

# Merkblatt Überlastungsanzeige

## Definition

Mitarbeitende geben (schriftliche) Information/en an die/den Dienstvorgesetzte/n oder Arbeitgeber über kritische Arbeitsbedingungen. Die Überlastungsanzeige gibt dem Mitarbeitenden die Möglichkeit auf kritische Situationen/ Bedingungen am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und sich bei daraus folgenden Haftungsansprüchen zu entlasten. Eine vom Arbeitnehmer gestellte Überlastungsanzeige regt den Arbeitgeber an Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Kritische Arbeitsbedingungen sind z. B.: zu viele Aufgaben in zu knapp bemessener Zeit wegen zu wenig Personalressourcen, oder Defiziten bei der Organisation des Personaleinsatzes, oder zu viele Überstunden werden dem Arbeitnehmer im hohen Maße beansprucht.

## Ziel

Durch Hinweis an die/den Dienstvorgesetzte/n bzw. Arbeitgeber, dass potentielle Gefahren für die „Kunden“ oder für die Mitarbeitenden selbst bestehen, diesen die Möglichkeit zu geben, aufgrund ihrer Organisationsgewalt bzw. des Direktionsrechts die Gefahren zu beheben.

Potentielle Gefahren: abhängig vom Arbeitsgebiet sind:

z.B. in der Pflege (Klinik oder Altenheim) → Medikamentengabe, Körperhygiene, Wundpflege, etc.

z.B. in Verwaltungen → Beschwerden, Fristversäumnisse, Überbeschäftigung (Krankheitsausfall)

z.B. in Kita's → Betreuungsschlüssel (personelle Unterbesetzung), Gefährdungen der Kita-Kinder

Hintergrund: Die Verantwortlichkeit für einen „Schadenfall“ ganz oder weitgehend auf den Arbeitgeber verlagern, um so frühzeitig die Gefahr bekannt gegeben zu haben.

**ACHTUNG:** Überlastungsanzeige ist kein Freibrief für weniger sorgfältiges Arbeiten!

## Rechtliche Grundlagen

Die Überlastungsanzeige hat ihre Grundlagen u.a. in Teilen des Arbeitsschutzgesetzes, des Bürgerlichen Gesetzbuchs sowie des Arbeitsvertrags (Nebenpflichten).

§ 16 ArbSchG - Unterstützung des AG durch AN = Gefahren unverzüglich melden

§ 15 ArbSchG - Pflicht des AN = bei der Arbeit für eigene und fremde Gesundheit und Sicherheit zu sorgen

BGB und Arbeitsschutzgesetz

§ 511 BGB - Hauptpflicht des AN = Arbeitsleistung,

§ 242 BGB - Nebenpflicht des AN = Treuepflicht d.h. AN muss alles unterlassen, was den Interessen des AG schaden könnte, d.h. er muss ihn auf Mängel, die dem AG nicht ersichtlich sind, aufmerksam machen

§ 611a Abs. 1 S. 1 BGB - arbeitgeberseitiges Direktionsrecht

§ 618 BGB - Nebenpflicht des AG = Fürsorge/Schutz für seine Beschäftigten

## Form und Inhalt

Die Überlastungsanzeige erfolgt formlos, schriftlich an den Arbeitgeber bzw. den nächsten unmittelbaren Dienstvorgesetzten (Dienstweg ist einzuhalten), die Anzeige stellende Person ist mit Namen und ausführender Tätigkeit der Dienststelle zu nennen. Außerdem ist das aktuelle Datum mit anzugeben.

Konkrete und ausführliche Schilderung über den Sachverhalt oder die Situation und den damit verbundenen Risiken.

Mögliche Problembenennungen sind:

- die personelle Besetzung
- die Ursachen für die hohe Arbeitsbelastung
- Maßnahmen, welche bereits schon zur Entlastung durchgeführt wurden

Um bei den Arbeitnehmern gar nicht erst zur Überlastungsanzeige kommen zu lassen, sollte der Arbeitgeber die Arbeit so planen und strukturieren, dass das Arbeitspensum messbar bleibt.

### Vorgehen bei einer Überlastungsanzeige

Wenn ein Arbeitnehmer langfristig unter einer hohen Belastungssituation arbeitet, schadet es zunehmend seiner Arbeitsqualität und kann unter Umständen bis hin zum Krankheitsfall führen.

Im rechtlichen Grundsatz ist die Aufgabe des Arbeitgebers einer gesundheitsschädigenden Überanstrengung des Arbeitnehmers entgegenzuwirken.

Dementsprechend darf eine Stelle in Umfang und Aufgaben nur so gefasst sein, dass sie ohne Überlastung zu bewältigen ist.

Diese Pflicht ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die in der allgemeinen Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§§ 611a, 241 Abs. 2 BGB) begründet ist, aber eine besondere Ausprägung auch in § 618 BGB findet.

Auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet Arbeitgeber, für eine "menschengerechte Gestaltung der Arbeit" (§ 2 Abs. 1 ArbSchG) zu sorgen und die "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse" (§ 4 Nr. 3 ArbSchG) zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer muss auf eine Überlastungsanzeige eines Arbeitnehmers reagiert werden.

Sollte eine Tätigkeit dem Hinweis des Arbeitnehmers nach nicht in gegebenem Zeit- oder Aufgabenumfang zu erledigen sein, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies zu prüfen. Hierbei müssen die genauen Tätigkeiten betrachtet und der hierfür benötigte zeitliche Aufwand berechnet werden.

Sollte die Prüfung ergeben, dass Arbeitsumfang oder Aufgaben nicht zu schaffen sind, müssen diese entsprechend angepasst werden.

In jedem Fall ist dem überlasteten Arbeitnehmer das Ergebnis mitzuteilen.

Sollte durch die Prüfung deutlich werden, dass die Arbeit im dienstvertraglich vereinbarten Rahmen möglich wäre, ist dennoch das Gespräch mit dem Arbeitnehmer zu suchen. Unter Umständen kann so eine für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gängige Lösung gefunden werden.