

**BPR a.i.V.**

**Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz**

**Themenheft 6: Überlastungsanzeige**



Stand: 01.09.2022

# Inhalt

1. WAS IST EINE „ÜBERLASTUNGSANZEIGE“? .....	4
2. BEGRIFF UND RECHTLICHE GRUNDLAGEN .....	4
3. WAS PASSIERT, WENN ICH KEINE ÜBERLASTUNGSANZEIGE STELLE? .....	7
4. WANN STELLE ICH EINE ÜBERLASTUNGSANZEIGE? .....	7
5. WIE STELLE ICH EINE ÜBERLASTUNGSANZEIGE? .....	8
6. BETEILIGUNG DES PERSONALRATS .....	8
LINKS UND VERWENDETE LITERATUR.....	10
IMPRESSUM .....	14

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Idealfall sollten Arbeitsbedingungen so gestaltet sein, dass es zu keinen Überlastungssituationen kommt und damit keine Folgen für den Gesundheitszustand von Kolleginnen und Kollegen oder andere Schäden zu befürchten sind. Seit einiger Zeit erhalten wir jedoch von Euch die Rückmeldung, dass die Arbeitsbelastung an allen Dienststellen der ADD und der DLR steigt. Aufgrund von Kündigungen, Abordnungen, krankheitsbedingten Ausfällen, Stellenabbau und der Schwierigkeit, geeignetes Personal finden zu können, während gleichzeitig neue Aufgaben hinzukommen (z.B. Einführung der E-Akte, Transparenzgesetz, Folgen der Flutkatastrophe, Einführung von LEFIS, IPEMA KLR) wird es zunehmend schwieriger, die gestellten Aufgaben ordnungsgemäß und im vorgesehenen Zeitrahmen zu erfüllen. Auch die finanzielle Ausstattung des öffentlichen Dienstes, die Energiekrise und die Folgen der Corona-Pandemie scheinen eine Rolle zu spielen. Häufig fehlen systematische Personalentwicklungs- und Personalplanungskonzepte, oder diese werden nicht wie geschrieben umgesetzt.

Aber auch die Anforderungen an jeden einzelnen von uns steigen u.a. aufgrund von Gesetzen, Vorschriften und Vorgaben.

Sicher gab es schon immer Spitzen in der Arbeitsbelastung. Diese waren i.d.R. meist zeitlich begrenzt. Inzwischen scheint die Arbeitsbelastung aber bei vielen anhaltend zu sein. Als Folge können durch die ständige Überlastung im Berufsleben körperliche und psychische Erkrankungen auftreten, wie Herz-/Kreislaufprobleme, Erschöpfungszustände, Schlafstörungen und das Gefühl „ausgebrannt“ zu sein.

Bei allem Verständnis für die Rahmenbedingungen und Umstände ist es die Pflicht eines jeden Arbeitgebers, die Gesundheit seiner Beschäftigten bei der Arbeit zu schützen und zu fördern. Spätestens aber wenn der wahrgenommene Stress schwer zu ertragen ist, ist die Grenze der Belastung überschritten und es sollte unbedingt gehandelt werden. Im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Dienststelle. Dazu dient das Stellen einer „Überlastungsanzeige“. Sie hat das Ziel,

- a) sich selbst, die Dienststelle und ggf. Dritte, wie Kolleginnen und Kollegen oder Außenstehende, vor negativen Folgen der Überlastung zu schützen und
- b) auf die aktuell problematischen Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen, so dass für Abhilfe gesorgt werden kann.

Eine „Überlastungsanzeige“ ist kein Eingeständnis dafür, nicht „belastbar“ zu sein, sondern dient dem eigenen Schutz – sowohl gesundheitlich als auch in Fragen der Haftung. Was viele nicht wissen: Bedienstete sind zudem rechtlich verpflichtet, auf Missstände aufmerksam zu machen, damit Probleme erkannt werden und Abhilfe geschaffen werden kann.

Im nachfolgenden informieren wir darüber, was konkret unter einer Überlastungsanzeige zu verstehen ist (Kapitel 1), welche rechtlichen Grundlagen damit verbunden sind (Kapitel 2 und 3) und was beim Stellen einer Anzeige zu berücksichtigen ist (Kapitel 4 und 5). Im Anhang befindet sich ein Muster für eine Überlastungsanzeige. Der Personalrat vor Ort unterstützt zudem hierbei sicher gerne (vgl. Kapitel 6).

