

zeigenden bewertet und geahndet werden.  
Abschließend machen wir darauf aufmerksam, dass die Mitglieder in der komba gewerkschaft – sollte es zu Regressforderungen kommen – Rechtsschutz entsprechend der Rechtsschutzordnung beantragen können.

## Interpretation ist auch eine Art der Kommunikation!

### Was möchte uns der Dichter sagen:

Mit Goethes Worten: Der Osterspaziergang

„Vom Eise befreit sind Strom und Bäche, durch des Frühlings holden belebenden Blick, im Tale grün et Hoffnungs Glück .....

In diese Zeilen kann man einiges hinein legen wie zum Beispiel: „endlich ist es Frühling, oder der Winter ist zu Ende, das erste grün ist da und so weiter.

Ende, das erste grün ist da und so weiter.

Was man nicht kann, ist eine Betriebsvereinbarung interpretieren, die genau aussagt wie gewisse Dinge zu machen sind. Der Spielraum der Auslegung ist ziemlich eng, denn das geschriebene Wort

ist erst Interpretations-fähig, wenn es schwarz auf weiß ist. Was für ein Kampf Dienstanweisungen lesen zu wollen, in diesem Fall diese vorgelesen zu bekommen mit dem Hinweis „Nur für den Dienstgebrauch!“ das heißt für uns, wir müssen es umsetzen und brauchen es nicht zu sehen. Weil sonst die Interpretation des Textes ins Wanken kommt und man unweigerlich feststellt, dass der Interpret es auch so interpretiert das es für ihn passt und nicht für die Allgemeinheit. Was wollt uns der Dichter Goethe jetzt sagen: „Denkt nach und lasst Euch nicht blenden mit schönen Worten, meist steckt etwas ganz anderes da hinter.“ Das zum Thema „Nur für den Dienstgebrauch!“



vertrauensleute@komba-fra.de

**Impressum:**  
V. i. S. d. P.:  
Nsimba Gore  
Gebäude 172.4003, FraSec GmbH

## „Dann schreib´ ich eine Überlastungsanzeige...“

### Aber bringt mir das auch was?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in Zeiten von Arbeitsverdichtung und steigenden Passagierzahlen werdet Ihr Euch sicher mehr als bisher fragen, wie Ihr Eure Arbeit noch bewältigen sollt. Immer mehr Arbeit muss in kürzester Zeit von immer weniger Personal erledigt werden.

Einige von Euch werden auch zuvor schon am Rande der Kapazitäts- und Belastungsgrenze gearbeitet haben. Hört man sich in der Belegschaft um, so machen vielfach die Worte „lange Standzeiten, Zeitmangel und Überlastung“ die Runde. Und je nach Gemüt reagiert der Einzelne unterschiedlich – aber immer öfter fällt dabei auch der Begriff „Überlastungsanzeige“.

### Was ist damit gemeint?

Da dies viele Kolleginnen und Kollegen nicht wissen, wollen wir etwas aufklären, denn es fragen immer mehr:

Was ist eine Überlastungsanzeige und was bewirkt sie?

Welche Konsequenzen – in positiver wie auch negativer Richtung – können sich ergeben?

Wir wollen Euch daher Hinweise zur Rechtslage und Entscheidungsfindung an die Hand geben.

### Wie sieht die Rechtslage aus?

Überlastungsanzeige ist ein Begriff, der dem deutschen Arbeitsschutzrecht zuzurechnen ist. Eine Überlastungsanzeige bzw. Überlastung ist nicht ausdrücklich in Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen geregelt oder definiert. Ein Recht bzw. eine Verpflichtung, eine Überlastungsanzeige zu erstatten, ergibt sich aber z.B. aus § 15 bzw. § 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Darin heißt es:

§ 15 Abs. 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 Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind

§ 16 Abs. 1 ArbSchG: Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten je-



de von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden.

Mit anderen Worten: Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten auf Gefahren im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit hinzuweisen, die Schäden für sich selbst oder andere zur Folge haben können. Solche Gefahren ergeben sich nicht nur aus externen Faktoren, sondern können auch aus einer persönlichen Überlastung resultieren.

