

21. Oktober 2010

## Informationen und Erläuterungen zur Überlastungsanzeige

### 1. Zweck einer Überlastungsanzeige

In vielen Bereichen besteht eine Arbeitsüberlastung der Mitarbeiter/innen durch personelle Unterbesetzung, zu hohes Arbeitspensum, mangelhafte Arbeitsbedingungen, Überschreitung der Pausenzeiten etc.

Folge einer permanenten Überlastung können Qualitätsmängel, Verstöße gegen Anweisungen und Fehler bei der Erledigung von Aufgaben sein, die möglicherweise auch Schadensersatzansprüche auslösen können. Hinzu kommt die gesundheitliche Gefährdung der Mitarbeiter/innen selbst.

Zum eigenen Schutz und zum Schutz von Bewohnern/Patienten sollten die Mitarbeiter/innen den Dienstgeber auf bestehende erhebliche Überlastungen hinweisen. Eine solche Pflicht ergibt sich aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB i.V.m. § 241 Abs. 2, § 242), die in den §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz genauer ausgeführt werden:

#### **§ 15 Pflichten des Beschäftigten**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. <sup>2</sup>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.

(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. <sup>2</sup>Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

Mit der Überlastungsanzeige, die möglichst **schriftlich** erfolgen sollte, wird der Vorgesetzte darüber informiert, dass die Arbeitsaufgaben trotz größter Sorgfalt nicht mehr ordnungsgemäß durchgeführt werden können. Die Mitarbeiter/innen fordern diesen damit auf, die organisatorischen Mängel abzustellen.

Damit dient die Überlastungsanzeige ihrer **Entlastung**. Mitarbeiter/innen können sich so vor einer möglichen Mithaftung schützen, die sie für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Arbeit tragen. Mit der Aufforderung an den Vorgesetzten, die unakzeptablen Arbeitsbedingungen abzustellen, wird diesem die Verantwortung übertragen.

## **2. Zeitpunkt für die Erstellung einer Überlastungsanzeige**

Eine Überlastungsanzeige kann sowohl dann verfasst werden,

- wenn die Überlastungssituation bereits besteht,
- wenn bereits absehbar ist, dass die Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß aus eigener Kraft erledigt werden kann (z. B. bei Dienstplänen, die offensichtlich eine solche Situation eintreten lassen)

## **3. Inhalt der Entlastungsanzeige**

Dargelegt werden sollte:

- Art der Überlastung
- Grund des Entstehens
- Zeitpunkt, ab wann der Mangel bereits besteht
- Hinweis darauf, dass (und möglicherweise auch welche) Schäden zu befürchten sind
- Hinweis darauf, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Pflichten zu erfüllen und Schäden zu vermeiden

Gegebenenfalls kann man auch Mittel benennen, mit denen der Mangel beseitigt werden kann.

## **4. Weitere Hinweise**

Mitarbeiter/innen scheuen sich oft, eine Überlastungsanzeige zu erstellen, da Vorgesetzte zum Teil mit Druck und Kündigungsdrohungen reagieren.

Um der Gefahr, als Einzelner isoliert zu sein, zu begegnen, ist es zu empfehlen, sich an die MAV zu wenden und gemeinsam und in Absprache mit dem Team/der Abteilung vorzugehen.

Die MAV kann darüber hinaus über einzelne Mitwirkungsrechte in die Lösung der Probleme einbezogen werden.

Nach § 26 Abs. 3 Nr. 1 MAVO hat die MAV die Aufgabe, „Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen“.

Zudem hat sie gem. § 37 Abs. 1 Nr. 10 ein Antragsrecht hinsichtlich von Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.

### **Anmerkung:**

Der Beitrag „Überlastungsanzeige“ ist als eine **Arbeitshilfe** zu verstehen, die keinen Anspruch auf inhaltliche Vollständigkeit erhebt. **Eine juristische Prüfung ist im konkreten Fall jedenfalls geboten.**

Der Beitrag wurde erstellt von

Christiane Schubert  
Juristische Beraterin der DiAG-MAV-Essen