## 1. Was ist eine „Überlastungsanzeige“?

Mit einer Überlastungsanzeige wird der Arbeitgeber bzw. die/der unmittelbare Vorgesetzte von einer bzw. einem Bediensteten schriftlich darüber informiert, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und in der Folge Schäden bzw. Unfälle zu befürchten sind. Dabei kann es sich um Schädigungen und Gefährdungen der bzw. des Bediensteten selbst, der Dienststelle oder Personen, die von den Diensthandlungen betroffen sind, handeln. Die Situation wird dazu konkret beschrieben.

## 2. Begriff und rechtliche Grundlagen

Arbeits- bzw. dienstrechtlich gibt es den Begriff der „Überlastungsanzeige“ im engeren Sinne weder im Tarifvertrag (TV-L) noch ist er beamtenrechtlich festgelegt. Alternativ werden auch andere Begriffe verwendet wie „Gefahrenanzeige“, „Gefährdungsanzeige“, „Entlastungsanzeige“, „Präventionsanzeige“ oder „Qualitätsanzeige“. Der Einfachheit halber wird im Weiteren ausschließlich der Begriff der „Überlastungsanzeige“ verwendet. Er wurde auf der Grundlage verschiedener Gesetze und Regelungen arbeitsrechtlich abgeleitet. Es handelt sich um eine Mitteilung an den Dienstherrn über nicht mehr zu verantwortende Arbeitsbedingungen aufgrund von einer bedenklichen Arbeitsüberlastung.

Rechtlich fundiert wird die Überlastungsanzeige durch den Arbeitsvertrag/das Dienstverhältnis (insbesondere Erfüllung von Nebenpflichten daraus) und durch das Bürgerliche Gesetzbuch – BGB – (Schuldrecht, Haftungsrecht sowie Grundsatz „Treu und Glauben“ aus § 242 BGB):

### § 242 BGB Leistung nach Treu und Glauben

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Die bzw. der Beschäftigte ist verpflichtet, seinen Dienstherrn vor drohenden oder vorhersehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen (§ 254 BGB):

### § 254 BGB Mitverschulden

(1) Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Beschädigten mitgewirkt, so hängt die Verpflichtung zum Ersatz sowie der Umfang des zu leistenden Ersatzes von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem anderen Teil verursacht worden ist.

(2) Dies gilt auch dann, wenn sich das Verschulden des Beschädigten darauf beschränkt, dass er unterlassen hat, den Schuldner auf die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens aufmerksam zu machen, die der Schuldner weder kannte noch kennen musste, oder dass er unterlassen hat, den Schaden abzuwenden oder zu mindern. Die Vorschrift des § 278 BGB findet entsprechende Anwendung.

Diese Nebenpflichten werden arbeitsrechtlich im Arbeitsschutzgesetz konkretisiert. Gemäß §§ 15 und 16 ArbSchG sind die Beschäftigten verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen, soweit es für sie selbst möglich ist. Das gilt auch für Personen, die vom Tun/Unterlassen der Beschäftigten bei der Arbeit betroffen sind:

### **§ 15 ArbSchG Pflichten der Beschäftigten**

(1) 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 zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

Dem Dienstherrn ist zudem jede von den Beschäftigten festgestellte, unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit seiner selbst oder den von Diensthandlungen Betroffenen unverzüglich zu melden. Das gilt auch für jeden an den Schutzsystemen des Dienstherrn festgestellten Defekt. Das Arbeitsschutzgesetz umfasst neben Gesundheitsgefahren im Zusammenhang mit Arbeitsgerätschaften und schädlichen Emissionen anerkanntermaßen ebenso Gesundheitsgefahren durch psychische Fehlbelastung:

### **§ 16 ArbSchG 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) Die 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. Unbeschadet 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.

Wird gegen die Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen, kann dies zu einer Abmahnung und in besonders schwerem Fall auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Eine Überlastungsanzeige, die den Dienstherrn über eine kritische Situation informiert, stellt eine Nebenpflichtenerfüllung dar.

