

Herzlich willkommen zu unserem Podcast „Dienst im Dialog“! Heute geht's um das Thema Überlastungsanzeige.

Sonja: Wenn ich dem Arbeitgeber mitteile, dass ich überlastet bin und Schwierigkeiten habe, meine Arbeit zu schaffen, kann das nicht Nachteile für mich haben?

Claudia: Nein. Im Gegenteil. Wenn du deine zu hohe Arbeitsbelastung **nicht** anzeigst, kann das Nachteile haben.

Sonja: Ach. Welche denn?

Claudia: Gemäß § 16 Arbeitsschutzgesetz bist du verpflichtet, eine Überlastung deinem Arbeitgeber, in deinem Fall deiner Schulleitung, zu melden.

Sonja: Was hat denn das Arbeitsschutzgesetz damit zu tun?

Claudia: Deine zu hohe Arbeitsbelastung gefährdet erstens deine eigene Sicherheit und Gesundheit und zweitens auch die von anderen. Daher nennt man die Überlastungsanzeige auch Gefährdungsanzeige. Wenn du z.B. abends zu lange korrigierst, bist du morgens zu müde, stolperst, fällst die Treppe runter, reißt deinen Kollegen mit ...

Sonja: Verstehe. Der Begriff Gefährdungsanzeige gefällt mir auch schon besser. Denn meine Überarbeitung ist ja eine Gefährdung, nicht nur für mich, sondern auch für andere.

Claudia: So ist es. Und diese Gefahren müssen erst gemeldet und dann gebannt werden.

Sonja: 1 Euro für das Phrasen-Schwein bitte. Nach meiner Erfahrung kann man melden und melden, aber gebannt wird nichts.

Claudia: Okay, ich zahle den Phrasen-Euro. Trotzdem möchte ich zwei „Aber“ anbringen: Erstens sicherst du dich auch vor arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen ab. Wenn du z.B. aufgrund von Übermüdung oder einer zu hohen Kinderzahl in deiner Gruppe deiner Aufsichtspflicht nicht mehr voll nachkommen kannst, dann kann der Arbeitgeber dich dafür nicht zur Rechenschaft ziehen – wenn du vorher eine Überlastungsanzeige gestellt hast.

Sonja: Das leuchtet ein. Und das zweite „Aber“?

Claudia: Allein mit dem Stellen der Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige ist es natürlich nicht getan. Wenn etwas passieren soll, musst du schon ein bisschen Druck machen.

Sonja: Na super. Ich bin schon überlastet. Und jetzt soll ich auch noch Druck machen. Wo denn?

Claudia: Erstens bei deiner Schulleiterin bzw. deinem Schulleiter. Sie oder er hat die Funktion des Arbeitgebers inne und hat damit eine Fürsorgepflicht für dich.

Sonja: Ist diese Fürsorgepflicht auch gesetzlich vorgeschrieben?

Claudia: Ja, sie ist in § 45 Beamtenstatusgesetz und § 241 des Bürgerlichen Gesetzbuches verankert.

Sonja: Gut, damit werde ich argumentieren. Und wenn das nicht hilft?

Claudia: Gemäß § 17 Arbeitsschutzgesetz kannst dich an die Behörden für den Gesundheitsschutz wenden: die Unfallkasse Berlin (UKB) und Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheit und technische Sicherheit (LAGetSi).

Sonja: Da wird meine Schulleitung aber nicht begeistert sein.

Claudia: Sie wird es nicht erfahren. UKB und LAGetSi sind verpflichtet, die Beschwerden vertraulich zu behandeln.

Sonja: Gut. Deine beiden „Aber“ überzeugen mich. Wie stelle ich nun eine Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige?

Claudia: Leider gibt es von unserem Arbeitgeber dafür kein Formular. Daher haben wir als Personalrat eines entwickelt. Du findest es auf der Rückseite des PR-Infos zur Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige.

Sonja: Welche Gefährdungen kann ich hier z.B. eintragen?

Claudia: Nichteinhaltung der Pausenzeiten gem. § 4 Arbeitszeitgesetz, Verlängerung der geplanten Arbeitszeit, eine zu hohe Gruppengröße, Personalmangel, unzureichende Schutzausrüstung bzw. Hygienestandards und schlechte räumliche Bedingungen – diese Gefährdungen sind auf dem Formular aufgeführt. Hier brauchst du nur anzukreuzen. Zusätzlich kannst du noch weitere Gefährdungen eintragen.

