

Was ist eine Überlastungsanzeige und wie wird sie gestellt?

Klagen über eine zu hohe Arbeitsbelastung, zum Teil hervorgerufen durch Stellenabbau bzw. Halbierung ehemaliger Vollzeitstellen, aber auch durch zeitlich befristete Arbeitsverträge, in deren Vertragslaufzeit ein sehr hohes Arbeitspensum zu bewältigen ist, hört der Personalrat des Öfteren. Die zu uns Kommenden berichten dann, dass sie große Sorge haben, in dieser Belastungssituation Fehler zu machen, die sich auf sie selbst oder andere Beschäftigte auswirken könnten.



Dabei sind die Fehler durchaus unterschiedlich. Zu ihnen können die Nichtbeachtung von Arbeitssicherheitsbestimmungen unter großem Zeit- und Ergebnisdruck genauso gehören wie die Unmöglichkeit der Einhaltung von Terminen. Wobei das zuletzt Genannte nicht unbedingt etwas mit Arbeitsschutz zu tun hat, es aber dennoch die zu erbringenden Arbeitsergebnisse zumindest gefährden oder sogar zunichte machen kann. Die Betroffenen fragen sich, wie sie sich vor den evt. Folgen solcher Fehler schützen können. Hier leistet eine Überlastungsanzeige wichtige Dienste.

Überlastungsanzeigen sind eine schriftliche Information an die Dienststellenleitung, also den Arbeitgeber, über unhaltbare Arbeitsbedingungen. Diese können sich sowohl aufgrund organisatorischer oder sicherheitsrelevanter Mängel ergeben, als auch durch Überlastung aufgrund zu hoher Arbeitsverdichtung.

Die §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichten die Arbeitnehmer, den Arbeitgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitsergebnisse hinzuweisen:

§ 15 (1) 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. 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 (1) 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 Anzeige erfüllt die gesetzliche Pflicht der Beschäftigten, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hinzuweisen, so dass dieser die Mängel ausräumen kann. Dabei bleibt die Verpflichtung der Beschäftigten erhalten, ihre Arbeit mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen.

Der Arbeitgeber haftet bei einem Organisationsverschulden. Beschäftigte hingegen haften für durch sie verschuldete Schäden. Aufgrund der sogenannten Treuepflicht (§ 242 BGB - Leistung nach Treu und Glauben) müssen Beschäftigte den Arbeitgeber auf Organisationsmängel, die für diesen nicht ersichtlich sind, hinweisen. Unterlassen sie dieses, haften sie für entstandenen Schaden selbst!

Die Überlastungsanzeige stellt somit auch eine Möglichkeit dar, sich als Beschäftigter vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen.

Was bedeutet Arbeitnehmerhaftung?

Die Rechtsgrundlage bilden die allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften des Haftungsrechts und die sie ergänzende Rechtsprechung. Bei Schädigung haftet in der Regel der Arbeitgeber. Er kann jedoch bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit auf den Arbeitnehmer zurückgreifen und ihn haftbar machen.

Was sind Haftungstatbestände?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes beschränkt sich die Arbeitnehmerhaftung für alle Arbeitnehmer auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Alles andere fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit kann Arbeitsüberlastung, Eilbedürftigkeit oder eine nicht vom Arbeitnehmer zu vertretende Übermüdung eine Rolle spielen.

Was bedeuten die Begriffe?

Vorsatz ist das Wissen über den und das Wollen des rechtswidrigen Erfolges.

Grob fahrlässig handelt, wer im Verkehr oder in der Ausübung seiner Tätigkeiten die erforderliche Sorgfalt unterlässt oder als Arbeitnehmer nahe liegende Überlegungen nicht anstellt.

Erforderlich ist hierbei eine besonders große und auch subjektiv nicht entschuldbare Pflichtverletzung, die das gewöhnliche Maß der Fahrlässigkeit im Sinne des § 276 Abs. 1 Satz 2 BGB erheblich übersteigt.

Voraussetzung für **Schadensersatz** ist stets, dass der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft gehandelt hat. Rechtswidrig bedeutet, dass kein objektiver Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die Schuldhaftigkeit ist anhand der vorgenannten Begriffsbestimmung zu prüfen.

