

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige (ÜA) oder Entlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige ist eine (schriftliche) Mitteilung von Mitarbeitern¹ an den Dienstgeber bzw. unmittelbaren Vorgesetzten mit der Kernaussage, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation gefährdet ist, und Schäden zu befürchten sind. Nicht notwendig ist, dass die ÜA auch so benannt wird, welche Überschrift gewählt wird ist irrelevant.

Wann können Überlastungen auftreten?

Ursachen für Arbeitsüberlastungen sind vielfältig. Im Folgenden nur einige Beispiele:

- Fehlendes Personal
- Andauernde Mehrarbeit
- Unterlassene Anpassungsfortbildung
- Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes

Warum sind Überlastungsanzeigen notwendig und was können sie bewirken?

Eine ÜA ist ein Mittel, um auf unzureichende Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Sie dient der eigenen Entlastung der Beschäftigten (siehe Seite 4). Die ÜA ist ein Hinweis für den Dienstgeber, auf fehlendes Personal, und damit ein Druckmittel, mehr Personal einzustellen.

Rechten und Pflicht zur Überlastungsanzeige?

Diese ergibt sich u.a. aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, die anhand des Arbeitsschutzgesetzes konkretisiert werden. Die Mitarbeiter sind gemäß **§§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz²** dazu verpflichtet den Dienstgeber darauf hinzuweisen, dass Handlungsbedarf besteht, um Schaden auch von der Einrichtung abzuwenden. Sie

¹ Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

² www.gesetze-im-internet.de/arbschg/

sind aber auch berechtigt den Dienstgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen hinzuweisen, **§ 17 ArbSchG**.

§ 15 ArbSchG Pflichten der Beschäftigten

1) 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. 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 ArbSchG 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) 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. 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.

§ 17 ArbSchG Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen „...“

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. **Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.**

Der Dienstgeber ist jedoch ebenso in der Pflicht, die Mitarbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen. **Daraus ergibt sich Handlungsbedarf für beide Seiten.**

Wann ist eine Überlastungsanzeige abzugeben?

Nach § 16 Abs. 1 ArbSchG haben die Mitarbeiter „**unverzüglich** jede von ihnen festgestellte Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit...zu melden“. Dies kann auch schon im Vorfeld geschehen: Wird z.B. anhand des ausgehängten Dienstplans erkennbar, dass z.B. die Patienten oder die Pflegebedürftigen nicht ordentlich versorgt werden können, ohne diese zu gefährden und/oder die zulässigen Arbeitszeiten (Arbeitszeitgesetz³, AVR Caritas, AVO) zu überschreiten, hat der Hinweis an den Dienstgeber zu erfolgen.

³ www.gesetze-im-internet.de/arbzg/

Was sollte in eine Überlastungsanzeige aufgenommen werden?⁴

ÜA stellen in der Regel Einzelpersonen, können aber auch von einem Team verfasst werden. Es ist wichtig, die ÜA schriftlich zu fassen. Inhaltlich muss die ÜA konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern. Weiterhin sollte deutlich gemacht werden, welche Schäden zu befürchten sind und was der Mitarbeiter bereits unternommen hat, um die Situation zu verbessern. Es können Maßnahmen vorgeschlagen werden, mit denen eine Verbesserung der Situation erreicht werden kann.

Das Stellen einer ÜA beim Dienstgeber ist die berechtigte Wahrnehmung eines Rechts, an die der Dienstgeber keine Sanktionen knüpfen darf, § 612a BGB⁵, § 17 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG.

Wer bekommt die Überlastungsanzeige?

Die ÜA ist an den Dienstgeber bzw. Vorgesetzten (z.B. Pflegedienstleitung) zu richten. Auch ein Stationsteam eines Krankenhauses oder einer Pflegestation kann eine ÜA einreichen. Dem Mitarbeiter bleibt es überlassen die MAV vorab miteinzubeziehen.

Was muss der Dienstgeber jetzt tun?

Der Dienstgeber hat die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten. Beseitigt der Dienstgeber die Mängel nicht, können sich die Mitarbeiter, unter bestimmten Voraussetzungen, an die zuständige Behörde⁶ wenden. Die Ausübung dieses **außerbetrieblichen Beschwerderechts** gem. § 17 Abs. 2 ArbSchG wird an folgende Bedingungen geknüpft:⁷

Es müssen konkrete Anhaltspunkte gegeben sein, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten.

