

## Wenn der Druck zu groß wird: Überlastungsanzeige

Es ist leider an der Tagesordnung: Die Aufgaben werden ständig mehr, die Ressourcen verschlechtern sich, die Arbeitsbedingungen werden schwieriger. Es werden weit mehr Aufgaben übertragen, als zu schaffen sind. Eine Erfüllung der Arbeits- oder Dienstpflichten ist eigentlich nicht mehr gewährleistet und es kommt möglicherweise sogar zu persönlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

### Was ist eine Überlastungsanzeige?

Die Überlastungsanzeige ist ein schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber, dass aufgrund von Arbeitsüberlastung die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist. Die Überlastungsanzeige ist ein Mittel, um sich selbst vor den Folgen von Arbeitsüberlastung zu schützen, die Rechtmäßigkeit von Arbeitsbedingungen überprüfen zu lassen und den Vorgesetzten zu signalisieren, dass die Arbeitsbelastung das Zumutbare übersteigt.

### Wann ist eine Überlastungsanzeige notwendig?

Im Arbeitsschutzgesetz (ASchG) wird der Beschäftigte z.B. in §15 dazu verpflichtet, sowohl für seine eigene Gesundheit als auch für die Gesundheit der Personen Sorge zu tragen, die von seinen Handlungen bei der Arbeit betroffen sind. Für Lehrkräfte sind diese Personen z.B. die Schülerinnen und Schüler, die ihnen während ihrer Arbeitszeit anvertraut wurden. Wenn nun eine unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit dieser anvertrauten Personen vorliegen sollte, dann muss der bzw. die Beschäftigte nach §16 ASchG dem Arbeitgeber diese Gefahr anzeigen.

Eine solche Gefahr kann auch dann vorliegen, wenn man aufgrund von Arbeitsüberlastung - z.B. durch gravierende personelle Unterbesetzung oder durch mangelhafte Arbeitsbedingungen - seine eigene Gesundheit gefährdet sieht.

Dieser Meldepflicht können Beschäftigte durch eine Überlastungsanzeige nachkommen. Die Überlastungsanzeige ist damit nicht nur das Recht, sondern eine Pflicht.

Die Überlastungsanzeige schützt auch bei Haftungsansprüchen. Sie hat direkte Auswirkungen auf die Haftungsfrage, wenn wirklich einmal etwas infolge einer Überlastungssituation passieren sollte. Zwar wird man hierdurch nicht "automatisch" von jeder Verantwortung freigestellt. Aber bei der Frage, ob eine Sorgfaltspflicht-

verletzung vorliegt, wird die Überlastungsanzeige hinzugezogen und kann den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte entlasten.

Eine ordnungsgemäße Überlastungsanzeige bewirkt, dass der Arbeitgeber bzw. Dienstherr aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht verpflichtet ist, den vorhandenen Missständen entgegenzuwirken.

### Das Verfahren bei Überlastungsanzeigen

1. Überlastungsanzeigen sollten einzeln, schriftlich und mit Unterschrift versehen an die Schulleitung bzw. an die Bezirksregierung auf dem Dienstweg gerichtet werden.

Dabei ist es sinnvoll, die Belastungsfaktoren so konkret wie möglich zu benennen, damit der Arbeitgeber/Dienstherr für Abhilfe sorgen kann. Auf gesundheitliche Probleme bzw. Gefährdungen aufgrund der Arbeitsüberlastung sollte ebenfalls hingewiesen werden.

2. Die Schulleitung prüft, inwieweit sie der Überlastungsanzeige an der Schule abhelfen kann.

3. Wenn in der Überlastungsanzeige bauliche Mängel im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgezeigt werden, sind diese von der Schulleitung zunächst dem Schulträger schriftlich anzuzeigen.

3. Sollte die Schulleitung der Überlastungsanzeige nicht abhelfen können, leitet sie diese verbunden mit einer Stellungnahme an die Bezirksregierung weiter.

### Gemeinsam ist besser als alleine

Es ist sehr sinnvoll, wenn man viele Kolleg\*innen mit ins Boot holt und eine Überlastungsanzeige nicht im Alleingang startet. Trotzdem sollte jede\*r Betroffene\*r die individuellen Belastungsfaktoren schildern, auch wenn sie sich sicher ähnlich sind am gleichen Arbeitsplatz.

Wir empfehlen vor Abfassung der Überlastungsanzeige den Rat der GEW bzw. ihrer Personalräte einzuholen.

### Rechtsgrundlagen:

Arbeitsschutzgesetz §§15, 16  
Beamtenstatusgesetz §§35, 45, 47, 48  
Bürgerliches Gesetzbuch §618  
Allgemeine Dienstordnung §53, 16

Bundesverfassungsgericht vom 11. März 2008 - AZ. 2 BvR 263/07: Die Folgen einer Überlastung dürfen weder zum Anlass für disziplinarische Maßnahmen genommen werden noch sich bei sonstigen dienstlichen Maßnahmen, insbesondere Beurteilungen oder Beförderungen, zum Nachteil des Betroffenen auswirken. Es ist Aufgabe des Dienstherrn, durch geeignete Organisationsmaßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass für die zu bewältigenden Aufgaben in ausreichendem Maße Personal und sachliche Mittel zur Verfügung stehen.