

# Arbeitsüberlastung?



komba  
gewerkschaft  
köln

## „Dann schreib' ich eine Überlastungsanzeige . . .“ Aber bringt mir das auch was?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Zeiten von Stellenstreichungen und Arbeitszeitverkürzungen werden Sie sich sicher mehr als bisher fragen, wie Sie Ihre Arbeit noch bewältigen können. Immer mehr Arbeit muss in kürzerer Zeit von immer weniger Personal erledigt werden.

Einige von Ihnen werden auch zuvor schon am Rande der Kapazitäts- und Belastungsgrenze gearbeitet haben. Hört man sich auf den Fluren der Behörden um, so machen vielfach die Worte „Rückstände, Zeitmangel und Überlastung“ die Runde. Und je nach Gemüt reagiert der Einzelne unterschiedlich – aber immer öfter fällt dabei auch der Begriff „Überlastungsanzeige“.

## Was ist damit gemeint?

Da dies die meisten nicht wissen, wollen wir es etwas aufhellen. Denn es fragen immer mehr:

*„Wie sieht die Rechtslage aus?*

*Was ist eine Überlastungsanzeige und was bewirkt sie?*

*Welche Konsequenzen – in positiver wie auch negativer Richtung – können sich ergeben?“*

Wir wollen Ihnen daher Hinweise zur Rechtslage und Entscheidungsfindung an die Hand geben.

Die erste Überraschung:

Den vielzitierten Begriff der „Überlastungsanzeige“ gibt es in den Rechtsvorschriften zunächst einmal gar nicht. Die „Überlastungsanzeigen“ fußen auf Teil II des Handbuchs der Stadtverwaltung Köln Ziff. 6.4, der postuliert, dass der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin seinen/ihren Vorgesetzten zu unterrichten hat, wenn Probleme und Schwierigkeiten auftreten, insbesondere, wenn die Arbeit nicht in vorgeschriebener oder angemessener Zeit erledigt werden kann.

In Ziff. 6.6 des Handbuchs der Stadtverwaltung Köln, Teil II wird u. a. ausgeführt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Köln für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen persönlich verantwortlich sind. Aus der Handlungsverantwortung des Bearbeiters ergibt sich auch, dass man es nicht unterlassen darf, seinen Vorgesetzten auf „Missstände und Fehlentwicklungen“ beim Arbeitspensum hinzuweisen.

## Aber warum ist es so wichtig, dass man darauf hinweist?

Folgen einer Überlastungssituation können Fehler oder Mängel in der Tätigkeit sein. Dies spiegelt sich u. a. in einer längeren Bearbeitungsdauer, Beschwerden von internen oder externen Kunden, Fristversäumnissen, Regressansprüchen etc. wieder. Um sich also nicht schadenersatzpflichtig zu machen, ist ein rechtzeitiger Hinweis an den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn über die Überlastungssituation erforderlich. Ähnlich ist die Rechtslage im Beamtenrecht. Das besondere Dienst- und Treueverhältnis beruht auf Gegenseitigkeit. Einerseits ist der Dienstherr aufgrund seiner besonderen Fürsorgepflicht dazu angehalten, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, dass keine Überlastung bei seinen Beamten eintritt, andererseits sind die Beamten im Rahmen ihrer Beratungs- und Hinweispflicht dazu angehalten, den Dienstherrn über Missstände etc. frühzeitig zu unterrichten. Hierzu gehört auch die Überlastungsanzeige, die im Übrigen von jedem persönlich eingereicht werden muss. Kollektive Überlastungsanzeigen sind, wie die Vergangenheit zeigte, nicht zulässig. Das Unterlassen einer Überlastungsanzeige kann daher sogar im Einzelfall ein Dienstvergehen sein und den Beamten/die Beamtin u. U. schadenersatzpflichtig machen, zumindest aber muss er/sie sich u. U. ein erhebliches Mitverschulden (§ 254 BGB) zurechnen lassen.