Sofern für eine bzw. einen Beschäftigten Handlungspflichten bestehen (wie die Nebenpflichtenerfüllung), hat sie bzw. er auch das Recht, diese gegenüber seinem Arbeitgeber auszuüben. Durch die zulässige Ausübung darf ihm nach § 612a BGB kein Nachteil daraus entstehen:

### **§ 612a BGB Maßregelungsverbot**

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Beamtenrechtlich gilt Entsprechendes über das besondere Dienst- und Treueverhältnis zwischen Beamtinnen bzw. Beamten und dem Dienstherrn.

Der Dienstherr ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gemäß § 45 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) dazu angehalten, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, dass keine Überlastung seiner Beamtinnen und Beamten eintritt:

### **§ 45 BeamStG Fürsorge**

Der Dienstherr hat im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien, auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, zu sorgen. Er schützt die Beamtinnen und Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung.

Beamtinnen bzw. Beamte haben im Rahmen ihrer Beratungs- und Hinweispflicht (§ 35 Abs. 1 BeamtStG) den Dienstherrn über Missstände und Gefahren frühzeitig zu informieren:

#### **§ 35 BeamtStG Folgepflicht**

(1) Beamtinnen und Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, deren dienstliche Anordnungen auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Dies gilt nicht, soweit die Beamtinnen und Beamten nach besonderen gesetzlichen Vorschriften an Weisungen nicht gebunden und nur dem Gesetz unterworfen sind.

(2) Beamtinnen und Beamte haben bei organisatorischen Veränderungen dem Dienstherrn Folge zu leisten.

Im extremen Fall kann das Unterlassen einer Überlastungsanzeige sogar ein Dienstvergehen darstellen und die Beamtin bzw. den Beamten schadenersatzpflichtig machen, zumindest aber ein Mitverschulden auslösen (vgl. hierzu ebenfalls § 254 BGB oben).<sup>1</sup>

Die Pflicht zum Schadenersatz für Schädigungen des Dienstherrn im Falle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit ist im Landesrecht § 48 BeamtStG geregelt:

#### **§ 48 BeamtStG Pflicht zum Schadenersatz**

Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, haben dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamtinnen oder Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.

Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist analog zum Vorgenannten in § 3 Abs. 7 TV-L geregelt:

#### **§ 3 TV-L Allgemeine Arbeitsbedingungen**

(....)

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

Beschäftigte schulden ihrem Dienstherrn so gut sie können ihre Arbeitsleistung. Dabei kann nicht erwartet werden, dass sich der Einzelne überarbeitet. Sie schulden ihrem Dienstherrn, aber auch sich selbst gegenüber Loyalität. Sie sind verpflichtet, ihren Dienstherrn auf Gefahren hinzuweisen.

Eine Überlastungsanzeige entbindet den Beschäftigten allerdings nicht von der Pflicht zur Aufgabenerfüllung. Die Verpflichtung, seine Tätigkeit mit der größtmöglichen Sorgfalt auszuüben bleibt bestehen.

Umgekehrt schuldet der Dienstherr Fürsorge und darf seine Beschäftigten nicht überfordern.

Der Dienstherr ist verpflichtet, der Überlastungsanzeige nachzugehen.

---

<sup>1</sup> Die Vorschrift des § 278 BGB „Verantwortlichkeit des Schuldners für Dritte“ findet entsprechende Anwendung. Dort heißt es: „Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden. (...)“

### **3. Was passiert, wenn ich keine Überlastungsanzeige stelle?**

Überlastungssituationen können unterschiedliche Folgen haben, wie Fehler oder Mängel in der Tätigkeit. Typische Merkmale sind z. B. eine längere Bearbeitungsdauer, interne oder externe Beschwerden, Fristversäumnisse, Regressansprüche. Ein rechtzeitiger Hinweis über die Überlastungssituation an den Dienstherrn verhindert sich selbst schadenersatzpflichtig zu machen.

Die Überlastungsanzeige informiert den Dienstherrn über Mängel in der Arbeitsorganisation, im Führungsverhalten oder in der Personalplanung, z. B. weil zu wenig Personal vorhanden ist oder dieses nicht bedarfsgerecht eingesetzt wird. Sie dient dazu, dass der Dienstherr pflichtgemäß für Abhilfe sorgen kann.

