

## Informationsblatt zur Gefährdungsanzeige

Als Gefährdungsanzeige wird ein, in der Regel schriftlicher, Hinweis von Beschäftigten an den oder die jeweilige Vorgesetzte:n bezeichnet, in dem dargelegt wird, dass Aufgaben nicht mehr ordnungsgemäß ausgeführt werden können. Ursache sind häufig Überlastungen. Überlastungen am Arbeitsplatz sowie Mängel im Arbeitsschutz führen zu einer Gefährdung der Arbeitssicherheit. Bevor die Gesundheit Schaden nimmt, sind die Beschäftigten aufgerufen, die Gefährdung in Form einer Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeige aufzuzeigen. Damit weisen sie auch auf mögliche Gefahren für die Qualität der Arbeitserbringung hin und machen sich ggf. von einer drohenden Haftung frei. Diese können durch Aufgabenzuwachs, Personalmangel oder Termin- und Zeitdruck entstehen. Im schlimmsten Fall kann es durch die Überlastung zu Schädigungen Dritter, des Arbeitgebers oder auch von Kolleg:innen kommen. Um dies zu verhindern, ergibt sich aus dem Arbeitsrecht ([§ 16 Abs. 1 ArbSchG](#)) für jede:n Beschäftigten das Recht, aber auch die Pflicht, auf solche Situationen hinzuweisen. Im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber angezeigten Missständen entgegenwirken. Falls dies nicht umgehend möglich ist, kann der/die Beschäftigte jederzeit erneut darauf hinweisen.

Welche Rechte haben die Beschäftigten, wenn der Arbeitgeber trotz „Warnung“ untätig bleibt?

1. [Beschwerderecht](#) gem. § 17 (2) Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bei den Gesundheits-schutzbehörden: Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) und Landesgesundheitsamt (LGA).
2. [Vorschlagsrecht](#) gem. § 17 (1) ArbSchG: Beschäftigte können dem Arbeitgeber formlos Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsorganisation unterbreiten. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes hat sich der Arbeitgeber, z.B. im Arbeitsschutzausschuss mit den Vorschlägen zu befassen und den Beschäftigten eine Rückmeldung zu geben.
3. [Zurückbehaltungsrecht](#) gem. § 273 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Bleibt der Arbeitgeber nach Ausschöpfung der unter Punkt 1 und 2 genannten Rechtswege immer noch hinter den **Anforderungen des Gesundheitsschutzes** zurück, kommt für Arbeitnehmer:innen auch ein Zurückbehaltungsrecht in Betracht.

Gem. § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) haben Sie gesetzlich garantierte Pausenzeiten: nach 6 Stunden Arbeit muss eine 30-minütige Pause gewährt werden, welche max. in 2 Abschnitte von je 15 min unterteilt werden darf. Weisen Sie Ihre Vorgesetzten auf Verstöße gegen das ArbZG sofort hin. Informieren Sie ggf. den Personalrat und schicken Sie eine Kopie der Gefährdungsanzeige an den Personalrat!