

Die Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige ist ein Begriff aus dem deutschen Arbeitsrecht.

Der Begriff Überlastungsanzeige bzw. Überlastung ist zwar nicht explizit in Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen erwähnt bzw. definiert. Unter anderem sind jedoch nach § 15 bzw. 16 des Arbeitsschutzgesetzes Arbeitnehmer verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine Überlastung anzuzeigen, wenn daraus eine Gefährdung der eigenen Gesundheit bzw. Sicherheit oder der von anderen Personen ausgehen kann:

§ 15 (1): Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten so wie 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 Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 (1): Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit [...] unverzüglich zu melden.

Eine solche *unmittelbare erhebliche Gefahr* für die Sicherheit und Gesundheit ist z. B. häufig (aber nicht nur!) in Branchen gegeben, in denen Arbeitnehmer mit besonders schutzbedürftigen und gesundheitlich beeinträchtigten Personen umgehen (z. B. im Krankenhaus, in der Altenpflege, im Behindertenbereich), Maschinen bedienen oder Fahrzeuge lenken. Überlastung von Arbeitnehmern kann verschiedene Ursachen haben, häufig ist sie bedingt durch starke personelle Unterbesetzung bzw. Zeitdruck.

Der Arbeitgeber ist nach § 618 (1) BGB zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren verpflichtet:

Der Dienstberechtigte hat [...] Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dinge es gestattet.

Nach § 278 BGB hat der Arbeitgeber außerdem *ein Verschulden [...] der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.* (Organisationsverschulden)

Die Anzeige ist vom überlasteten Arbeitnehmer an den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten zu richten. Auch eine Gruppe von Arbeitnehmern (z. B. ein Stationsteam eines Krankenhauses) kann eine Überlastungsanzeige einreichen. Der Arbeitnehmer ist durch das bloße Schreiben einer Überlastungsanzeige jedoch nicht gänzlich von der Haftung befreit. Er muss seine volle Arbeitsleistung gemäß § 276 BGB dennoch unter Berücksichtigung der Weisungen mit der „erforderlichen Sorgfalt“ erbringen. Individuelle Fehler des Arbeitnehmers führen immer zu einer Mithaftung. Er darf dann also beispielsweise nicht „schludern“ oder Vorschriften missachten, um den Arbeitsanfall bewältigen zu können, da ihn sonst im Schadensfall ein „Verschulden durch Unterlassen bzw. durch Fahrlässigkeit“ treffen kann. Er muss darüber hinaus alle ihm zur Verfügung stehenden organisatorischen Möglichkeiten

nutzen, um die bestehende Überlastungssituation zu bewältigen. Falls aufgrund einer Überlastung eine Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder einer anderen Person eintritt, ergibt sich bei Beachtung der vorgenannten Sorgfaltspflicht eine haftungsrechtliche Entlastung des Arbeitnehmers, wenn er nachweislich zuvor unverzüglich eine Überlastungsanzeige erstattet hat. Hat er keine erstattet, trifft ihn möglicherweise ein „Verschulden durch Unterlassen“. In der Regel sollte eine Belastungsanzeige daher zur Beweissicherung schriftlich (und zwar auf dem Dienstweg, nicht über die Öffentlichkeit) und unverzüglich erfolgen. Besteht die Überlastungssituation (personelle Unterbesetzung, unrealistische Zeitvorgaben) über längere Zeit (z. B. mehrere Monate) fort, ist es sinnvoll, die Anzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen kann, dass die Überlastung nicht mehr besteht.

Ist der Arbeitnehmer durch dauernde Überlastung gesundheitlich beeinträchtigt, dass seine Arbeitskraft nicht mehr voll zur Verfügung steht, sollte er ärztlichen Rat einholen, da ein Weiterarbeiten trotz Arbeitsunfähigkeit rechtlich nachteilig sein kann.