Die bzw. der Bedienstete sorgt mit der Anzeige für die Möglichkeit, dass eine eigene Entlastung für mögliche negative rechtliche Folgen herbeigeführt werden kann. Überlastungsanzeigen sind damit auch Entlastungsanzeigen. Denn sollten bei der ordnungsgemäßen Erfüllung der Diensttätigkeit Schäden verursacht werden, kann die Anzeige vor arbeits- bzw. dienstrechtlichen, zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen schützen. Sie kann als Beweis dafür dienen, dass die bzw. der Bedienstete die Dienststelle auf die gefährdende Situation aufmerksam gemacht hat und kann in Schadensfällen Auswirkungen auf den Haftungsmaßstab haben.

Das Unterlassen einer Überlastungsanzeige kann im extremen Einzelfall sogar ein Dienstvergehen darstellen und die bzw. den Bediensteten schadenersatzpflichtig machen, zumindest aber ein Mitverschulden auslösen (§ 254 BGB).

### **4. Wann stelle ich eine Überlastungsanzeige?**

Überlastungen können bei längerfristigen Vertretungen (z. B. im Krankheitsfall) sowie bei einem über dem Durchschnitt liegenden Arbeitspensum auftreten. Objektive Kriterien, wann eine Überlastungsanzeige gestellt werden sollte, gibt es nicht. Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass der Dienstherr ausreichend Zeit haben sollte, die Überlastungssituation zu analysieren und zu beheben, um einen möglichen Schaden zu verhindern. Spätestens aber dann, wenn einer der folgenden Punkte absehbar ist, sollte unverzüglich eine Überlastungsanzeige gestellt werden:

- Die Übersicht über die zu leistende Arbeit ist verloren gegangen.
- Die eigene Arbeit ist erkennbar nicht mehr aus eigener Kraft zu leisten.
- Schäden (dazu zählen auch eigene psychische Gesundheitsschäden) können nicht mehr ausgeschlossen werden.
- Andere (vertragliche) Verletzungen gegenüber den von Diensthandlungen Betroffenen können nicht mehr ausgeschlossen werden.

## 5. Wie stelle ich eine Überlastungsanzeige?

Mit der Anzeige wird dringend mitgeteilt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienst- bzw. Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation gefährdet ist und Schäden für die Beteiligten zu befürchten sind. Eine Überlastungsanzeige muss nicht als solche bezeichnet werden. Eine Überlastungsanzeige muss von jeder bzw. jedem persönlich eingereicht werden. Kollektive Überlastungsanzeigen sind nicht zulässig.

### A. Form

Eine Überlastungsanzeige wird formlos gestellt.

### B. Adressat

Auf dem Dienstweg über den direkten Vorgesetzten an die personalführende Stelle. Es wird empfohlen, dem zuständigen Personalrat eine Kopie der Anzeige zukommen zu lassen und diesen um Unterstützung zu bitten.

### C. Inhalte einer Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige sollte folgende Aspekte beinhalten:

- Datum
- Name der / des Bediensteten
- betroffener Arbeitsbereich, ggf. Nennung des / der direkten Vorgesetzten
- zu erledigender Arbeitsanfall
- Benennung der Arbeiten, die nicht mehr erledigt werden können oder vorrangig vorgenommen werden
- konkrete Situationsbeschreibung, die zur Überlastung führt, z.B. Beschreibung des Arbeitsanfalls, der nicht mehr zu bewältigen ist, keine Pausen, zu lange Arbeitszeiten, Schilderung der Ursachen zu hoher Arbeitsbelastung, mangelnde Personalausstattung usw.
- dienstliche Folgen, z.B. bereits erfolgte Beschwerden
- persönliche Folgen (z.B. stressbedingte Erkrankungen)
- ggf. Benennung von Zeugen, die die Situation bestätigen können
- ggf. vorheriger ergebnisloser telefonischer Hinweis an die Dienststelle
- Bitte nach unverzüglicher Abhilfe der Situation durch Dienststelle, ggf. Formulierung von Abhilfeschlägen
- Unterschrift

Die Überlastungssituation sollte so konkret wie möglich beschrieben sein.

Die Überlastungsanzeige ist eine Urkunde und darf deshalb nicht ohne Einwilligung der / des betroffenen Bediensteten vernichtet werden. Dennoch sollte sich die / der Bedienstete eine Kopie als Beleg aufheben und eine weitere dem zuständigen Personalrat zukommen lassen.