Sonja: Und wenn ich auch schon Ideen für Maßnahmen habe, die meine Gefährdung reduzieren können?

Claudia: Die kannst du auch in dem Formular eintragen.

Sonja: Tatsächlich?

Claudia: Ja, gem. § 17 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz hast du ein Vorschlagsrecht.

Sonja: Und das nützt etwas?

Claudia: Zumindest muss sich der Arbeitgeber mit deinen Vorschlägen zu befassen, z.B. im Arbeitsschutzausschuss. Und danach muss er dir eine Rückmeldung zu geben.

Sonja: Gut, ich trage Vorschläge ein. Und das ausgefüllte Formular gebe ich im Schulsekretariat ab.

Claudia: Genau. Vorher machst du dir eine Kopie und lässt dir dort den Eingang mit Datumstempel bestätigen.

Sonja: Kann ich auch gleich eine Kopie an die Unfallkasse Berlin und Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheit und technische Sicherheit schicken?

Claudia: Nein. Erst musst du deiner Schulleitung Gelegenheit geben, Abhilfe zu schaffen. Wenn du aber sofort informieren kannst, sind der Personalrat und der arbeitsmedizinische Dienst der Charité. Dorthin solltest du einen Scan deiner Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige mailen.

Sonja: Arbeitsmedizinischer Dienst der Charité – was genau ist das?

Claudia: Er berät unseren Arbeitgeber beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hier ist z.B. auch die für Spandau zuständige Betriebsärztin angestellt. Die Kontaktdaten findest du in unserem PR-Info.

Sonja: Okay. Jetzt habe ich die Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige abgegeben, eine Kopie an Personalrat und arbeitsmedizinischen Dienst geschickt. Und nun?

Claudia: Nun bekommst du eine Rückmeldung der Schulleitung. Zumindest solltest du eine bekommen. Denn sie ist gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz und § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches dazu verpflichtet. Falls das nicht passiert: Wende dich an uns, den Personalrat.

Sonja: Oh je, auch die Rückmeldung muss ich ggf. erkämpfen.

Claudia: Genau. Daher wehre den Anfängen. Nur wenn deine Überlastung noch nicht zu groß ist, hast du noch Energie, etwas dagegen zu tun.

Sonja: Was genau tue ich denn – nachdem ich die Rückmeldung erhalten habe?

Claudia: Du bittest den Personalrat, dass er bei der Schulaufsicht nachhakt, welche Maßnahmen zu deiner Entlastung geplant sind und dass er darauf achtet, dass deine Vorschläge im Arbeitsschutzausschuss thematisiert werden.

Sonja: Und wenn das nicht hilft?

Claudia: Dann nimmst du dein Beschwerderecht bei der Unfallkasse Berlin und dem LAGetSi, dem Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheit und technische Sicherheit wahr. Die Kontaktdaten stehen in unserem PR-Info.

Sonja: Und wenn das nicht hilft?

Claudia: Dann bleibt dir noch dein Zurückbehaltungsrecht gem. § 273 Bürgerlichem Gesetzbuch.

Sonja: Was ist das denn?

Claudia: Werden die Anforderungen des Gesundheitsschutzes nicht erfüllt, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Beamtinnen und Beamte können das nicht! – ihre Arbeitsleistung „zurückbehalten“. Obwohl du nicht arbeitest, bleibt dein Vergütungsanspruch nach § 615 und § 298 des Bürgerlichen Gesetzbuches bis zur Behebung der Gefahr bestehen. Aber Vorsicht: Das ist wirklich das allerletzte Mittel und du musst dir sicher sein, dass ein schwerer Verstoß gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz vorliegt.

Sonja: Das Zurückbehaltungsrecht werde ich mir merken. Natürlich nur für den absoluten Notfall.

Claudia: Und damit dieser Notfall nicht eintritt, sollten alle Kolleginnen und Kollegen, die Gefährdung ihres Arbeits- und Gesundheitsschutzes feststellen eine Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige stellen. Denn je mehr Beschäftigte von diesem Recht Gebrauch machen, desto höher wird der Druck auf den Arbeitgeber Abhilfe zu schaffen.

Mit diesem Apell verabschieden wird uns. Und natürlich mit dem Hinweis auf unsere Homepage, wo man das Info zur Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige und die PDF-Version dieses Podcasts und unsere Kontaktdaten findet! Das nächste Mal geht es um das Thema Ruhestand.