

Überlastung anzeigen

– neue Pflicht und Mittel der Haftungsbegrenzung

Ursachen für Arbeitsüberlastungen sind vielfältig. Im Folgenden nur einige Beispiele:

- Übertragung vielfältiger Aufgaben
- fehlendes Personal
- nicht eingehaltene Pausenzeit
- unterlassene Anpassungsfortbildung
- vorübergehende Leistungsschwäche usw.

I. Individualrechtliche Pflicht und Recht

Eine Möglichkeit sich vor der Eigenüberforderung, Fehlern, Qualitätsmängeln und evtl. Schadensersatzforderungen zu schützen, bietet die so genannte Überlastungsanzeige (ÜA). Die Mitarbeiter/innen sind sogar gemäß **§§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz** dazu verpflichtet den Dienstgeber darauf hinzuweisen, dass Handlungsbedarf besteht, um Schaden auch von der Einrichtung abzuwenden.¹

¹ § 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) ¹Die 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. ²Entsprechend 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.**

¹ § 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) 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.**(2) ¹Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den **Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten** und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. ²Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

Die ÜA ist nicht erst möglich, wenn der Fall schon eingetreten ist. Wird z.B. anhand des ausgehängten Dienstplans erkennbar, dass die Patienten nicht ordentlich versorgt wer-

¹ § 618 BGB Pflichten zu Schutzmaßnahmen

den können, ohne diese zu gefährden und/oder die zulässigen Arbeitszeiten (Arbeitszeitgesetz, AVR) zu überschreiten, hat der Hinweis an der Dienstgeber zu erfolgen.

Eine ÜA sollte beinhalten

- Sachverhalt der Beanstandung
- Der Mangel besteht seit / ab
- Der Mangel wurde schon früher angezeigt von/am/an
- Ich befürchte folgende/n Schäden
- Dem Mangel kann/sollte abgeholfen werden durch (nicht zwingend)

Um später u.U. beweisen zu können, dass auf vorhandene oder vermeintliche Mängel aufmerksam gemacht wurde, erfolgt die ÜA am besten **schriftlich**. Eine Bitte um **Eingangsbestätigung** ist zwar bürokratisch aber aus Beweisgründen wichtig.

II. Rechtsfolgen bei Versäumnissen der Mitarbeiter

Erfolgt trotz eintretender Überlastungen oder Mängel keine ÜA, trifft die Mitarbeiter/innen u.U. eine Mithaftung². Denn sie übernehmen arbeitsrechtlich die Verantwortung für die ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgaben. Im gleichen Maße ist der Dienstgeber von der entsprechenden Teilverantwortung befreit. Erst wenn die Mitarbeiter/innen den Dienstgeber oder dessen Beauftragte/n auf Organisationsmängel oder problematische Situationen hinweisen, geht diese Teilverantwortung wieder zurück auf jene, die das Weisungsrecht haben.

III. Mitarbeitervertretung und ÜA

Einen Ansatzpunkt der Hilfe durch die MAV für die Mitarbeiter/innen bieten
§ 26 Abs.3 Nr.1 MAVO (Maßnahmen anzuregen, auch den Umgang mit ÜA),
§ 32 Abs.1 Nr.1 (Information und Zusammenarbeit mittels ÜA),
§ 32 Abs.1 Nr.3 (Ordnung in der Einrichtung Verhaltensregel, auch per ÜA),
§ 37 Abs.1 Nr.10 (Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen mit dem Instrument der ÜA).

Die MAV sollte die Mitarbeiter/innen auch anhalten, **Überlastungsanzeigen gemeinsam** einzureichen, das heißt durch alle Mitarbeiter/innen der betroffenen Abteilung, um evtl. Schikanen zu vermeiden. (Motto: Ein Streichholz kann man knicken, eine Streichholzschachtel nicht).

² § 254 BGB Mitverschulden