

Die Überlastungsanzeige

Was ist das und wozu soll das gut sein?

Unter einer Überlastungsanzeige versteht man allgemein eine Mitteilung über mangelhafte Arbeitsbedingungen von den Arbeitnehmer/innen an die Dienst- vorgesetzten oder den Arbeitgeber. Ziel ist es, den Arbeitgeber/die Dienstvorgesetzten darauf hinzuweisen, dass die ordnungsgemäße Erledigung der Arbeit gefährdet ist, eventuell sogar Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten bzw. von „Schutzbefohlenen“ wie Kindergartenkinder, Altenheimbewohner/innen besteht. Dem Arbeitgeber/den Dienstvorgesetzten soll so die Gelegenheit gegeben werden, die bestehenden Mängel abzustellen.

Durch die Abgabe einer Überlastungsanzeige verlagert sich im Fall von unerledigter Arbeit bzw. im Schadensfall die Verantwortlichkeit weitgehend auf den Arbeitgeber bzw. die Vorgesetzten, die in seinem Auftrag tätig sind.

Rechtliche Grundlagen

Das Bürgerliche Gesetzbuch (**BGB**) sowie das Arbeitsschutzgesetz bilden in erster Linie die rechtlichen Grundlagen.

Laut **§ 242 BGB (Leistung nach Treu und Glauben)** ist jede/r Beschäftigte verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Diese Treueverpflichtung beinhaltet auch, dass die Beschäftigten die Dienstvorgesetzten bzw. den Arbeitgeber auf Mängel aufmerksam zu machen, also wenn z.B. Arbeiten nicht oder nur mangelhaft ausgeführt werden konnten. Wird dieser Anzeigepflicht nicht nachgekommen, können die betreffenden Mitarbeiter/innen für unerledigte Arbeiten, Schäden usw. zur Verantwortung gezogen werden.

Der **§ 823 BGB (Berufliche Haftung)** regelt, dass derjenige, der vorsätzlich oder fahrlässig handelt und die Gesundheit, das Eigentum usw. anderer Menschen verletzt, ist zum Schadensersatz verpflichtet. Das heißt auch, wer nicht auf gravierende Mängel hinweist – auch wenn er für diese Mängel nicht verantwortlich ist – kann bei entstandenen Schäden haftbar gemacht werden.

Im **§ 16 Arbeitsschutzgesetz** werden die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber oder den zuständigen Vorgesetzten jede erhebliche Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden.

Der **§ 618 BGB (Pflicht zu Schutzmaßnahmen)** verpflichtet den Arbeitgeber, alles zu unternehmen, dass die Arbeitnehmer/innen bei ihrer Arbeitsausübung vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt werden. Daher ist ein Arbeitgeber verpflichtet im Falle einer Überlastungsanzeige den angezeigten Mängeln nachzugehen und sie zu beheben. Tut er das nicht, trägt im Schadensfall er die Verantwortung.

Der **§ 3 Arbeitsschutzgesetzes** trägt dem Arbeitgeber auf, Schutzmaßnahmen hinsichtlich aller Arbeitsbedingungen vorzunehmen, die die Sicherheit der Mitarbeiter/innen beeinflussen können. Außerdem hat er diese Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls den veränderten Bedingungen anzupassen

Der **§ 4 des Arbeitsschutzgesetzes** schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Arbeit so zu gestalten hat, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden wird und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

Daraus folgt:

Mangelhafte Arbeitsbedingungen, die eine ordnungsgemäße Erledigung des Dienstes deutlich erschweren bzw. unmöglich machen, sind von den betreffenden Mitarbeiter/innen an die Dienstvorgesetzten oder den Arbeitgeber weiterzumelden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass man im Falle einer unvollständigen Erledigung der Arbeit oder gar in einem Schadensfall zur Verantwortung gezogen wird. Dies gilt insbesondere für gesundheitliche Gefahren, denen die Mitarbeiter/innen selbst ausgesetzt sind bzw. die Schutzbefohlenen wie Kindern, Jugendlichen und alten Menschen drohen. Eine Pflicht zur Weitermeldung besteht dann allerdings nicht, wenn die Dienstvorgesetzten bzw. der Arbeitgeber selbst schon Kenntnis über die mangelhaften Arbeitsbedingungen haben. Meldet man die mangelhaften Arbeitsbedingungen an den Arbeitgeber/die Dienstvorgesetzten weiter, so steht der Arbeitgeber bzw. stehen die Dienstvorgesetzten in der Pflicht eine Überprüfung vorzunehmen und die Mängel abzustellen. Geschieht nichts oder sind die Maßnahmen unzureichend, trägt der Arbeitgeber bzw. tragen die Dienstvorgesetzten die Verantwortung, wenn Arbeiten nur teilweise erledigt werden können oder es zum Schadensfall kommt. Auch wenn man unter mangelhaften Arbeitsbedingungen arbeitet, ist man weiterhin verpflichtet die Arbeit so gewissenhaft wie möglich zu erledigen. **Mangelhafte Arbeitsbedingungen gestatten es den Mitarbeiter/innen nicht, es mit der Arbeit selbst nicht mehr so genau zu nehmen.**