## 6. Beteiligung des Personalrats

Auf die Pflicht der bzw. des Bediensteten den Arbeitgeber auf mögliche Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit hinzuweisen, wurde im Kapitel 2 hingewiesen. Da diese Regelungen auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der bzw. des Bediensteten dienen, können grundsätzlich auch Mitbestimmungsrechte geltend gemacht werden. Dies gilt a) für die Ausgestaltung der Überlastungsanzeige und b) für die Umsetzung von Maßnahmen, die die Überlastungssituation beheben sollen.

Grundlage sind das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsbeschädigungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG und entsprechende Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes wie insbesondere § 80 Abs. 2:

**§ 80 LPersVG – Mitbestimmung in sozialen und sonstigen innerdienstlichen sowie organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten (...)**

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit: (...)

1. Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden,

(...),

4. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,

5. Fragen des Arbeitszeitsystems sowie des Dienstes in Bereitschaft und auf Abruf,

6. Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit oder vorhersehbaren Überstunden, Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,

7. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen,

(...)

13. Auslagerung von Arbeit aus der Dienststelle,

14. Festlegung von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen, mit Ausnahme von Prüfungen durch den Rechnungshof,

(...)

Des Weiteren sind § 78 des LPersVG „Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ sowie § 79 „Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten“ heranzuziehen, welche Mitbestimmungsrechte des Personalrats u.a. im Hinblick auf personelle Einzelmaßnahmen und allgemeine personelle Angelegenheiten regeln.

Aufgabe der Personalräte ist es u.a. darüber zu wachen, dass geltende Gesetze, wie zum Beispiel das ArbSchG, ArbZG, eingehalten werden. Dazu zählt auch darüber zu wachen, dass die Dienststelle den Bediensteten die Möglichkeit einräumt, die potenziellen Gefahren zu melden, ohne dass den betreffenden Bediensteten daraus Nachteile entstehen (§ 612a BGB – Maßregelungsverbot).

Personalräte arbeiten nach § 81 BPersVG bzw. § 86 LPersVG bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und weiteren in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zusammen.

Dabei sind Personalräte auch berechtigt, die Erstellung und Aktualisierung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG für Teile der Dienststelle einzufordern.

Für Personalräte empfiehlt es sich regelmäßig auszuwerten, wie viele Überlastungsanzeigen aus welchen Dienststellen bzw. Abteilungen oder Arbeitsbereichen gestellt wurden, welche Konsequenzen daraus gezogen wurden und ob die Belastungen damit behoben werden konnten. Insbesondere dann, wenn aus bestimmten Bereichen Überlastungsanzeigen häufig gestellt werden, sollten Personalräte prüfen, welche Gründe hierfür vorliegen, welche Situationen als besonders belastend beschrieben werden oder ob diese in den jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen Berücksichtigung finden. In der Folge sollten Personalräte darauf hinwirken, dass Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet werden.

Im Idealfall ist das Thema der Überlastung eingebettet in eine präventive betriebliche Gesundheits- und Personalpolitik. Bei der Umsetzung der Maßnahmen sind die geltenden Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Personalrates zu beachten.

## Links und verwendete Literatur

<https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++0625ec54-a88e-11e0-43aa-00093d114afd>

[https://www.dbb.berlin/fileadmin/user\\_upload/www\\_dbb\\_berlin/pdf/2014/info\\_ueberlastungsanzeige.pdf](https://www.dbb.berlin/fileadmin/user_upload/www_dbb_berlin/pdf/2014/info_ueberlastungsanzeige.pdf) (Abruf: 20.08.2022)

BSBD Rheinland-Pfalz: Überlastet am Arbeitsplatz? Was bringt eine Überlastungsanzeige?  
<https://www.bsbd-rlp.de/aktuelles/news/ueberlastet-am-arbeitsplatz-was-bringt-eine-ueberlastungsanzeige/> (Abruf: 20.08.2022)

<https://karrierebibel.de/ueberlastungsanzeige/> (Abruf: 20.08.2022)

DER PERSONALRAT 11/2014, 34 - 38 © bund-verlag.de, <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/der-personalrat> (Abruf: 20.08.2022)

Ver.di (Hrsg.): Bund + Länder NRW: Überlastungen anzeigen. In: <https://bund-laender-nrw.verdi.de/service/thema-arbeitsbelastung/++co++1b40ada8-70ca-11e4-8774-525400a933ef>  
(Abruf: 13.07.2022)