Die Beschäftigten müssen sich darüber hinaus zunächst an den Dienstgeber wenden. Die außerbetriebliche Beschwerde soll erst dann zum Tragen kommen, wenn die innerbetrieblichen Verfahren nicht mehr greifen. Eine vorherige Rücksprache mit der MAV ist zu empfehlen.

⁴ **Muster einer ÜA im Anhang**

⁵ www.gesetze-im-internet.de/bgb/

⁶ www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de

⁷ Siehe ausführlich hierzu Ralf Pieper Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, 2016, ArbSchG § 17 Rn 4 bis 8.

Den Beschäftigten dürfen keine Nachteile aus der Wahrnehmung ihres Beschwerderechts erwachsen.

Kann die Überlastungsanzeige für den Mitarbeiter negative Folgen haben?

Dienstgeber, die mit einer ÜA konfrontiert sind, können möglicherweise mit Druck und Kündigungsdrohung reagieren. Um die unangenehmen Folgen für den Einzelnen zu vermeiden, ist ein **gemeinsames Vorgehen des Teams** bzw. eine **Absprache mit der MAV** sinnvoll.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter keine Überlastungsanzeige abgibt?

Erfolgt trotz eintretender Überlastungen oder Mängel keine ÜA, trifft den Mitarbeiter u.U. eine Mithaftung.⁸ Wobei die Haftung der AVR- und AVO- Mitarbeiter auf vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln, also auf schwerwiegende Pflichtverletzungen, beschränkt ist (§ 5 Abs. 5 AT AVR, § 4 Abs. 6 AVO). Damit werden sie besser gestellt, als es nach den gesetzlichen Regelungen (=Haftung schon für leichteste Fahrlässigkeit, §§ 280, 276 BGB und nach dem von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsmodell (=zumindest anteilige Haftung schon ab mittlerer Fahrlässigkeit) der Fall wäre.⁹

Die Mitarbeiter übernehmen arbeitsrechtlich die Verantwortung für die ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgaben. Im gleichen Maße ist der Dienstgeber von der entsprechenden Teilverantwortung befreit. Erst wenn die Mitarbeiter den Dienstgeber auf Organisationsmängel oder problematische Situationen hinweisen, geht diese Teilverantwortung wieder zurück auf jene, die das Weisungsrecht haben (**haftungsbefreiende Wirkung der ÜA**).

Was kann die MAV tun?

Einen Ansatzpunkt der Hilfe durch die MAV für die Mitarbeiter bieten

- § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Antragsrecht (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- § 32 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Vorschlagsrecht (Information und Zusammenarbeit mittels ÜA)

⁸ § 254 BGB Mitverschulden

⁹ Siehe hierzu ausführlich die Arbeitshilfen A-Z „Haftung im Arbeitsverhältnis“ und „Dienstfahrt mit Privat-Pkw & Schadensregulierung (dort auf S. 2) unter www.diag-mav-freiburg.de

- § 26 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO (Maßnahmen anzuregen, Beschwerden entgegenzunehmen und vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken)

Fazit:

Mitarbeiter sind nicht nur dazu berechtigt, sondern auch verpflichtet, mittels einer ÜA den Dienstgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen hinzuweisen. Eine ÜA ist auch „Entlastungsanzeige“, da sie eine haftungsbefreiende Wirkung für den Mitarbeiter haben kann. Der Dienstgeber ist verpflichtet zu handeln. Das Stellen einer ÜA ist die berechnete Wahrnehmung eines Rechts, an die der Dienstgeber keine Sanktionen knüpfen darf. Dem Mitarbeiter bleibt es überlassen seine ÜA der MAV vorab zur Überprüfung vorzulegen. Die MAV sollte den Mitarbeiter auch anhalten Überlastungsanzeigen gemeinsam einzureichen, d.h. dass nicht nur einzelne Mitarbeiter eine ÜA machen, sondern möglichst das Arbeitsteam, da bei Organisationsdefiziten ja in der Regel mehrere Mitarbeiter von den gefährdenden Umständen betroffen sind. Damit kann vorgebeugt werden, dass der Dienstgeber das Problem des Einzelnen abtut und behauptet, dass es an der Leistungsschwäche des einzelnen Mitarbeiters liegt, dass er sich überfordert fühlt.