

Wenn Beschäftigte „aussteigen“



Die Überlastungsanzeige



Wenn Beschäftigte „aussteigen“





Was ist eine Überlastungsanzeige ?

Eine Überlastungsanzeige ist eine Meldung vom Arbeitnehmer an die Unternehmensleitung bzw. den Vorgesetzten, dass aus sachlichen Gründen und auch bei größter Sorgfalt die Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt werden können und Fehler deshalb nicht auszuschließen sind.

Reagiert der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber auf die Entlastungsanzeige nicht, können entstehende Fehler nicht zu Lasten des Anzeigenden bewertet und geahndet werden.

Wann sollte man eine Überlastungsanzeige einreichen?

Eine Überlastungsanzeige sollte immer dann eingereicht werden, wenn die Arbeit aus eigener Kraft nicht mehr in den sonst üblichen Zeiten und Abläufen zu bewältigen ist.

Meist verliert der Beschäftigte auch die Übersicht über die zu leistenden Arbeit (Gefühl, dass "die Arbeit über den Kopf wächst").



Wann können Überlastungen auftreten?

Die Gründe von Überlastungen sind vielfältig.

Überlastungen treten häufig dann auf, wenn andere Mitarbeiter/innen längerfristig ausfallen (z. B. Krankheit, Freistellung, Erziehungsurlaub) und die Arbeit vertretungsweise zusätzlich übernommen werden muss.

Überlastungen können z. B. auch eintreten, weil auf Grund von Gesetzesänderungen eine große ("unüblichen") Zahl von Aufträgen in der Dienststelle eingeht, welche nun innerhalb bestimmter Fristen abzuarbeiten sind.

Aber auch die Einführung von völlig neuen Arbeitsaufgaben kann zu Überlastungen führen, insbesondere dann, wenn für die Personalbemessung zur Aufgabenerfüllung noch keine Erfahrungen vorliegen.



Juristische Hintergründe einer Überlastungsanzeige

Der Begriff "Überlastungsanzeige" ist weder gesetzlich noch tarifvertraglich geregelt. Selbst in Verordnungen ist die Begrifflichkeit nicht existent.

Dennoch kann eine Begründung für die Notwendigkeit der Meldung aus dem Wortlaut entsprechender Vorschriften hergeleitet werden.

Ihre Nützlichkeit bzw. ihre Erforderlichkeit kann jedoch aus der Rechtsprechung in Schadensersatzklagen gefolgert werden.



Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.



Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 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.

§ 242 Leistungen nach Treu und Glauben

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



Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Der Arbeitgeber ist nach § 618 (1) **BGB** zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren verpflichtet:

Der Dienstberechtigte hat [...] Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dinge es gestattet.

Nach § 278 BGB **hat** der Arbeitgeber außerdem ein Verschulden [...] der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.

(Organisationsverschulden)



Form und Inhalt der Überlastungsanzeige 1

Die Überlastungsanzeige ist aus Beweisgründen die schriftliche Form vorzuziehen. Sie wird direkt an Vorgesetzte gerichtet, zum Beispiel an den Meister, Teamleiter oder Abteilungsleiter.

Eine zusätzliche Information der Arbeitnehmervertretung ist nicht zwingend, sollte in Vereinbarungen aber verankert werden. Es muss sicher gestellt sein, dass Überlastungsanzeigen umgehend bearbeitet werden.

Inhaltlich muss die Art der Überlastung klar und konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern, z.B. wie viel Personal vorhanden ist und wie viele Aufträge/Tätigkeiten in welcher Zeit und mit welchem Schweregrades abzuarbeiten sind.

Der Beschäftigte sollte darauf hinweisen, dass Fehler durch die Entlastung nicht auszuschließen sind und dass er um Abhilfe bittet.

Weiterhin sollte kurz geschildert werden, was die verantwortlichen Vorgesetzten, bereits unternommen haben, die Situation zu verbessern.

Hier ist eine Checkliste zum Abhaken empfehlenswert, die beweist, dass alle Möglichkeiten der Nachgeordneten bereits ausgeschöpft wurden und nicht zum Ziel geführt haben.

