



Gefährdungsanzeige

Weshalb sie bei Belastung für Entlastung sorgen kann

Überlastung oder hohe Arbeitsbelastungen können vielfältige Gefährdungen mit sich bringen – physisch oder psychisch. Mit einer Gefährdungsanzeige können Beschäftigte ein deutliches Zeichen setzen, um auf Gefährdungen aufmerksam zu machen.

Warum eine Gefährdungsanzeige erstatten?

Grundsätzlich ergibt sich aus dem Arbeitsverhältnis u. a. die Nebenpflicht, die Dienststelle auf Gefahren am Arbeitsplatz hinzuweisen (§ 16 ArbSchG sowie §§ 611, 241 und 242 BGB). Daher sind Beschäftigte verpflichtet, Gefährdungen bei der Dienststelle anzuzeigen. Wird dies unterlassen und entsteht daraus ein (möglicher) Schaden, kann der Beschäftigte mit haftbar gemacht werden (§ 280 BGB).

Durch die Gefährdungsanzeige werden Beschäftigte von einer (möglichen) beruflichen Haftung entbunden und schützen dadurch u. U. andere Beschäftigte und Kunden, soweit ihnen kein grob fahrlässiges Fehlverhalten nachgewiesen werden kann.

Angst vor arbeitsrechtlicher Benachteiligung

Beschäftigte, die eine Gefährdungsanzeige machen oder eine Beschwerde beim Personalrat einreichen, sind durch das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) geschützt. Das heißt, dass die Dienststelle keine negativen Konsequenzen, etwa durch Abmahnung, Versetzung oder Kündigung, ziehen darf. Sollte dennoch eine Benachteiligung auftreten, können Beschäftigte sich beim Personalrat beschweren oder individualrechtliche Schritte einleiten.

Wie kann der Personalrat helfen?

Beschäftigte haben das Recht, sich beim Personalrat zu beschweren, wenn sie Gefährdungen am Arbeitsplatz feststellen oder die Dienststelle keine Abhilfe bei einer bereits gemeldeten Gefährdung schafft. Auch wenn Beschäftigte aufgrund einer Gefährdungsanzeige benachteiligt werden, können sie sich an den Personalrat wenden.

Der Personalrat ist verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und, wenn sie berechtigt ist, Maßnahmen bei der Dienststelle einzufordern. Außerdem informiert der Personalrat die Beschäftigten über den Stand der

Beschwerde und die ergriffenen Maßnahmen.

Auch wenn der Personalrat die Beschwerde für unbegründet hält, hat er die Beschäftigten darüber zu informieren und ihnen gegebenenfalls beratend zur Seite zu stehen.

Was ist bei der Gefährdungsanzeige zu beachten?

Wichtig: Schriftliche Dokumente haben Beweiskraft. Eine schriftliche Gefährdungsanzeige ermöglicht es Beschäftigten, ihre Position eindeutig festzuhalten und dient in einem möglichen Verfahren als wichtiges Beweismittel.

Es ist ratsam, die Gefährdung selbst und die daraus resultierenden Folgen möglichst detailliert zu schildern. Die Schilderung muss Name, Datum und Unterschrift enthalten. Sollten mehrere Personen beteiligt sein, sollten diese ebenfalls unterschreiben.

Hinweis: Zur eigenen Absicherung sollte eine Kopie der Gefährdungsanzeige aufbewahrt werden (Beweiskraft).

Wer erhält die Gefährdungsanzeige?

Die Gefährdungsanzeige muss verpflichtend der Dienststelle übermittelt werden. Es ist außerdem sinnvoll, den Personalrat als Vertreter der Beschäftigten in Kopie zu setzen. Zusätzlich kann die Anzeige an die Sicherheitsfachkraft oder den QM-Beauftragten weitergeleitet werden.

Was ist, wenn die Gefährdung nicht behoben wird?

Falls die Dienststelle nicht auf eine Gefährdungsanzeige reagiert oder keine Maßnahmen ergreift, besteht die Möglichkeit, Aufsichtsbehörden wie die Gewerbeaufsicht oder Berufsgenossenschaften einzuschalten. Diese Institutionen sind befugt, Arbeitsschutzverletzungen zu überprüfen und entsprechende Maßnahmen anzuordnen.

Der Personalrat