

Regine Rundnagel

Überlastungsanzeige / Gefährdungsanzeige

Hoher Arbeitsdruck und seine Folgen

Die Erledigung von Arbeitsaufgaben ist an vielen Arbeitsplätzen direkt mit der Verantwortung für Leistung und Qualität gegenüber Kunden, Klienten oder Patienten verbunden. Steigt die Arbeitsmenge, der Termindruck und der Stress über die normalen Grenzen hinweg an, dann besteht die Gefahr, dass Beschäftigte ihre Arbeitsaufgaben nicht mehr im erforderlichen Umfang oder in der erforderlichen Qualität erfüllen können.

Über sehr hohen Arbeitsdruck berichten Arbeitnehmer/-innen immer häufiger. Verursacht wird er oft durch eine zu geringe Personaldecke, Personalausfall, akuten Mehraufwand aufgrund von Auftragschwankungen oder hohe Produktivitäts- und Kostensenkungsvorgaben.

In der Regel werden bei einem nicht mehr zu bewältigenden Arbeitspensum weniger relevante Tätigkeiten – Verwaltungsaufgaben, Dokumentation etc. – auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Es wird versucht schneller zu arbeiten, man nimmt sich keine Zeit mehr für Kontrolle oder Vorbereitung. Oder es wird per Arbeitszeitkonto die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit ausgedehnt und später ausgeglichen. Reicht das nicht mehr aus, dann kann eine andauernde Überlastung zu Qualitätsmängeln, Fehlern, Rückständen, Verstößen gegen Anweisungen oder zur Nichterfüllung der Aufgaben führen. Dritte können dadurch zu Schaden kommen, wie in Gesundheitsberufen. Auch die eigene Gesundheit der Beschäftigten gerät durch Dauerüberlastung in Gefahr.

Hier müssen Beschäftigte rechtzeitig handeln und ihren Vorgesetzten informieren, bevor Mängel eintreten. Wenn sich allerdings daraufhin nichts ändert, sich über das Arbeitspensum nicht verhandeln lässt, es nicht reduziert wird und negative Folgen für den Betrieb und die Kunden vorhersehbar sind?

Recht und Pflicht zur Anzeige

Arbeitnehmer/-innen sind aufgrund ihres vertraglichen Arbeitsverhältnisses verpflichtet, ihren Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass die Erfüllung der Arbeitsaufgaben gefährdet ist. Dies ist besonders dann relevant, wenn dieser aufgrund von vertraglichen Pflichten gegenüber Dritten Schaden davon tragen kann.

Ist vorhersehbar, dass aufgrund mangelhafter Bedingungen die zu leistende Arbeit aus eigener Kraft nicht mehr in der üblichen Weise abzuarbeiten ist, soll eine Anzeige erfolgen. Sie wird als Überlastungs – oder Gefährdungsanzeige bezeichnet.

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Die Überlastungsanzeige zeigt dem Arbeitgeber bzw. dem Vorgesetzten schriftlich oder mündlich an, dass trotz größter Sorgfalt bei der Arbeit die Gefahr besteht, dass die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können. Es wird damit ebenso auf unakzeptable Arbeitsbedingungen hingewiesen. Aus diesem Grund wird sie auch als Gefährdungsanzeige bezeichnet.

Der Arbeitgeber hat durch die Anzeige die Möglichkeit, die organisatorischen Mängel abzustellen.

Überlastungsanzeigen sind für Beschäftigte auch Entlastungsanzeigen. Sie stellen sie von der Haftung frei. In der Gesundheitsbranche sind sie bereits ein gängiges Verfahren, das betrieblich geregelt ist.

Die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten bestehen auch bei einer Anzeige weiter, es besteht weiterhin Verantwortung für die Arbeitsaufgaben und die Pflicht, alle Möglichkeiten zu einer adäquaten Erfüllung der Aufgaben auszuschöpfen.

Rechtsgrundlage Arbeitsvertrag

Die Anzeige einer Arbeitsüberlastung geschieht auf der Grundlage des Arbeitsvertrages in Verbindung mit den im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verankerten Pflichten der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer/-innen sind hier die Erfüllungsgehilfen eines Dienstherrn.

Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag - BGB § 611

Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Das gilt auch für den Arbeitsvertrag und beschreibt die jeweilige zentrale Pflicht beider Parteien.