Die nicht mehr ordnungsgemäß durchführbaren Tätigkeiten und möglichen Risiken sollten aufgezeigt werden. Auch bei diesem Punkt ist eine Checkliste sinnvoll, die handschriftlich ergänzt werden kann.



Form und Inhalt der Überlastungsanzeige 2

Die Anzeige ist vom überlasteten Arbeitnehmer an den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu richten. Auch eine Gruppe von Arbeitnehmern (z.B. eine Arbeitsgruppe, Team) kann eine Überlastungsanzeige einreichen.

Der Arbeitnehmer ist durch das bloße Schreiben einer Überlastungsanzeige jedoch nicht gänzlich von der **Haftung** befreit.

Er muss seine volle Arbeitsleistung gemäß **§ 276 BGB** dennoch unter Berücksichtigung der Weisungen mit der „erforderlichen Sorgfalt“ erbringen.

Individuelle Fehler des Arbeitnehmers führen immer zu einer Mithaftung.

Er darf dann also beispielsweise nicht „schludern“ oder Vorschriften missachten, um den Arbeitsanfall bewältigen zu können, da ihn sonst im Schadensfall ein „Verschulden durch Unterlassen bzw. durch Fahrlässigkeit“ treffen kann. Er muss darüber hinaus alle ihm zur Verfügung stehenden organisatorischen Möglichkeiten nutzen, um die bestehende Überlastungssituation zu bewältigen.



Form und Inhalt der Überlastungsanzeige 3

Falls aufgrund einer Überlastung eine Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder einer anderen Person eintritt, ergibt sich bei Beachtung der vorgenannten Sorgfaltspflicht eine haftungsrechtliche Entlastung des Arbeitnehmers, wenn er nachweislich zuvor unverzüglich eine Überlastungsanzeige erstattet hat.

Hat er keine erstattet, trifft ihn möglicherweise ein „Verschulden durch Unterlassen“. In der Regel sollte eine Belastungsanzeige daher zur **Beweissicherung** schriftlich (und zwar auf dem **Dienstweg**, nicht über die Öffentlichkeit) und unverzüglich erfolgen.

Besteht die Überlastungssituation (personelle Unterbesetzung, unrealistische Zeitvorgaben) über längere Zeit (z.B. mehrere Monate) fort, ist es sinnvoll, die Anzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen kann, dass die Überlastung nicht mehr besteht.

Form und Inhalt der Überlastungsanzeige 4

Ist der Arbeitnehmer durch dauernde Überlastung gesundheitlich beeinträchtigt, dass seine Arbeitskraft nicht mehr voll zur Verfügung steht, sollte er ärztlichen Rat einholen, da ein Weiterarbeiten trotz Arbeitsunfähigkeit rechtlich nachteilig sein kann.





Gerichtsurteil

Schuldhaftigkeit

Die Arbeitnehmerhaftung beschränkt sich nach einem **Bundesarbeitsgerichtsurteil (vom 27.9.1994 - APNr. 103 zu S 611 BGB)** für alle **Arbeitnehmer/innen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Alles andere fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit kann z.B. Arbeitsüberlastung oder nicht vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vertretende Müdigkeit eine Rolle spielen. Die Überlastungsanzeige ist also eine Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer/ in vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen.**

Grob fahrlässig handelt, wer als Arbeitnehmer/in die erforderliche Sorgfalt unterlässt oder nahe liegende Überlegungen nicht anstellt. Die Pflichtverletzung muss besonders groß und auch subjektiv nicht entschuldbar sein. Mit Vorsatz handelt, wer wissentlich ein rechtswidriges Ergebnis will. Voraussetzung für Schadenersatz ist, dass Arbeitnehmer/innen schuldhaft und rechtswidrig gehandelt haben. Rechtswidrig bedeutet, dass kein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die Schuldhaftigkeit ergibt sich aus der Prüfung der vorgenannten Begriffe.



Rechtsquellen

- Gesetze und Verordnungen
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
 - § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
 - § 6 Dokumentation
 - § 15 Pflichten der Beschäftigten
 - § 16 Besondere Unterstützungspflichten
- Bürgerliches Gesetzbuch
 - § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag
 - § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen
 - § 242 Leistung nach Treu und Glauben
 - § 823 Schadensersatzpflicht