Auf dem Dienstweg

(Name Antragsteller/-in)

(Anschrift Antragsteller/-in)

(Personalnummer)

An

Herrn /Frau (Vorgesetzte/-r)

Abteilung

Zur Kenntnis an

- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugendausbildungsvertretung (JAV)

An die Personalabteilung der Dienststelle

(Adresse)

(Ort), (Datum)

### **Überlastungsanzeige**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die nachfolgend beschriebene erhebliche Überlastung in meiner Tätigkeit am / seit dem zeige ich Ihnen an, um negative Folgen für die Dienststelle und mein Arbeits-/Dienstverhältnis zu vermeiden.

Ich weise nachdrücklich darauf hin, dass mögliche Fehler oder Mängel in meiner Tätigkeit aus der unten geschilderten Überlastung resultieren und wegen des/r nicht von mir zu verantwortenden nachstehenden Grundes/Gründe nicht von mir zu verantworten sind.

Sowohl eventuelle Ansprüche auf Regress von Seiten Dritter als auch arbeits- bzw. dienstrechtliche Sanktionsmaßnahmen weise ich vorsorglich zurück.

Im Weiteren erhalten Sie nähere Angaben zu meiner Tätigkeit, den Gründen der Überlastung und den Folgen:

#### **A. Tätigkeit**

Ausgeübte Tätigkeit:

Referat / Abteilung / Gruppe:

Die Arbeitsüberlastung betrifft im Einzelnen folgende Tätigkeiten:

## B. Gründe der Arbeitsüberlastung

Die Arbeitsüberlastung wurde verursacht durch

- ungeplanten Personalausfall
- Urlaub von Kolleginnen bzw. Kollegen
- unbesetzte Stellen in der Abteilung
- einen akuten Notfall
- erhöhten Arbeitsanfall (z. B. verursacht durch zusätzliche Aufgaben)
- Nichteinhaltung der Pausenzeiten
- Nichteinhaltung der Arbeitszeiten gem. § 3 ArbZG<sup>2</sup>
- mangelnde Arbeitsorganisation oder technische Ausstattung
- Sonstiges:

## C. Folgen der Überlastung

Die anhaltende Arbeitsüberlastung hat nachstehende Folgen:

a) Dienstliche Folgen:

- längere Bearbeitungsdauer
- steigende Fehlerquote
- Beschwerden
- Fristversäumnisse
- Regressansprüche
- die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung kann nicht sichergestellt werden
- Sonstige:

b) Persönliche Folgen:

- Überstunden in erheblichem Umfang
- körperliche und psychische Belastungen
- Erkrankungen, die auch zu Arbeitsunfähigkeit führen
- Suche nach anderer Tätigkeit in der Dienststelle oder außerhalb
- Sonstige:

## D. Belege, bisheriges Vorgehen (optional)

- Meine Ausführungen werden bestätigt von \_\_\_\_\_ und belegt durch (Beweise, Dokumente)
- Eine Information über die Situation erfolgte bereits an \_\_\_\_\_ am \_\_\_\_\_.
- Ich hatte bereits eine Überlastungsanzeige gestellt am \_\_\_\_\_.

### E. Weiteres Vorgehen

- Meine bisherige Tätigkeit möchte ich weiter ausüben.
- Ich bitte um Zuweisung einer anderen Tätigkeit entsprechend meines Arbeitsvertrages / Dienstverhältnisses. Dabei habe ich ein besonderes Interesse an folgender Tätigkeit:
  
- Ich bin gerne zu einem Gespräch in der genannten Angelegenheit bereit.
- Für das Gespräch bitte ich um die Anwesenheit eines von mir zu benennenden Personalratsmitglieds.
- Für das Gespräch bitte ich um die Anwesenheit folgender weiterer Person meines Vertrauens

Ich bitte um eine schriftliche Eingangsbestätigung dieses Schreibens und um zeitnahe, geeignete Maßnahmen zur Arbeitsentlastung.

Mit freundlichen Grüßen

---

(Unterschrift)

## Impressum

BPR a.i.V.

Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Jutta Daub, Dr. Patricia Erbdinger, Martina Buss (beratendes Mitglied),

September 2022, © BPR a.i.V. Trier