### **Aber warum ist es so wichtig, dass man darauf hinweist?**

Folgen einer Überlastungssituation können Fehler oder Mängel bei der Arbeit sein, wodurch es zu einer längeren Bearbeitungsdauer, Beschwerden von internen oder externen Kunden, Versäumnisse etc. kommen kann. Unter bestimmten Umständen kann ein Mitarbeiter bei Fehlern oder Mängeln seiner Arbeit sogar haftbar gemacht werden. Um sich also nicht schadensersatzpflichtig zu machen, ist ein rechtzeitiger Hinweis an den Arbeitgeber über die Überlastungssituation erforderlich, die im Übrigen von jedem persönlich eingereicht werden muss. Kollektive Überlastungsanzeigen sind nicht zulässig! Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber dann dazu angehalten, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten,

ten, dass keine Überlastung bei seinen Beschäftigten eintritt.

Rechtliche Grundlagen einer Überlastungsanzeige

§ 242 BGB verpflichtet die Beschäftigten u.a. ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, „wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern.“ Darum müssen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid geben, wenn Arbeit unverrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Die Beschäftigten entgehen so auch der sonst möglichen „Arbeitnehmerhaftung“ wegen „Übernahmeverschulden“. Überlastungsanzeigen sind darum auch Entlastungsanzeigen.

§ 618 BGB verpflichtet umgekehrt den Arbeitgeber, Dienstleistungen unter seiner Leitung „so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“

**Denkt daran:** ständige Überlastung im Berufsleben kann zu ernstesten Erkrankungen führen. Immer häufiger ist von „Burn out“ die Rede. Burn out beschreibt einen Zustand, in dem nichts mehr geht, die Betroffenen sich „ausgebrannt“ fühlen. Sie leiden unter körperlicher und seelischer Erschöpfung. Burn out ist ein Zustand, der sich nicht schlagartig, sondern schleichend einstellt -meist als Folge einer längeren Überforderung!



Die Belastungsgrenze ist spätestens dann überschritten, wenn der Körper streikt, der Stress unerträglich wird, ein Familienleben praktisch nicht mehr stattfindet. Trauer und auch Wut sind häufig zu spürende Gefühle.

Mit einer Überlastungsanzeige macht Ihr unmissverständlich klar, dass es so nicht weitergehen kann. Weil mündliche Aussagen oft nicht ernst genommen werden, ist es wichtig, dies schriftlich zu machen. Ihr schützt Euch, indem Ihr auf die Mängel aufmerksam macht und auf Abhilfe drängt. Die Verantwortung tätig zu werden, liegt dann beim Arbeitgeber.

### **Fordert die Unterstützung Eures Betriebsrats und stellt diesem auf jeden Fall eine Kopie der Überlastungsanzeige zur Verfügung.**

Die Überlastungsanzeige dient dazu, dem Arbeitgeber bzw. den Führungskräften Mängel zu verdeutlichen (z. B. unzureichende personelle Besetzung) mit dem Ziel, Änderungen zu erreichen. Der Arbeitnehmer bleibt jedoch grundsätzlich in der Pflicht, seine Dienstleistung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu erbringen.

Eine Überlastungsanzeige berechtigt nie zu pflichtwidrigem Handeln. Sie entbindet den Arbeitnehmer nicht von seinen Pflichten zur sorgfältigen Arbeitsleistung.

### **Was sollte eine Überlastungsanzeige enthalten?**

Inhaltlich muss die Überlastungsanzeige konkret die Situation am Arbeitsplatz beschreiben. Weiterhin sollte geschildert werden, was der verantwortliche Mitarbeiter bereits unternommen hat, um die Situation zu verbessern.

Die Überlastungsanzeige dient dem Schutz des Anzeigenden (Stichwort: Haftung!). Durch die Überlastungsanzeige macht der Anzeigende dem Arbeitgeber deutlich, dass das vorliegende Pensum durch ihn nicht mehr bewältigt werden kann und deshalb Fehler nicht auszuschließen sind.

Der Zeitpunkt ist spätestens dann gegeben, wenn die Übersicht über die zu leistende Arbeit verloren gegangen ist und/oder dem Anzeigenden die Abarbeitung für ihn aus eigener Kraft erkennbar nicht möglich ist.

Überlastung kann auftreten bei längerfristigen Vertretungen (z. B. Krankheit) sowie bei einem über dem Durchschnitt liegenden Pensum. Durchaus können Antragsgänge in unüblicher Anzahl, die zu einer bestimmten Zeit zu erledigen sind (Stoßarbeit), zu Überlastungen führen und sind daher ggf. anzuzeigen.

Erfolgt durch den Arbeitgeber keine Entlastung, können entstehende Fehler nicht zu Lasten des An-