Form und Inhalt einer Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige sollte aus Beweisgründen immer in schriftlicher Form erfolgen. Eine solche Anzeige kann von einem/einer einzelnen Mitarbeiter/in verfasst werden. Es können aber auch ganze Arbeitsteams, wie Wohnbereiche in Altenpflegeheimen eine Überlastungsanzeige verfassen.

Ausgesprochen sinnvoll ist es, wenn die MAV von der Überlastungsanzeige eine Kopie bekommt. Die MAV hat das Recht, zu überprüfen, ob der Arbeitgeber etwas unternimmt, um die Mängel abzustellen.

In einer Überlastungsanzeige sollten immer folgende Punkte vorhanden sein:

- Eine genaue Auflistung der personellen Besetzung in der aktuellen Überlastungssituation. Hierzu gehört auch die Anzahl der zu betreuenden Menschen oder im Verwaltungsbereich, die Anzahl der zu bearbeitenden Vorgänge oder ähnliches. Falls es für die Erledigung der Arbeit wichtig ist, sollte auf die Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter eingegangen werden.

Rundbrief GA Baden Nov. 08 Seite 11

- Die konkrete Schilderung der Ursachen der Überbelastung. Dazu gehören zum Beispiel ungeplante Personalausfälle, unbesetzte Planstellen, vorgenommene Stellenplankürzungen, Übertragung zusätzlicher neuer Aufgaben, das Fehlen von klaren Aufgabenzuweisungen, unzureichende Qualifikationen von Mitarbeiter/innen usw.

- Es kann aber auch darum gehen, dass mangelhafte räumliche Bedingungen herrschen, die technische Ausstattung Mängel aufweist, hygienische Mängel bestehen usw.

- Haben die Mitarbeiter/innen selbst Maßnahmen ergriffen, um der Überlastung entgegen zu wirken, so sollten diese genannt werden. Dies könnte zum Beispiel die Hinzuziehung anderer Mitarbeiter/innen sein.

- Ein ganz wesentlicher Bestandteil ist natürlich eine genaue Auflistung der möglichen Folgen, die sich aus der geschilderten Überlastung ergeben können. Also welche Arbeiten unter Umständen ganz oder teilweise nicht mehr erledigt werden können. Dazu gehören ebenfalls Hinweise auf gesundheitliche Gefährdungen, wie zu erwartende Erkrankungen des Personals infolge der Überbelastung. Werden andere Menschen betreut, so sind auch deren mögliche Gesundheitsgefährdungen aufzulisten.

Abschließende Hinweise für den praktischen Umgang mit Überlastungsanzeigen

Viele Arbeitgeber/viele Dienstvorgesetzte haben sicherlich Probleme damit, sachgerecht auf eine Überlastungsanzeige zu reagieren, so wird oft versucht, die Verfasser/innen von solchen Anzeigen zu einer Rücknahme zu bewegen, statt den Mängeln nachzugehen, dennoch sollten Sie nicht davor zurückschrecken, bei gravierenden Mängeln eine Überlastungsanzeige zu formulieren und abzuschicken. Einmal besteht ja sogar eine gesetzliche Verpflichtung Mängel bei der Arbeit weiterzumelden(siehe oben), zum anderen müssen Sie die Suppe sonst selbst auslöffeln, indem Sie auf Pausen verzichten, laufend mehr arbeiten usw., usw. Sie gefährden damit ihre eigene Gesundheit und vielleicht sogar noch die von anderen Menschen. Das ist es nicht wert. Sicherlich kann es in dem einen oder anderen Fall zu einem unangenehmen Gespräch mit den Vorgesetzten kommen. Dies ist nicht auszuschließen. Wenn Sie aber die MAV rechtzeitig einschalten – was wir empfehlen – kann diese an dem Gespräch teilnehmen. In den meisten Fällen dürfte das Gespräch dann vernünftig ablaufen. Verfasst ein Arbeitsteam eine Überlastungsanzeige ist eine gründliche Absprache ganz wichtig. Alle müssen mit dem Text wirklich einverstanden sein und es sollten auch möglichst alle unterschreiben. Fällt es Ihnen schwer eine Überlastungsanzeige zu formulieren, so bietet die MAV ihre Hilfe an.

Wie gesagt – immer die MAV einschalten – denn wir haben das Recht uns eingehend über die Arbeitsbedingungen zu informieren und auf Abhilfe zu drängen.