



EVANGELISCHE FACHSTELLE
für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gefährdetenbeurteilung, Gefährdungsanzeige, Überlastungsanzeige und Gefährdungsbeurteilung

Unterschiede, Gemeinsamkeiten und Verwandtschaft

Karsten Voshage
Sicherheitsingenieur

Die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)



EVANGELISCHE FACHSTELLE
für Arbeits- und Gesundheitsschutz

eine Einrichtung der

www.efas-online.de



AGENDA

1. Begriffsbestimmungen und Hintergründe
2. Unterschiede und Gemeinsamkeiten
3. Zusammenwirken
 - a) Einflussmöglichkeiten
4. Zusammenfassung





BEGRIFFSBESTIMMUNG ÜBERLASTUNGSANZEIGE *EFAS*

Der Begriff
„Überlastungsanzeige“

- ist weder gesetzlich noch tariflich definiert,
- kann synonym auch Gefährdungs-, Gefahren-, Entlastungs- oder Qualitätsanzeige genannt werden.
- Eine Mitteilung eines Mitarbeitenden an den Arbeitgeber



GESETZLICHER HINTERGRUND DER ÜBERLASTUNGSANZEIGE



Die Überlastungsanzeige ergibt sich aus der Pflicht des Mitarbeitenden den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbracht werden kann (Arbeitsvertragliche Nebenpflicht § 241 BGB und § 242 BGB)

und

der/die Mitarbeitende die Haftung für eventuell daraus folgende Schäden nicht übernehmen kann, da das Weisungsrecht beim Arbeitgeber liegt (§ 611a BGB).

Die Ursache der drohenden Gefährdung liegt dabei nicht im Leistungsvermögen des Mitarbeitenden sondern in der Arbeitssituation oder den Arbeitsumständen.

§ 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

(1) Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.

(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

§ 242 Leistung nach Treu und Glauben

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

§ 611a Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. [...]



INHALT EINER ÜBERLASTUNGSANZEIGE

- Datum und Name des Mitarbeitenden
- Arbeitsbereich, Abteilung
- Konkrete Beschreibung der Situation und der Defizite
- Konkrete Beschreibung der daraus resultierenden negativen Folgen oder drohender Folgen, für die keine Verantwortung übernommen werden kann
- Eventuell ein Vorschlag, wie Abhilfe geschaffen werden könnte
- Aufforderung zur Abhilfe
- Unterschrift



BEGRIFFSBESTIMMUNG

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



Der Begriff „Gefährdungsbeurteilung“

- stammt aus dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG).
- Der Arbeitgeber ermittelt mit der Gefährdungsbeurteilung notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen.
- Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, festgelegte Maßnahmen und deren Überprüfung sind zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG).

Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. [...]

DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

- betrachtet umfassend mögliche Ursachen von Gefährdungen von Mitarbeitenden,
- beinhaltet eine Beurteilung (Risikobewertung) und
- dient der Auswahl und Festlegung der Schutzmaßnahmen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein stetiger Prozess, der betriebliche Entscheidungen/Entwicklungen begleitet soll. Gleichzeitig beschreibt der Handlungskreis der Gefährdungsbeurteilung das grundlegende Prinzip, um Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten.

§ 5 ArbSchG

[...]

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Überlastungsanzeige	Gefährdungsbeurteilung
schreibt der/die Mitarbeitende	dokumentiert der Arbeitgeber
fordert den Arbeitgeber zum Handeln auf	begründet das Handeln des AG
Die drohenden Auswirkungen beziehen sich auf das Ergebnis der Arbeit und sie können verschiedene Aspekte betreffen (haftungsrechtlich, Produktqualität, finanziell, ...)	Es geht um die Gesundheit der Mitarbeitenden bei der Arbeit (Unfall oder Gesundheitsgefahren)
Schutz des Mitarbeiters vor arbeits-/strafrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, Schadensersatz, Kündigung)	Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen zu entwickeln.
Für den Fall eines Schadens ist der Mitarbeitende von der Haftung befreit.	Der Arbeitgeber verantwortet die Arbeitsbedingungen und die Festlegung von Schutzmaßnahmen.

