



## Die Überlastungsanzeige – ein Notsignal Aber bringt mir das auch was?



in Zeiten von Stellenstreichungen und Arbeitszeitverkürzungen wird immer mehr die Frage gestellt, wie die Arbeit noch bewältigt werden kann. Immer mehr Arbeit muss in kürzerer Zeit von immer weniger Personal erledigt werden.

Viele Beschäftigte arbeiten am Rande der Kapazitäts- und Belastungsgrenze. Hört man sich auf den Fluren der Behörden um, so machen vielfach die Worte „Rückstände, Zeitmangel Überstunden, Mehrarbeit und Überlastung“ die Runde. Und Jeder reagiert unterschiedlich – und immer öfter fällt dabei auch der Begriff „Überlastungsanzeige“.

Aber was ist das eigentlich – eine „Überlastungsanzeige“?

Hierauf soll im Folgenden Antwort gegeben werden.

- **Wie sieht die Rechtslage aus?**
- **Die „Über“lastungsanzeige als „Ent“lastungsanzeige**
- **Wann ist eine Überlastung anzuzeigen?**
- **Wie sieht die Überlastungsanzeige aus?**
- **Was sind mögliche Maßnahmen?**
- **Zum guten Schluss**

### Wie sieht die Rechtslage aus?

Der Begriff der „Überlastungsanzeige“ findet sich in keiner Rechtsvorschrift. Er ergibt sich vielmehr aus arbeits- bzw. dienstrechtlichen Vorgaben.

### Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber!

§ 242 BGB verpflichtet die Beschäftigten u.a., ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, „wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern.“

Ein weiterer Gesichtspunkt findet sich in §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz.

Danach sind Beschäftigte verpflichtet, Gefahren anzuzeigen, die sie auch bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben für sich oder Dritte absehen können.

Ähnlich ist die Rechtslage im Beamtenrecht.

Das besondere Dienst- und Treueverhältnis verpflichtet den Beamten zur ordnungsgemäßen Arbeit und im Rahmen der Beratungs- und Hinweispflicht, den Dienstherrn über Missstände etc. frühzeitig zu unterrichten.

Der Arbeitgeber ist über evt. Mängel im Arbeitsbereich und die evt. daraus entstehenden Risiken umgehend zu informieren.

Die Folgen einer Überlastungssituation können Fehler oder Mängel in der Tätigkeit sein.

Dies spiegelt sich u. a. in einer längeren Bearbeitungsdauer, Beschwerden von internen oder externen Kunden, Fristversäumnissen, Regressansprüchen etc. wieder. Darüber hinaus kann ständige Überlastung im Berufsleben zu ernstesten Erkrankungen führen. Immer häufiger ist von „Burn out“ die Rede. Burn out“ beschreibt einen Zustand, in dem nichts mehr geht, die Betroffenen sich „ausgebrannt“ fühlen. Sie leiden unter körperlicher und seelischer Erschöpfung. Burn out ist ein Zustand, der sich nicht schlagartig, sondern schleichend einstellt, meist als Folge einer längeren Überforderung!

Die Überlastungsanzeige dient dazu, dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn Mängel in der personellen Organisation zu verdeutlichen. Hierbei handelt es sich regelmäßig um eine unzureichende personelle Besetzung bzw. um Fehler bei der Verteilung der vorhandenen Arbeitsmenge. Die Gründe für die Überlastung können aber auch durchaus höchst persönlich sein. So kann z.B. auch eine fehlende Einarbeitung Grund für die Mängel an der Arbeit sein oder auch psychische Risiken, wenn auf Grund entsprechender Erfahrungen Unsicherheiten oder Ängste mit dem Publikum bestehen. Es kann also darum durchaus sein, dass innerhalb einer Gruppe oder eines Sachgebietes lediglich ein Mitarbeiter von der Überlastungssituation betroffen ist

Die Anzeige hat das Ziel, Verbesserungen zu erreichen, aber auch, den Arbeitgeber vor Regressansprüchen zu schützen.

