



BDF Info 2/2020

Überlastungsanzeige

14.01.2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der Klimawandel bedroht Nordrhein-Westfalens Wälder. Waldbesitzer fürchten um Ihre finanzielle Existenz und reagieren verständlicherweise oft dünnhäutig. Der heimische Holzmarkt läuft über. Gleichzeitig hält die Politik am Zeitplan für die Privatisierung des Holzverkaufes und den Transformationsprozess hin zur direkten Förderung fest. Personelle Unterstützung in den Forstämtern ist bisher nur in viel zu geringem Umfang eingetroffen. Die Krise wird über mehrere Jahre anhalten, so die Ankündigung unserer Fachleute.

Kein Wunder, dass sich bereits erste Burnout-Fälle bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankündigen. Zahlreiche Anfragen beim BDF nach Unterstützung in dieser kritischen Situation belegen das deutlich!

Wer haftet eigentlich, wenn aufgrund der immensen Arbeitsbelastung Fehler passieren. Wenn Personen- oder Sachschäden entstehen, weil Mitarbeiter die Übersicht verlieren? Wenn der Arbeitnehmer erkrankt?

Überlastungsanzeige? Was ist das?

Der BDF lässt Sie nicht im Stich! Alles was Sie zur Überlastungsanzeige wissen müssen, haben wir für Sie zusammengefasst.

Der Begriff der Überlastungsanzeige ist weder in Gesetzen, Verordnungen noch Tarifverträgen geregelt. Trotzdem ergibt sich eine Verpflichtung des Arbeitnehmers aus den §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes:

Arbeitsschutzgesetz

§15 Absatz 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 Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§16 Absatz 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“ gibt es nicht nur in Berufen, die mit Schutzbefohlenen, wie z.B. Kranken, Senioren oder Kindern arbeiten. Auch bei uns im Forst gibt es viele Situationen und Arbeitsbereiche, in denen diese auftreten kann: Der Forstwirt im Holzeinschlag, der Förster bei Aufgaben der Verkehrssicherungspflicht, oder der Mitarbeiter im Forstamt, dessen eigene Gesundheit durch Überlastung gefährdet ist. Alle diese Kolleginnen und Kollegen müssen Ihrem Dienstherrn eine übermäßige Belastung anzeigen.

Für Beamte gilt laut den §§ 47 und 48 Beamtenstatusgesetz (BeamStG):

§ 47 (1) Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen (...).

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

Lassen Sie es nicht soweit kommen!

Eine Überlastung von Arbeitnehmern kann viele Ursachen haben, beispielsweise:

- Personalmangel / Unterbesetzung
- Defizite in der Organisation der Aufgaben und des Personaleinsatzes
- Besondere psychische oder physische Belastungen durch z.B. Organisationsänderungen
- Arbeitsspitzen und Überstundenbelastungen über längere Zeiträume
- und Vieles mehr

Mit einer Überlastungsanzeige hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Arbeitgeber auf solche Situationen aufmerksam zu machen.

Der Arbeitgeber ist nämlich zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren verpflichtet:

BGB § 16:

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.

BGB § 276 ...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](#))

Der Arbeitgeber ist daher dankbar für diese Hinweise seiner Arbeitnehmer!

Warum sollte ich eine Überlastungsanzeige schreiben?

- Der Arbeitnehmer kann sich so von Haftungsansprüchen, die aus solchen Überlastungen entstehen können, entlasten.
- Fehler, die aufgrund des erhöhten Drucks entstehen, könnten später sogar zu einer Abmahnung oder gar Kündigung führen. Dann muss man sich darauf berufen können, bereits darauf hingewiesen zu haben, die Arbeit nicht zu schaffen.
- es besteht die Verpflichtung, den Arbeitgeber auf drohende Schäden hinzuweisen.
- Überlastung macht krank.
Es muss nicht erst ein Burnout eingetreten sein, um eine Überlastung zu dokumentieren! Wenn der Körper Schwierigkeiten macht, der Stress unerträglich wird, sich die Schlafqualität ändert und keine Erholung bringt und das Privat- und Familienleben praktisch nicht mehr stattfindet, sind das nicht zu ignorierende Alarmsignale!
Eine Erkrankung kann den Arbeitgeber sogar zu einer Kündigung veranlassen. Dann ist es wichtig, im Rahmen der Kündigungsschutzklage deutlich zu machen, dass diese Krankheit auf Überlastung beruht. Die Überlastung lässt sich aber nur dann überzeugend ins Feld führen, wenn man dem Arbeitgeber diese vorher angezeigt hat.
Und wer will überhaupt von seiner Arbeit krank werden?