Überlastungsanzeige	Arbeitsschutzgesetz/Gefährdungsbeurteilung
<p>Mitarbeitende müssen aus arbeitsvertraglicher Pflicht auf Missstände hinweisen, um den Arbeitgeber vor Schaden zu bewahren.</p>	<p>Mitarbeitende haben dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten jede festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden (ArbSchG § 16).</p>
	<p>Mitarbeitende haben das Recht, sich im Fall unzureichender Schutzmaßnahmen beim Arbeitgeber zu Beschweren. Wird ihrer Beschwerde nicht abgeholfen, dürfen Mitarbeitende die Aufsichtsbehörde informieren. Daraus dürfen keine Nachteile entstehen (ArbSchG § 17).</p>
<p>Die MAV kann eingebunden werden.</p>	<p>Die Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig.</p>



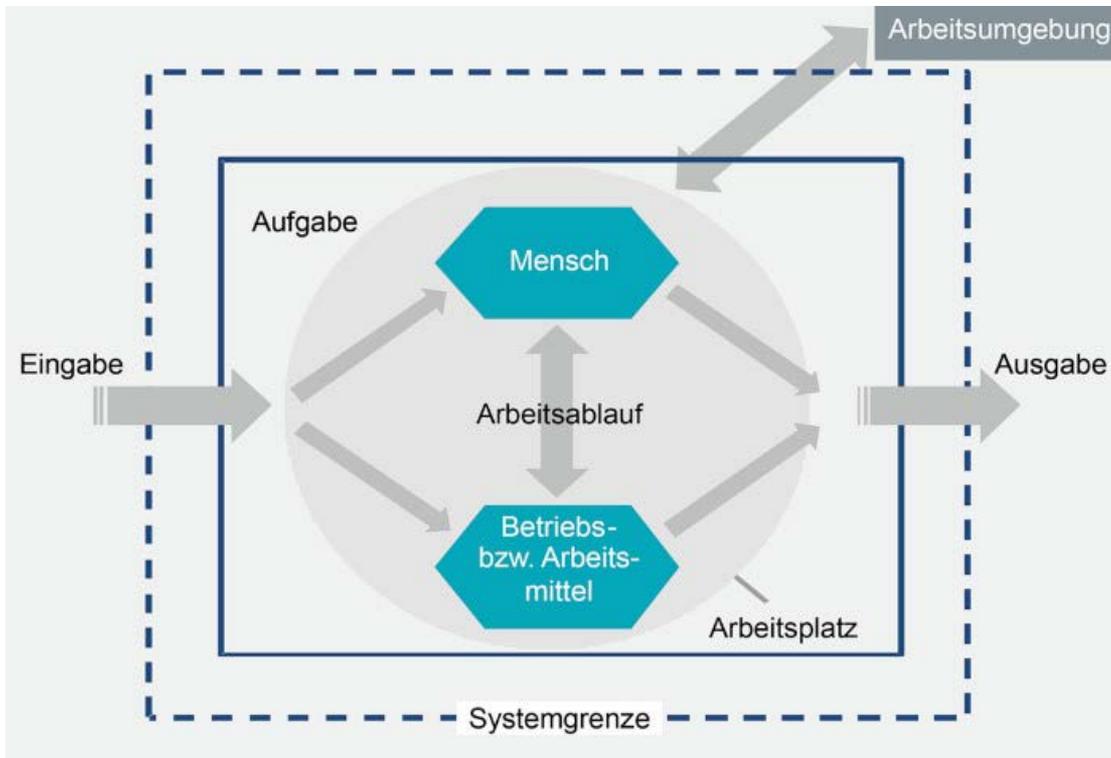
ZUSAMMENWIRKEN

Der Arbeitgeber hat kontinuierlich mittels der Gefährdungsbeurteilung für sichere und gesunde* Arbeitsplätze zu sorgen.

Kontinuierlicher Arbeitsschutz sollte verhindern, dass es zu Überlastungsanzeigen kommt.

*
„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Das Erreichen des höchstmöglichen Gesundheitsniveaus ist eines der Grundrechte jedes Menschen, ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit [original: „race“], der Religion, der politischen Überzeugung, der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung.“
(Definition der WHO)





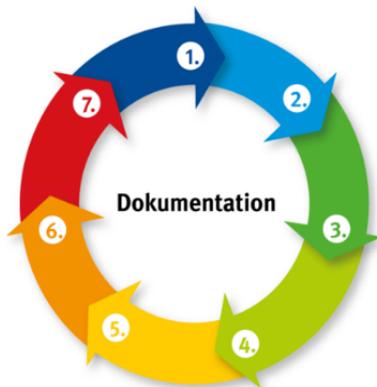
ArbSchG § 4 Allgemeine Grundsätze

[...]

Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

[...]