Welche Aufgaben haben Überlastungsanzeigen?

Arbeitnehmer erfüllen die aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Treuepflicht, indem sie auf mögliche Gefahren und Schäden hinweisen. **Insofern beugen die Beschäftigten auch möglichen Schadensersatzansprüchen vor.**

Wer muss die Überlastungsanzeigen erhalten?

Die Anzeige erfolgt gegenüber dem Arbeitgeber (Vorgesetzte/r/Leitung der Einrichtung/Abteilung Personalmanagement). Eine Kopie an den Personalrat sichert im Streitfall die Beweislage.

Muster

Überlastungsanzeige

Absender
Name _____

Dienststelle _____

Datum _____

An
(Vorgesetzte/r, Leitung der Einrichtung, Abteilung Personalmanagement)
im Hause

Anzeige einer Arbeitsüberlastung am

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Institut (dem Lehrstuhl/der Abteilung/der Einrichtung) ist
es am zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung gekommen. Die-
se wurde verursacht durch:

- ungeplanten Personalausfall
- Urlaub von Personal
- unbesetzte Stellen in der Abteilung
- einen akuten Notfall
- erhöhten Arbeitsanfall
- Nichteinhaltung der Pausenzeiten
- Nichteinhaltung der Arbeitszeiten gem. § 3 ArbZG
-

Im Einzelnen stellt sich die Situation wie folgt dar:

Aus diesem Grunde war es nicht möglich,

- die anfallenden Arbeiten termingerecht zu erledigen,
- die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung sicherzustellen,

Dies betrifft im Einzelnen folgende Tätigkeiten:

Ich weise darauf hin, dass ich im Falle derartiger Überlastung Fehler bei der Erbringung meiner Arbeitsleistung nicht ausschließen kann. Ich weise weiter auf den möglichen Eintritt von Schäden, insbesondere in folgenden Bereichen hin:

Aufgrund der Tatsache, dass meine Überlastung auf einer mangelnden Organisation des Instituts (des Lehrstuhls/der Abteilung/der Einrichtung) beruht, kann ich die Verantwortung für auftretende Fehler im Rahmen meiner Arbeitsleistung nicht übernehmen. Dies gilt insbesondere für auftretende Schadensersatzforderungen.

Information über die Situation an meine/n Vorgesetzte/n (die Leitung der Einrichtung/die Abteilung Personalmanagement) erfolgte am _____

Mit freundlichen Grüßen

Datum und Unterschrift

Kopie an den Personalrat

Kurzmeldung zur neuen Entgeltordnung

Diejenigen, die am 25.10.2010 auf der Personalversammlung waren, wissen es: Das Thema ist kompliziert, bislang relativ unausgegoren und ändert sich wegen der noch laufenden Verhandlungen zwischen TDL und Gewerkschaften ständig. Deshalb ist es schwierig, hier einen Sachstand zu beschreiben, auch wenn wir es gern täten, weil von der neuen Entgeltordnung letztendlich alle betroffen sein werden. Die Gefahr, dass sich bei Drucklegung dieses Heftes bereits wieder Änderungen ergeben haben, ist jedoch zu groß.

Weitgehend sicher erscheint bislang nur, dass in den unteren Entgeltgruppen (E 1 bis E 8) die kurzen Bewährungsaufstiege weiterhin berücksichtigt werden. D.h. wenn jemand z.B. im technischen Bereich nach zwei Jahren von der Grundeingruppierung der ehemaligen Vergütungsgruppe Vlb Bat in die Aufstiegseingruppierung der Vergütungsgruppe Vc BAT aufgestiegen ist, verbleibt er/sie in der Vc (heute E 8). Bei den Entgeltgruppen ab E 9 ist das noch nicht ausgehandelt, es deutet sich aber an, dass die Arbeitgeber bei der Bewertung der Entgeltgruppen eher auf die Grundeingruppierung zurückfallen möchten. Sobald es hier eine neue, druckfähige Entwicklung gibt, werden wir sie auf unseren Webseiten kommunizieren.