Leistung nach Treu und Glauben - BGB § 242

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Aufgrund dieser Treupflicht kann der Arbeitgeber erwarten, dass die Arbeitsaufgaben erfüllt werden. Ist ein Schaden voraussehbar oder Arbeit unverrichtet oder mangelhaft liegengeblieben, dann muss dies unverzüglich angezeigt werden.

Schadensersatzpflicht - BGB § 823 (Berufliche Haftung)

Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Der Arbeitgeber haftet bei einem Verschulden im Unternehmen. Haben Arbeitnehmer/-innen den Arbeitgeber nicht auf für ihn „nicht ersichtliche“ Organisationsmängel hingewiesen, so haften sie für den entstandenen Schaden selbst. Verschulden durch Unterlassung kann also Beschäftigte treffen, wenn sie sich nicht für die Abstellung eklatanter Mängel kümmern. Es besteht dann keine Haftungsfreistellung für Beschäftigte bei Vernachlässigung der beruflichen Sorgfaltspflichten.

Rechtsgrundlage Arbeitsschutz

Arbeitnehmerpflichten auch gegenüber Dritten

Beschäftigte müssen den Arbeitgeber dabei unterstützen, den Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Sie haben die Pflicht, nach ihren Möglichkeiten und entsprechend der Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Ähnlich ist das auch in der verpflichtenden Unfallverhütungsvorschrift DGUV V1 formuliert für die Versicherten (= Arbeitnehmer). Diese Pflicht gilt auch in Bezug auf die Sicherheit von Kunden, Klienten oder Patienten oder Kollegen und Kolleginnen. Denn Beschäftigte haben auch für die Sicherheit und Gesundheit von Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen betroffen sind.

Unterstützungspflichten für Beschäftigte im Arbeitsschutz

Pflichten der Beschäftigten § 15 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 ... haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

Besondere Unterstützungspflichten § 16 ArbSchG

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.

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 ...

Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten §15 DGUV Vorschrift 1

Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind.

Besondere Unterstützungspflichten §16 §15 DGUV Vorschrift 1

Stellt ein Versicherter fest, dass im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ... ein Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe Mängel aufweisen, hat er, soweit dies zu seiner Arbeitsaufgabe gehört und er über die notwendige Befähigung verfügt, den festgestellten Mangel unverzüglich zu beseitigen. Andernfalls hat er den Mangel dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Besteht für Dritte Gesundheitsgefahr durch die Folgen der Überlastung an einem Arbeitsplatz, dann ist auch auf dieser Rechtsgrundlage eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige verpflichtend. Soziale und Gesundheitsberufe sind hier im Besonderen betroffen.

Wie die eigene Gesundheit schützen?

Andauernde Überlastung gefährdet die Gesundheit z. B. durch Dauerstress. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG §§ 5 und 6) verpflichtet deshalb den Arbeitgeber zu einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung, auch der psychischen Belastungen. Damit können Fehlbelastungen rechtzeitig erkannt werden und Maßnahmen der Gesunderhaltung eingeleitet werden.

Wer durch andauernde Überlastung gesundheitliche Beschwerden hat und seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit in Gefahr sieht, sollte unbedingt mit dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung sprechen. Die sachliche Darlegung der Überlastung anhand von Arbeitszeitaufschreibungen und Arbeitsplanungen ist zu empfehlen. Der Betriebsarzt sollte einbezogen werden und auch der Betriebs- und Personalrat.

Fürsorgepflicht der Vorgesetzten

Jeder Vorgesetzte bzw. der Arbeitgeber hat eine grundlegende Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten nach BGB § 618 und muss für den Schutz von Leben und Gesundheit soweit sorgen, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Führungskräfte sollten erkennen, wann eine Überlastung eines Teams oder eine Überforderung Einzelner eintritt, unabhängig von den Prüfungen möglicher Gefährdungen im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dazu allerdings ist eine regelmäßige und persönliche Kommunikation notwendig.

Inhalt der Anzeige

Empfehlenswert ist es, die Art der Überlastung und ihren konkreten Grund in der Überlastungsanzeige darzustellen. Weiterhin sollte darauf hingewiesen werden, dass Fehler nicht auszuschließen sind. Und die Bitte um Abhilfe gehört dazu.

