

## Überlastungsanzeige bzw. Entlastungsanzeige

*Gesetzliche Regelungen hierzu fehlen, Verfahren hat sich aus der betrieblichen Praxis heraus entwickelt.*

Zunehmend werden in vielen Einrichtungen die Arbeitsaufgaben mit einem ständig sinkenden Personalbestand erledigt. Neue Aufgaben kommen hinzu. Längerfristige Krankheits- oder andere Vertretungen müssen wahrgenommen werden. Das Arbeitspensum liegt über dem Durchschnitt und ist um mehr als den Faktor 1,2 erhöht.

Das Thema „Überlastungsanzeige“ hat daher an Bedeutung gewonnen.

Gerade bei einer Arbeitsüberlastung ist die Gefahr von Fehlern bei der täglichen Arbeit besonders hoch. Das kann erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Auch können Haftungsfragen eine Rolle spielen.

Eine ständige Überlastung kann auch zu ernsthaften gesundheitlichen Schäden des Arbeitnehmers führen:

- Überarbeitung und Erschöpfung bis zum „Ausgebrannt sein“ (Burn-out-Syndrom)
- Psychosomatische Erkrankungen, durch Angst zu versagen und ein permanent schlechtes Gewissen
- Hörstürze und Tinnitus-Erkrankungen durch systematische Überarbeitung
- Mobbing und gegenseitiges Ausgrenzen zwischen den Beschäftigten.

Überlastung und Überforderung haben in der Regel nichts mit individueller Leistungsschwäche und Unfähigkeit zu tun, sondern sind auf ständiges Abverlangen zusätzlicher Leistungen zurückzuführen.

Wer für sich feststellt, dass er seine Arbeit nicht mehr in der erforderlichen Sorgfalt erledigen kann oder gar nicht mehr schafft, sollte dem Arbeitgeber seine Überlastung anzeigen. Der Personalrat sollte ebenfalls benachrichtigt werden und eine Kopie erhalten.

Die Überlastungsanzeige ist ein schriftlicher Hinweis des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber, wobei die Anzeige auf dem Dienstweg erfolgen muss. Der Arbeitnehmer zeigt an, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und damit Schäden sowohl beim Arbeitgeber als auch bei Dritten auftreten können. Der Arbeitnehmer kann sich keinesfalls an andere außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehende Personen, Behörden oder insbesondere die Presse wenden, da er ansonsten die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht (§ 3 Absatz 2 TV-L) verletzt.

Arbeitnehmer sind im Rahmen der sogenannten Treuepflicht gemäß § 242 BGB verpflichtet, eine Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen und Schäden für den Arbeitgeber bzw. dessen Inanspruchnahme wegen Schäden Dritter möglichst zu verhindern.

Aus § 15 und § 16 des Arbeitsschutzgesetzes ergibt sich die Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen hinzuweisen. Das dient auch seinem Schutz:

§ 15 (1) ArbSchG: 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 Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 (1) ArbSchG: Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit ... zu melden.

Damit erfüllt die Überlastungsanzeige zum einen den Zweck zu dokumentieren, dass der Arbeitnehmer etwaigen Anzeigepflichten nachgegangen ist. Die andere wichtigere Funktion

ist in der Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten zu sehen. Unterlässt der Arbeitnehmer schuldhaft die Mitteilung an den Arbeitgeber, dass aufgrund seiner eigenen Überlastung ein Schaden droht oder voraussehbar ist, so macht er sich unter Umständen schadensersatzpflichtig, sofern ein Schaden eintritt.

Die Überlastungsanzeige ist natürlich kein Freibrief. Sie dient lediglich dem Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände (z. B. dauernder Personalmangel) bekannt waren. Es bleibt die Verpflichtung des Arbeitnehmers erhalten, seine Arbeit mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen.

Hat der Vorgesetzte von der Belastungssituation Kenntnis, ist er grundsätzlich aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, Abhilfe zu schaffen oder das Problem weiterzuleiten. Unterlässt er dies, kann ihm gegebenenfalls ein Organisationsverschulden zur Last gelegt werden.

Eine Überlastungsanzeige sollte in der Regel an den Arbeitgeber\* sowie den unmittelbaren Vorgesetzten erfolgen und eine kurze Schilderung der genauen Situation am Arbeitsplatz enthalten, beispielsweise wie viele Vorgänge zur Bearbeitung anliegen bzw. nicht erledigt werden können. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die Verantwortung für Arbeitsfehler oder „Pflichtverletzung“, die auf Arbeitsüberlastung beruhen, abgelehnt wird. Auf gesundheitliche Probleme aufgrund der Arbeitsüberlastung sollte hingewiesen werden.

Der Zeitpunkt für die Mitteilung ist dann gegeben, wenn die Übersicht über die zu leistende Arbeit verloren und aus eigener Kraft dem Anzeigenden die Abarbeitung nicht möglich ist.

\* für Beschäftigte der Universität: an das Dezernat für Personal und Personalentwicklung – D4 bzw. an das Personaldezernat des Klinikums D 01 (Angehörige der MEF)

Links zum Thema:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Überlastungsanzeige>

[http://gesundheit-soziales.verdi.de/branchenpolitik/deckel\\_weg/ueberlastungsanzeigen](http://gesundheit-soziales.verdi.de/branchenpolitik/deckel_weg/ueberlastungsanzeigen)

[http://www.verdi-bub.de/p\\_tipps/archiv/ueberlastungsanzeige/](http://www.verdi-bub.de/p_tipps/archiv/ueberlastungsanzeige/)

<http://www.ergo->

[online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/ergebnis\\_arbeiten/ueberlastungsanzeige.htm](http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/ergebnis_arbeiten/ueberlastungsanzeige.htm)