

Mandanteninfo Mai 2004

Überlastungsanzeige

Im Bereich des öffentlichen Dienstes hat das Thema „Überlastungsanzeige“ an Bedeutung gewonnen, insbesondere seitdem dort die Anhebung der 38-Stunden-Woche bundesweit diskutiert wird. Die AN müssen sich auf noch höhere Belastungen am Arbeitsplatz einstellen. Dies geht einher mit einem erheblichen Personalabbau, der diese Situation weiter verschärft. Gerade bei Arbeitsüberlastung ist jedoch die Gefahr von Fehlern bei der täglichen Arbeit besonders hoch. Dies kann erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, es sei nur an die Abmahnung als erste Vorstufe zur Kündigung erinnert.

Im Bereich der Kranken- und Altenpflege ist diese Problematik schon seit langem Thema. Gerade die z.T. katastrophale Personalsituation an den Krankenhäusern hat schon oft zu unhaltbaren Zuständen in der Versorgung der Patienten geführt. Nachdem der Bereitschaftsdienst in der alten Form durch ein EuGH-Urteil gekippt wurde und das BAG dieser Ansicht weitgehend gefolgt ist (BAG, Urt. v. 05.06.2003 – 6 AZR 114/02), ist eine weitere Verschärfung der Arbeitssituation zu erwarten, da die eigentlich erforderliche Aufstockung des Personals angesichts leerer Kassen unwahrscheinlich ist.

Wie kann nun die Überlastungsanzeige dem AN in dieser Situation helfen? Die Überlastungsanzeige ist die schriftliche Anzeige des AN gegenüber dem Arbeitgeber bezüglich Arbeitsbedingungen, die die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährden und damit zu Schäden sowohl beim Arbeitgeber als auch bei Dritten führen können. Gesetzliche Regelungen zu diesem Institut fehlen, es hat sich in der betrieblichen Praxis entwickelt. Allgemein ist der AN im Rahmen seiner Treue- und Fürsorgepflicht gem. § 242 BGB verpflichtet, seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen und Schäden des Arbeitgeber bzw. dessen Inanspruchnahme wegen Schäden Dritter möglichst zu verhindern. Öffentlich-rechtliche Anzeigepflichten bei befürchtetem Schadenseintritt ergeben sich zudem aus §§ 15 Abs. 1, 16 Abs. 1 ArbSchG.

Damit erfüllt die Überlastungsanzeige zum einen den Zweck, zu dokumentieren, dass der AN etwaigen Anzeigepflichten nachgekommen ist. Die weitaus wichtigere Funktion ist aber in der Haftungsfreistellung des AN gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten zu sehen. Unterlaufen dem AN Fehler wegen der Arbeitsüberlastung, so können diese

Pflichtverletzungen Schäden beim Arbeitgeber oder auch bei Dritten, z.B. Kunden des Arbeitgebers auslösen. Diese Fälle sind grundsätzlich zunächst nach den allgemeinen Regeln der Arbeitnehmerhaftung zu beurteilen, d.h. es sind die Pflichtverletzung und das Verschulden durch den Arbeitgeber zu beweisen. Ist dies aber gegeben, kann der AN gegebenenfalls die Verantwortung auf den Arbeitgeber wegen eines Organisationsverschuldens überleiten.

Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Überlastungsanzeige keinen Freibrief darstellt. Sie dient lediglich dem Nachweis, dass dem Arbeitgeber die unhaltbaren Zustände bekannt waren. Dennoch ist gerade dies – auch im Hinblick auf den hierarchischen Aufbau des öffentlichen Dienstes – der entscheidende Vorteil der Überlastungsanzeige. Hat nämlich der Vorgesetzte von der Belastungssituation Kenntnis, ist er grundsätzlich aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, Abhilfe zu schaffen oder das Problem nach oben weiterzuleiten. Unterlässt er dies, kann ihm gegebenenfalls ein Organisationsverschulden zur Last gelegt werden. Die Überlastungsanzeige kann aber nicht als Beweis dafür dienen, dass die geschilderte Arbeitsituation tatsächlich vorgelegen hat. Konkret bedeutet dies, dass z.B. der Personalmangel immer noch bewiesen werden muss, gegebenenfalls durch Vorlage der Dienstpläne etc. Es ändert sich auch an den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs nichts, d.h. bei leicht fahrlässigem Handeln des Arbeitnehmers entfällt in der Regel die Haftung ohnehin, auch ohne Überlastungsanzeige.

Die Überlastungsanzeige muss in erster Linie eine kurze Schilderung der genauen Situation am Arbeitsplatz enthalten. Dem ist ein Hinweis anzufügen, dass eine Verantwortung für Pflichtverletzungen, die auf der Arbeitsüberlastung beruhen, abgelehnt wird. Weiterhin würden arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen und die Kündigung vorsorglich zurückgewiesen.

Wir empfehlen dringend, die Überlastungsanzeige als Mittel der Wahrnehmung Ihrer Rechte verstärkt zu nutzen. Entsprechend sollten Betrieb- oder Personalsräte die Belegschaft über die Möglichkeiten informieren.