Wichtige Inhalte einer Überlastungsanzeige:

- Datum
- Namen der Beschäftigten

- betroffene Abteilung/Bereich
- konkrete Beschreibung der Situation und Merkmale der Überlastung, Ursachen, Gründe (Personalausfall z.B.)
- Beschreibung der Folgen und der Gefährdung (Rückstände, Qualitätsmängel, Gefährdung von Personen)
- bisherige Aktivitäten zu Abwendung
- Unterschrift

Wichtig ist es, ausdrücklich zu benennen, dass auch weiterhin alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Arbeitsaufgaben zu erfüllen und Schaden zu vermeiden.

Die Überlastungsanzeige sollte in schriftlicher Form erfolgen.

Reaktion des Arbeitgebers

Reagiert der Arbeitgeber nicht, vernachlässigt er die Fürsorgepflicht nach BGB § 618. Letztlich trägt er das Risiko.

Führungskräfte, die mit einer Überlastungsanzeige konfrontiert sind, können mit Druck und Kündigungsdrohung reagieren. Sie können versuchen, den Einzelnen zu isolieren und wegen Leistungsmängeln abzumahnern. Die Überlastung wird dann als persönliche Unfähigkeit dargestellt. In der betrieblichen Praxis ist kommen solche Reaktionen durchaus vor, insbesondere dann, wenn Überlastungsanzeigen unbekannt sind. Deshalb scheuen viele eine solche Anzeige. Um die unangenehmen Folgen für die Einzelnen zu vermeiden, ist eine gemeinsame Aktion eines Teams bzw. eine Absprache mit der Interessenvertretung sinnvoll. Auch auf die Bezeichnung kommt es an, gesetzlich verankert sind die Begriffe nicht – möglich ist auch Entlastungs-, Qualitäts-, Risiko- oder Gefahrenanzeige.

Interessenvertretung

Betriebs- und Personalräte können initiativ werden, in dem sie Beschäftigte zum Thema Überlastung informieren und mit dem Arbeitgeber ein Verfahren aushandeln. Das stärkt die Einzelnen. Überlastungsanzeigen können ein Schritt sein für mehr Personalausstattung und mehr Gesundheitsschutz.

Mitbestimmungsrechte bestehen zum Verfahren in der Privatwirtschaft über § 87.1.7 "Gesundheitsschutz" oder § 87.1.1 "Ordnung im Betrieb" des Betriebsverfassungsgesetzes.

Vermeiden statt anzeigen

Ziel sollte es sein, ohne das formale Mittel der Überlastungsanzeige auszukommen. Ein Team muss sich klarmachen, wie bei Ausfall von Beschäftigten durch Krankheit oder bei unvorhergesehenen Arbeitsumfang verfahren wird. Vernünftige Personalplanung, Klarheit über Prioritätensetzungen, eine offene Gesprächskultur und Regelungen für Springer und Aushilfen sind hilfreich.

Zu empfehlen ist, in Abteilungen mit Überlastungsanzeigen die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen bzw. zu aktualisieren. Auch ein Gesundheitszirkel kann hilfreich sein.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
 - § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
 - § 6 Dokumentation
 - § 15 Pflichten der Beschäftigten
 - § 16 Besondere Unterstützungspflichten
- Bürgerliches Gesetzbuch
 - § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag
 - § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen
 - § 242 Leistung nach Treu und Glauben
 - § 823 Schadensersatzpflicht

DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention
 - § 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten
 - § 16 Besondere Unterstützungspflichten

Literatur und Links

Lindner, Doreen / Politycki, Lisa:

Die Überlastungsanzeige.

h.g. von ver.di Bildung und Beratung gGmbH, Düsseldorf, 3. überarbeitete Auflage 2017, bestellen unter www.verdi-bub.de

Lindner, Doreen:

Die "Überlastungsanzeige" in der öffentlichen Verwaltung. Frühwarnsystem, Beschäftigtenschutz oder Personalsteuerungsinstrument?

in: Der Personalrat 2011, Heft 6, Bund-Verlag

ver.di (Hrsg.):

Überlastung richtig anzeigen. Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen.

Gewerkschaft ver.di Berlin 2011

Stand der Bearbeitung: 2017