeiführen können. (Diese sind nicht zwingend nötig, können aber durchaus gemacht werden!)
- **Unterschrift** der anwesenden/beteiligten/betroffenen Mitarbeitenden
- **Kopie an Mitarbeitervertretung (MAV)**, vermerken und Übermittlung sicherstellen

Mögliche Maßnahmen, die als Vorschlag in der Überlastungsanzeige Erwähnung finden können:

Welche Arbeiten können unerledigt bleiben, bzw. zurückgestellt werden?

z. B.:

- Berufsfremde Tätigkeiten
- Ausbildungsaufgaben und Anleitung
- Verwaltungsarbeiten und Administration
- Einschränkung pflegerischer Tätigkeiten z.B. Mobilisierung, Anleitung, aktivierende Pflege
- Reduzierung therapeutischer und prophylaktischer Maßnahmen nach erfolgter Priorisierung

Was könnte unternommen werden?

- Zusätzlicher Einsatz von Arbeitskräften (Aushilfen, Einspring-Pool, Leiharbeit?)
- Entwicklung und Anwendung von grundsätzlichen Notfall- bzw. Ausfallkonzepten
- Bettensperrung/ Aufnahmestopp (Kapazitätsanpassung)
- Verlegung, Verteilung von Bewohnern/Patienten/Klienten
- Verschiebung von Arbeitsprozessen auf andere Abteilungen, Mitarbeiter oder aber auf einen späteren Zeitpunkt

Muster für eine Überlastungsanzeige findet Ihr beispielsweise hier:

Bei der DiAG MAV Freiburg:

- https://www.diag-mav-freiburg.de/media/download/variant/544241/2017-09-01-ueberlastungsanzeige-muster_1.docx

Bei Verdi:

- <https://mittelfranken.verdi.de/++file++58736a5a086c2602d6b25ea4/download/muster-ueberlastungsanzeige.pdf>

