

Überlastungsanzeige



Durch die ständige Zunahme der Arbeitsbelastung verursacht u. a. durch anhaltenden Personalmangel, Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes, Arbeitszeitverkürzungen oder Mehrarbeit, können viele Beschäftigte die ihnen übertragenen Aufgaben nicht mehr bewältigen. Immer mehr Arbeit muss in kürzerer Zeit von immer weniger Personal erledigt werden.

Dadurch gelangen viele Beschäftigte an ihre Leistungs- und Belastbarkeitsgrenze. Dies kann nicht nur zur Gefährdung der Arbeitsleistung, sondern auch zu einem Vermögensschaden führen. Die Folgen einer Überlastungssituation durch Fehler oder Mängel in der Tätigkeit spiegelt sich u. a. in einer längeren Bearbeitungsdauer, Beschwerden von internen oder externen Kunden, Fristversäumnissen, Regressansprüchen usw. wieder. In diesem Zusammenhang werden Mitglieder von Personal- und Betriebsräten häufig darauf angesprochen, wie dieser Belastung des Arbeitnehmers/Beamten entgegengewirkt werden kann. In solchen Fällen erfolgt regelmäßig der Hinweis auf eine Überlastungsanzeige.

Der Begriff „Überlastungsanzeige“ ist ein Begriff aus dem Arbeitsrecht, der ausdrücklich weder in einem Gesetz noch in einem Tarifvertrag (z. B. TVöD/TV-L) erwähnt oder näher definiert wird.

Die Überlastungsanzeige ist ein Hinweis an den Arbeitgeber/Dienstherrn. In diesem Hinweis ist nicht nur auf die Situation am Arbeitsplatz einzugehen, sondern auch auf mögliche Missstände. Eine kollektive Anzeige von Überlastung ist nicht zulässig. Vielmehr ist es erforderlich, dass jeder Beschäftigte persönlich durch die Überlastungsanzeige am eigenen Arbeitsplatz auf seine die Arbeitsüberlastung hinweist. Im Einzelfall kann das Unterlassen einer Überlastungsanzeige zu arbeits- und dienstrechtlichen Folgen bzw. sogar zu einer Schadenersatzpflicht führen.

Nach § 242 BGB verpflichtet sich der Beschäftigte u. a. die Arbeitsleistung so zu erbringen, wie „Treue und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern“. Deshalb müssen Beschäftigte ihren Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid geben, wenn die Arbeit un verrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Aus diesem Grunde sind Überlastungsanzeigen regelmäßig auch als **Entlastungsanzeigen** anzusehen.

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

§ 3 Abs. 6 TVöD-VKA beschränkt die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der VKA ist, bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit.

§ 3 Abs. 7 TV-L verweist auf die Schadenshaftung der Beamten des Landes NRW nach dem Landesbeamtengesetz NRW/Beamtenstatusgesetz.

Beamte der Kommunen, die ebenfalls dem Landesbeamtengesetz NRW unterliegen, haften nach § 48 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 81 Landesbeamtengesetz NRW gegenüber dem Dienstherrn, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzt haben. Der daraus entstehende Schaden ist zu ersetzen. Haben mehrere Beamtinnen oder Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.

Sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Beamten in NRW ist die Haftung auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt.

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. Dabei sind auch die subjektiven Umstände im Einzelfall zu berücksichtigen. Vorsätzlich handelt, wer mit Wissen und Wollen dem Arbeitgeber/Dienstherrn einen Schaden zufügt.

Durch eine rechtzeitige Überlastungsanzeige wird eine persönliche finanzielle Haftung vermieden oder reduziert.

Neben einem möglichen Eintritt eines Schadens zu Lasten des Arbeitgebers/Dienstherrn kann eine ständige Überlastung im Berufsleben durchaus zu ernstesten Erkrankungen führen. Immer häufiger sprechen Beschäftigte von „Burnout“. Burnout beschreibt einen Zustand, in dem nichts mehr geht, die Betroffenen sich „ausgebrannt“ fühlen. Sie leiden unter körperlicher und seelischer Erschöpfung. Burnout tritt nicht schlagartig ein, sondern schleichend, meist als Folge einer länger anhaltenden Überforderung. Die Belastungsgrenze ist dann überschritten, wenn der Körper streikt, der Stress unerträglich wird, Erkrankungen auftreten sowie das Familienleben oder auch das soziale Leben praktisch nicht mehr stattfindet.

Mit einer Überlastungsanzeige macht der Beschäftigte unmissverständlich dem Arbeitgeber/Dienstherrn klar, dass es so nicht weitergehen kann. Da mündliche Aussagen oft nicht ernst genommen werden, ist es wichtig, dies schriftlich festzuhalten, um somit nicht mehr haftbar gemacht zu werden. Beschäftigte schützen sich, indem sie auf die Mängel aufmerksam machen und auf Abhilfe drängen. Die Verantwortung liegt dann beim Arbeitgeber/Dienstherrn.

Die Unterstützung des Personalrats/Betriebsrats sollte in jedem Fall eingefordert werden. Hierfür ist dem Personalrat/Betriebsrat eine Kopie der Überlastungsanzeige zur Verfügung zu stellen.

Gleichzeitig bleibt der Beschäftigte in der Pflicht, seine Arbeits-/Dienstleistung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu erbringen. Eine Überlastungsanzeige berechtigt nicht zu pflichtwidrigem Handeln.

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

Inhaltlich muss die Überlastungsanzeige konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern. Weiterhin sollte dargestellt werden, was bereits unternommen wurde, um die Situation zu verbessern. Erfolgt durch den Dienstherrn keine Entlastung, können entstehende Fehler nicht zu Lasten des Anzeigenden bewertet und geahndet werden. Die Überlastungsanzeige ist in die Personalakte des Beschäftigten aufzunehmen.

Den Personal- und Betriebsräten empfehlen wir darüber hinaus ein Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen mit der Dienststelle/dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Dies kann im Rahmen einer Dienst-/Betriebsvereinbarung geschehen.

In der Vereinbarung sind die Stationen aufzuzeigen, die eine Überlastungsanzeige durchlaufen soll. Wichtig ist, dass sich die jeweiligen Führungskräfte mit der Anzeige befassen müssen und der/die Beschäftigte eine Reaktion auf seine Überlastungsanzeige erhält. Gleichzeitig müssen Lösungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden. Dabei ist natürlich der Personal-/Betriebsrat zu beteiligen.

Es ist darauf zu achten, dass die Meldung von Überlastungssituationen für die Beschäftigten keine arbeits-/dienstrechtlichen Maßnahmen nach sich ziehen dürfen.

Sollten weitere Rückfragen bestehen, so wenden Sie sich bitte an die

komba gewerkschaft nrw
– Rechtsabteilung –
Norbertstraße 3
50670 Köln
Tel.: 0221/912852-0
Fax: 0221/912852-5
Mail: komba.nrw@komba.de

Köln, den 08.09.2014

V.i.S.d.P.: Manuela Winkler-Odenthal, Assessorin komba gewerkschaft nrw, Norbertstr. 3, 50670 Köln

komba
gewerkschaft