Darum kann das Unterlassen einer Überlastungsanzeige im Einzelfall sogar arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen haben

- **Sowohl Beamte als auch Beschäftigte sind verpflichtet, dem Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid zu geben, wenn Arbeit unverrichtet oder mangelhaft liegen bleibt.**

## **Verpflichtung des Arbeitgebers auf Abhilfe!**

Umgekehrt verpflichtet § 618 BGB den Arbeitgeber, Dienstleistungen unter seiner Leitung „so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“

Und auch das besondere Dienst- und Treueverhältnis beruht auf Gegenseitigkeit. Der Dienstherr ist aufgrund seiner besonderen Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, dass keine Überlastung bei seinen Beamten eintritt.

- **Der Arbeitgeber ist auf Grund der Überlastungsanzeige verpflichtet, die Situation zu prüfen und evt. Mängeln abzuhelpfen.**

## **Die „Über“lastungsanzeige als „Ent“lastungsanzeige**

Auf Grund der Mängel bei der Arbeit, kann dem Arbeitgeber ein Schaden entstehen. Über dieses Risiko ist er umgehend zu informieren, um ihm die Möglichkeit zu geben, schnell entgegenwirken zu können.

Das Unterlassen dieser Information kann dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Der Mitarbeiter kann sich aber auch plötzlich einer nicht unerheblichen Schadensersatzforderung gegenüber stehen, wenn er der Verpflichtung nicht nachkommt, zumindest aber muss er/sie sich u. U. ein erhebliches Mitverschulden (§ 254 BGB) zurechnen lassen.

Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist im § 3 Abs. 6 TVöD geregelt.

Danach haben Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der VKA ist, (lediglich) eine Schadenshaftung für **Vorsatz** und **grobe Fahrlässigkeit**.

Für Beamte gilt

§ 47 BeamtStG:

„(1) Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen....“

§ 48 BeamtStG:

„(1) Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, haben dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den darauf entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamtinnen und Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.“

Ob „grobe Fahrlässigkeit“ vorliegt, ist im Einzelfall zu überprüfen.

Zur Definition sind folgende Formeln entwickelt worden:

Grob fahrlässig handelt, wer

- die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt,
- wer nicht beachtet, was im gegebenen Fall Jedem einleuchten muss oder
- wer die einfachsten ganz naheliegenden Überlegungen nicht anstellt.

Durch eine Überlastungsanzeige tritt eine Haftungsminimierung ein. Wenn also Vorgesetzte von der Überlastung beziehungsweise den Schwierigkeiten des Beschäftigten wissen, das heißt, darüber informiert worden sind, kann meist eine grobe Fahrlässigkeit ausgeschlossen werden und somit das mögliche Haftungsrisiko minimiert werden. Die Beschäftigten entgehen der sonst möglichen „Arbeitnehmerhaftung“ wegen „Übernahmeverschulden“.

Natürlich bleibt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auch wenn eine Überlastung angezeigt worden ist, in der Pflicht, die Dienstleistung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu erbringen.

Eine Überlastungsanzeige berechtigt nie zu pflichtwidrigem Handeln. Sie entbindet den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nicht von seinen/ihren Pflichten zur sorgfältigen Arbeitsleistung.

- Eine Überlastungsanzeige ist auch Entlastungsanzeige. Sie hat eine haftungsbefreiende Wirkung für den oder die Anzeigsteller, wenn es unter ihrer Aufsicht zu einem Schaden kommt, obwohl sie sich pflichtgemäß verhalten und ihr Möglichstes getan haben, um den Schaden abzuwenden.

## Wann ist eine Überlastung anzuzeigen?

Der Zeitpunkt ist spätestens dann gegeben, wenn die Übersicht über die zu leistende Arbeit verloren gegangen ist und/oder der/dem Anzeigenden die Abarbeitung für sie/ihn aus eigener Kraft erkennbar nicht möglich ist.

Die Belastungsgrenze ist dann überschritten, wenn der Körper streikt, der Stress unerträglich wird, Familienleben praktisch nicht mehr stattfindet.