Vorbereitung: Akteure, Ziele, Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen
Qualifizieren



Quelle: Unfallkasse Hessen, <https://www.ukh.de>

1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen
2. Ermittlung der Gefährdungen und Belastungsfaktoren
3. Bewertung der Gefährdungen und Belastungsfaktoren
4. Entwicklung und Festlegung von Maßnahmen im Dialog mit den Beschäftigten
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Wirksamkeitskontrolle
7. Aktualisierung/Fortschreibung



§ 5 ArbSchG

[...]

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Arbeitsumgebung: etwa Gestaltung der Arbeitsplätze und -mittel, Raumklima, Lärmbelästigung, Lichtverhältnisse

Arbeitsorganisation und -ablauf: Handlungsspielraum der Beschäftigten, Zeitvorgaben für Aufgaben, Gestaltung von Dienstplänen und Pausen, Teamzusammensetzung usw.

Arbeitsinhalte und -aufgaben: zum Beispiel eintönige Aufgaben (Monotonie), große Verantwortung, Überforderung oder Unterforderung, Konfrontation mit Gewalt und Aggression im Arbeitsumfeld

soziale Faktoren: etwa Kommunikation im Betrieb, Konflikte bis hin zu Mobbing, Verhalten von Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen

Arbeitsformen: beispielsweise befristete Arbeitsverträge, ständige Erreichbarkeit auch in der Freizeit

ZIEL IST NICHT DIE BESEITIGUNG JEDLICHER PSYCH. BELASTUNG

Psychische Balance: Stressoren und Ressourcen

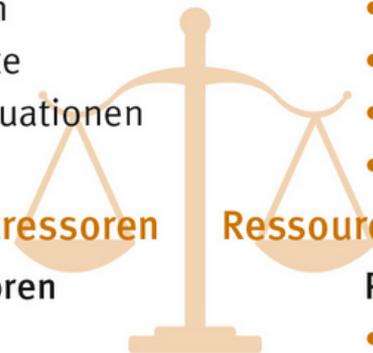
Bedingungsbezogene Stressoren

- Hoher Zeitdruck und Hektik
- Häufige Unterbrechungen
- Spannungen und Konflikte
- Emotional belastende Situationen
- ...

Bedingungsbezogene Ressourcen

- Möglichkeiten, die Arbeit zu gestalten
- Klar definierte Rollen
- Soziale Unterstützung
- Anerkennung und Wertschätzung
- ...

Stressoren Ressourcen



Personenbezogene Stressoren

- Überengagement
- Nicht Nein sagen können
- Schwierigkeiten, Prioritäten zu setzen
- Hohes Anerkennungsbedürfnis
- ...

Personenbezogene Ressourcen

- Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Bereitschaft zu lernen
- Unterstützung suchen und annehmen können
- „Gesunde“ Grenzen ziehen können
- ...

Schuld festzustellen, hilft nichts.

- Probleme (hinsichtlich psych. Belastungen) sind in der Organisation bekannt.
- Die Lösungen liegen in der Organisation.
- Es fehlt oft an Methoden, um zu Verbesserungen zu kommen.
(z. B. durch Workshop, Mitarbeitergespräche, Teambesprechungen, Ideentreffen, ...)

- Dem Hinweis von Mitarbeitenden auf unzureichende Arbeitsbedingungen muss der Arbeitgeber nachgehen.
- Überlastungsanzeigen oder andere Hinweise auf Defizite bei den Arbeitsbedingungen entspringen der Pflicht der Mitarbeitenden. Insofern verdienen sie Wertschätzung.
- Gesundheitsgerechte Führung sollte förmliche Anzeigen der Mitarbeitenden obsolet machen und eine innerbetriebliche Präventionskultur befördern, in der Mitarbeitende und Vorgesetzte über gute Arbeitsbedingungen kontinuierlich im Austausch sind.





ÜBER UNS

DIE LANDESKIRCHEN



INFORMATIONEN

VERANSTALTUNGEN



DIE EFAS



Mehr als 240.000 Menschen in Deutschland arbeiten für die evangelische Kirche – ob als Pastorin, Sachbearbeiter, Kirchenmusikerin oder Küster. Ziel der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS) ist es, dass die Mitarbeitenden aller Landeskirchen gut und sicher arbeiten können. Deshalb hat die EKD 1997 die EFAS ins Leben gerufen. Unfälle sollen vermieden, arbeitsbedingte Erkrankungen verhindert, Arbeitsplätze gesundheitsförderlich gestaltet werden. Genau dabei unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EFAS den „Arbeitgeber Kirche“.

ÜBER UNS

Die EFAS

Jahresbericht 2019/20

Jahresbericht 2021

Beirat der EFAS

Häufige Fragen

Newsletter

Kontakt

Betreuung Landeskirchen