## Rechtliche Grundlagen einer Überlastungsanzeige

§ 242 BGB verpflichtet u. a. die Beschäftigten, ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, „wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern.“ Darum müssen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid geben, wenn Arbeit unverrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Die Beschäftigten entgehen so auch der sonst möglichen „Arbeitnehmerhaftung“ wegen „Übernahmeverschulden“. **Überlastungsanzeigen sind darum auch Entlastungsanzeigen.**

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

**Für Beamte gilt laut § 47 BeamtStG folgendes:**

*„(1) Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen....“*

**§ 48 BeamtStG:**

*„(1) Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, haben dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den darauf entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamtinnen und Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.“*

Durch § 48 BeamtStG wird die Haftung der Beamtin/des Beamten für unmittelbare und mittelbare Schädigungen seines Dienstherrn einheitlich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Ob die Beamtin/der Beamte grob fahrlässig gehandelt hat, ist eine Frage des Einzelfalles. Zur Definition der groben Fahrlässigkeit sind folgende Formeln entwickelt worden: 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 (z. B. BVerwG 19, 243 [248]). Dabei sind auch die subjektiven Umstände im Einzelfall zu berücksichtigen (z. B. AP Nr. 69, 70, 72, 74 und 82 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist im § 3 Abs. 6 TVöD geregelt.

Denken Sie daran – ständige Überlastung im Berufsleben kann zu ernstesten Erkrankungen führen. Immer häufiger ist von „Burn out“ die Rede. Burn out beschreibt einen Zustand, in dem nichts mehr geht, die Betroffenen sich „ausgebrannt“ fühlen. Sie leiden unter körperlicher und seelischer Erschöpfung. Burn out ist ein Zustand, der sich nicht schlagartig, sondern schleichend einstellt, meist als Folge einer längeren Überforderung!

Die Belastungsgrenze ist spätestens dann überschritten, wenn der Körper streikt, der Stress unerträglich wird, Familienleben praktisch nicht mehr stattfindet. Trauer und auch Wut sind häufig zu spürende Gefühle.

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

**Fordern Sie die Unterstützung Ihres Personalrats. Stellen Sie diesem auf jeden Fall eine Kopie der Überlastungsanzeige zur Verfügung.**

Die Überlastungsanzeige dient dazu, dem Arbeitgeber bzw. den Führungskräften Mängel zu verdeutlichen (z. B. unzureichende personelle Besetzung) mit dem Ziel, Änderungen zu erreichen. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin bleibt jedoch grundsätzlich in der Pflicht, seine/ihre Dienstleistung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu erbringen.

Eine Überlastungsanzeige berechtigt nie zu pflichtwidrigem Handeln. Sie entbindet den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nicht von seinen/ihren Pflichten zur sorgfältigen Arbeitsleistung.

## Was sollte eine Überlastungsanzeige enthalten?

Inhaltlich muss die Überlastungsanzeige konkret die Situation am Arbeitsplatz schildern. Weiterhin sollte geschildert werden, was der/die verantwortliche Mitarbeiter/-in bereits unternommen hat, um die Situation zu verbessern.

Die Überlastungsanzeige dient dem Schutz des/der Anzeigenden.

Durch die Überlastungsanzeige macht der/die Anzeigende dem Dienstherrn deutlich, dass das vorliegende Pensum durch ihn/sie nicht mehr bewältigt werden kann und deshalb Fehler nicht auszuschließen sind.

Der Zeitpunkt ist spätestens dann gegeben, wenn die Übersicht über die zu leistende Arbeit

verloren gegangen ist und/oder der/dem Anzeigenden die Abarbeitung für sie/ihn aus eigener Kraft erkennbar nicht möglich ist.

Überlastung kann auftreten bei längerfristigen Vertretungen (z. B. Krankheit) sowie bei einem über dem Durchschnitt liegenden Pensum. Durchaus können Antragseingänge in unüblicher Anzahl, die zu einer bestimmten Zeit zu erledigen sind (Stoßarbeit), zu Überlastungen führen und sind daher ggf. anzuzeigen.

Erfolgt durch den Dienstherrn keine Entlastung, können entstehende Fehler nicht zu Lasten des Anzeigenden bewertet und geahndet werden.

## **Kontakt**

Sprechen Sie Ihre/n örtlichen komba Personalvertreter/in an