## Wie sieht die Überlastungsanzeige aus?

Überlastungsanzeigen können als Gruppe aber auch als Einzelperson gestellt werden. Grundsätzlich ist aber auch bei einer kollektiven Überlastung eine Überlastungsanzeige je Mitarbeiter/ je Mitarbeiterin vorzuziehen. Es hat Verhandlungen gegeben, bei denen die Richter bei dem Voranbringen einer kollektiven Überlastungsanzeige den Begriff der „Störung des Betriebsfriedens“ ins Spiel gebracht haben. In dem Fall kam aber verstärkt die Tatsache hinzu, dass diese Überlastungsanzeigen auch in der Öffentlichkeit vorangetrieben worden sind

Weil mündliche Aussagen oft nicht ernst genommen werden, ist es wichtig, die Überlastungsanzeige schriftlich zu fassen.

Sie ist auf dem Dienstweg an die Personalverwaltung zu schicken.

Inhaltlich muss die Überlastungsanzeige konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern.

Weiterhin sollte geschildert werden, was der/die verantwortliche Mitarbeiter/-in bereits unternommen hat, um die Situation zu verbessern.

Es muss deutlich gemacht werden, dass das vorliegende Pensum nicht mehr bewältigt werden kann und deshalb Fehler nicht auszuschließen sind.

Es können Maßnahmen vorgeschlagen werden, mit denen eine Verbesserung der Situation erreicht werden kann.

Es ist sinnvoll, Kopien an den Personalrat und ggfs. der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Gleichstellungsstelle zu schicken.

Ein Muster für eine Überlastungsanzeige finden Sie hier: [Muster Überlastungsanzeige](#)

## Was sind mögliche Maßnahmen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu handeln. Es sind Absprachen erforderlich, die grundsätzlich schriftlich fixiert werden sollten. Dies gilt insbesondere dann, wenn Prioritäten bei der Erledigung der unterschiedlichen Aufgaben vereinbart werden.

Mögliche Maßnahmen sind:

- **Fortbildung**
- **Personal, Stundenaufstockung**
- **Umorganisation der Arbeitsabläufe**
- **Umorganisation des Arbeitsbereiches**
- **Vertretungsregelungen**
- **Prioritätenverlagerung**
- **Sprechzeiten**
  
- **und, und, und ...**

Sollten die Maßnahmen nicht erfolgreich sein, sollte die Überlastung weiter andauern, ist eine Wiederholung der Anzeige nach ca. 6 Monaten sinnvoll.

## **Zum guten Schluss:**

Scheuen Sie sich nicht, eine Überlastungsanzeige zu stellen.

Arbeitsverhältnisse sind ein „Geben“ und „Nehmen“. Ein verständnisvoller Vorgesetzter wird immer versuchen, Sie zu unterstützen, Ihnen zu helfen. Ein nicht verständnisvoller Chef ist hierzu verpflichtet. Fordern Sie die Unterstützung ein. Es ist die originäre Aufgabe der Führungskraft!

Sehen Sie eine Überlastungsanzeige als ein Notsignal, dass sowohl Ihrem Arbeitgeber nutzt als auch Ihnen. Sehen Sie die Überlastungsanzeige auf keinen Fall als ein Eingeständnis des eigenen Unvermögens, des eigenen Versagens an. Denn das ist sie nicht!

Im Gegenteil: Sie haben Alles getan. Sie sind an Ihre Grenzen gegangen, um Ihrer Verpflichtung zur Erfüllung Ihrer Aufgaben nachzukommen. Und jetzt geht es nicht mehr. Und das haben sie verantwortungsvoll erkannt und informieren hierüber den Arbeitgeber – zu seinem und Ihren Schutz. Und jetzt ist er in der Verpflichtung.

- **Sie haben sich nichts vorzuwerfen!**

**Bei weiteren Fragen sprechen Sie Ihren örtlichen komba Ortsverband oder Personalratsvertreter an.**