Wie teile ich meinem Vorgesetzten eine Überlastung mit?

Es gibt keine vorgeschriebene Form hierfür. Die Mitteilung kann mündlich oder schriftlich formlos erfolgen. Die Schriftform ist aber eindeutig zu empfehlen, damit spätere „Erinnerungslücken“ ausgeschlossen werden.

Eine Überlastungsanzeige kann von einzelnen Arbeitnehmern oder auch einer Gruppe von Arbeitnehmern gemeinsam eingereicht werden. So kann z.B. die Förderabteilung eines Forstamtes gemeinsam mitteilen, dass ihr die Arbeit über den Kopf wächst.

Falls aufgrund der Überlastung eine Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder eine Schädigung Dritter eintritt, ergibt sich bei Beachtung der vorgenannten Sorgfaltspflicht (siehe nachfolgend) 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“. Dies kann zu arbeits-, straf- und/oder zivilrechtlichen Konsequenzen führen. Daher sollte eine Überlastungsanzeige zur späteren Beweisbarkeit unbedingt schriftlich und unverzüglich auf dem Dienstweg erfolgen. Besteht die Überlastungssituation (personelle Unterbesetzung, massive Mehrarbeit, unrealistische Zeitvorgaben) über längere Zeit (z.B. mehrere Monate), ist es sogar

sinnvoll, die Anzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen könnte, dass die Überlastung nicht mehr besteht.

Der Arbeitnehmer ist durch das bloße Schreiben einer Überlastungsanzeige jedoch nicht gänzlich von der Haftung befreit. Er muss weiterhin seine volle Arbeitsleistung gemäß § 276 BGB 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.

Wenn Sie durch die anhaltende Überlastung bereits gesundheitliche Beschwerden haben, sollten Sie zum Arzt gehen. Weiterarbeit trotz Arbeitsunfähigkeit kann sogar rechtliche Nachteile für Sie haben.

Doch lassen Sie es erst gar nicht so weit kommen! Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber diese Gefährdung mit, indem Sie eine Überlastungsanzeige stellen.

Sie haben sich entschlossen eine Überlastungsanzeige zu stellen?

Es gibt einige wichtige Regeln, damit diese auch zum Erfolg führt:

- Beachten Sie den Dienstweg. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten.
- Besonders bei systembedingten Ursachen der Überlastung macht es Sinn, den Personalrat in Kenntnis zu setzen.
- Bleiben Sie sachlich! Emotionen haben in einer Überlastungsanzeige nichts verloren. Am besten lassen Sie Ihren Entwurf von einer vertrauten Person gegenlesen.
- Beschreiben Sie die Fakten. Was sind nach Ihrer Meinung die Ursachen der Überlastung. Was sind die Folgen (gesundheitliche Beschwerden, unvollständige Bearbeitung der Fälle, usw.) und wie könnte Abhilfe geschaffen werden (Personal, Hilfsmittel, o. ä.)
- Bitten Sie um Abhilfe
- Bitten Sie um eine Eingangsbestätigung.
- Unterschreiben Sie Ihre Überlastungsanzeige



Folgende Punkte können/sollten in einer Überlastungsanzeige aufgeführt werden:

- Wer stellt die Belastungsanzeige? Dienststelle, Fachgebiet, Name(n)
- Konkrete Ansprache des Vorgesetzten
- Datum
- Gründe der Überlastung
- Was bleibt, konkret auf den Arbeitsplatz bezogen, liegen oder kann nicht ordnungsgemäß bearbeitet werden?
- Wer wurde wann bereits informiert?
- Welche Möglichkeiten zur Abhilfe wurden bereits eingeleitet?
- Welche Folgen drohen?
 - für Dritte
 - für den Arbeitgeber
 - für den Beschäftigten
- Vorschläge zur Abhilfe
- Aufforderung zur Beseitigung der Missstände
- Bitte um Eingangsbestätigung

Trauen Sie sich!

Stellen Sie eine Überlastungsanzeige, wenn Sie das Gefühl haben, Ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß und zeitnah erledigen zu können, oder wenn Sie Zeichen für eine gesundheitliche Beeinträchtigung durch die Arbeitsüberlastung an sich feststellen!

Sichern Sie sich vor rechtlichen Konsequenzen ab.

Der BDF lässt sie dabei nicht allein!

Zur Orientierung stellen wir unseren Mitgliedern ein entsprechendes Formblatt zur Verfügung! Dieses ist der BDF-Info 02/2020 angefügt.