

Die Überlastungsanzeige – was tun als Betriebsrat?

Unverschuldete Fehler: Schutz des Mitarbeiters vor Haftung und gesundheitlichen Schäden

Fehler passieren im Arbeitsalltag, das ist nur allzu menschlich. Oft sind Gründe wie Personalmangel, Leistungsdruck und Dauerstress Auslöser für Fehler. Diese Fehler entstehen also nicht aus dem eigenen Unvermögen, sondern aus veränderten – meist schlechteren – Rahmenbedingungen. Das Problem: Fehler haben Folgen – für das Unternehmen, den Kunden, aber auch für den Mitarbeiter selbst. Wie können sich Arbeitnehmer schützen? Und was kann der Betriebsrat tun?



Heike Kruse
ifb-Referentin

Stand: 19.9.2022

Überlastungsanzeige zum Selbstschutz

Führt Arbeitsüberlastung nicht nur zu einer Gefährdung, sondern zu einem Schaden (z.B. Sach- oder Gesundheitsschaden bei Dritten), können finanzielle Ersatzansprüche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zulasten der Beschäftigten negative Konsequenzen sein. Doch damit nicht genug: Es können sogar strafrechtliche Folgen für den Arbeitnehmer entstehen. In der Pflege beispielsweise ist das Thema schon seit vielen Jahren bekannt, schließlich können hier Fehler erhebliche Auswirkungen haben, da dann zumeist ein Mensch zu Schaden kommt.

Grundsätzlich gibt es zwei Gründe für das Stellen einer Überlastungsanzeige:

1. Schutz des Mitarbeiters vor arbeits-/strafrechtlichen Konsequenzen (Abmahnung, Schadensersatz, Kündigung)
2. Schutz vor gesundheitlichen Folgen

Der Arbeitgeber hat dann die unmittelbare Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten.

Kritische Situation ausführlich beschreiben

Eine Überlastungsanzeige bietet die Möglichkeit, auf Situationen aufmerksam zu machen, um im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche entlastet zu werden. Sie dient außerdem dazu, den Mitarbeiter selbst – im wahrsten Sinne des Wortes – zu entlasten, damit keine gesundheitlichen Schäden entstehen. Eine Überlastungsanzeige ist der (schriftliche) Hinweis an den Arbeitgeber beziehungsweise unmittelbaren Vorgesetzten, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation gefährdet ist. Und potenzielle Schäden zu befürchten sind. Eine Überlastungsanzeige muss nicht notwendigerweise so benannt werden, es kommt lediglich darauf an, die kritische Situation ausführlich zu beschreiben. Mittlerweile gibt es verschiedenste Begriffe für Überlastungsanzeigen, wie: Belastungsanzeige, Gefährdungs- oder Gefahrenanzeige, Entlastungsanzeige und ähnliche. Der Arbeitgeber hat dann die unmittelbare Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten.

Kollegen schützen – das Verfahren mittels Betriebsvereinbarung regeln

Für den Betriebsrat ist es wichtig, das Thema Überlastungsanzeige in einer Betriebsvereinbarung zu regeln: Form, Ablauf, Zuständigkeiten, Handlungsauftrag an den Arbeitgeber. Eine feste Form, wie eine solche Überlastungsanzeige auszusehen hat, gibt es nicht – Mindestanforderungen hingegen schon. Daher macht es Sinn, ein standardisiertes Verfahren inklusive Formular im Unternehmen einzuführen. Gibt es einen geregelten Prozess zum Thema, zeigt die Erfahrung, dass sich Mitarbeiter eher trauen, eine Anzeige zu schreiben. Dies ist noch immer ein großes Problem, Angestellte befürchten häufig negative Konsequenzen. Eine weitverbreitete Meinung: „Ich habe es schon hundert Mal gesagt – was soll jetzt anders sein, nur weil ich es aufschreibe?“ An dieser Stelle ist für den Betriebsrat eine breitgestreute Öffentlichkeitsarbeit essenziell. Vor allem, um den Haftungsausschluss deutlich zu machen. Im Übrigen kann, darf und sollte auch dann eine Überlastungsanzeige gestellt werden, wenn es keine Betriebsvereinbarung hierzu gibt.

Nicht selten sind Arbeitgeber der Meinung, Mitarbeiter hätten gar nicht das Recht, eine Anzeige zu schreiben. Das ist falsch! Mitarbeiter sind sogar dazu verpflichtet, was sich einerseits aus den Nebenpflichten im Arbeitsvertrag ergibt. Andererseits aus Teilen des Arbeitsschutzgesetzes und Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB; Haftungsrecht).

Überlastungsanzeigen geben dem Betriebsrat weiteres Futter, mit Nachdruck Themen wie Arbeitszeit, Pausenregelung oder psychische Gefährdungsbeurteilungen voranzutreiben.

Futter für den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann keine Anzeige im Namen von Kollegen stellen! Hier sind die Mitarbeiter selbst gefordert. Eine Kopie sollte der Betriebsrat aber immer bekommen – das sollte in der Betriebsvereinbarung auch so festgelegt sein. Die am häufigsten angezeigten Gefährdungen überraschen nicht wirklich. Zumeist sind es Themen, etwa Überstunden oder Personalmangel, die ohnehin schon mehrfach mit dem Arbeitgeber diskutiert wurden. Überlastungsanzeigen geben dem Betriebsrat weiteres Futter, mit Nachdruck Themen wie Arbeitszeit, Pausenregelung oder psychische Gefährdungsbeurteilungen voranzutreiben.



ifb-Direkt! Psychische Gesundheit schützen!
[Die kostenlose Online-Veranstaltung für Betriebsräte.](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de