

Name:
Datum:

An die Vorgesetzte / den Vorgesetzten
An die Personalabteilung
An den Personalrat

Überlastungsanzeige

Sehr geehrte Damen und Herren,/ [Sehr geehrte(r) Frau/Herr],

in unserer Abteilung/unserem Bereich ist es [Zeitspanne angeben] zu einer erheblichen Arbeitsbelastung gekommen. Diese wurde verursacht durch

- ungeplanten Personalausfall
- Urlaub von Personal
- unbesetzte Stelle im Bereich
- erhöhten Arbeitsanfall
- Nichteinhaltung der Arbeitszeiten gem. §3 ArbZG
- einen akuten Notfall
-

Aus diesem Grund/diesen Gründen war es mir nicht möglich,

- die anfallenden Arbeiten termingerecht zu erledigen
- die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung sicherzustellen
-

Ich weise darauf hin, dass ich im Falle derartiger Überlastung Fehler bei der Erbringung meiner Arbeitsleistung nicht ausschließen kann. Für Schäden, die sich aus der Überlastungssituation ergeben, kann ich die Verantwortung nicht übernehmen. Auf ein mögliches Organisations-verschulden des Arbeitgebers wird hingewiesen (BAG, Urteil vom 27.09.1994 – ABNr.103 zu §611 BGB). Diese Anzeige dient dazu, auf die Mängel hinzuweisen, damit sie behoben werden können (§16 ArbSchG).

[Unterschrift]

Materialien:

BAG, Urteil vom 27.09.1994 – ABNr.103 zu §611 BGB

Die Arbeitnehmerhaftung beschränkt sich nach einem Bundesarbeitsgerichtsurteil (vom 27.09.1994-APNr. 103 zu § 611 BGB) für alle Arbeitnehmer/innen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Alles andere fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit kann z.B. Arbeitsüberlastung oder nicht vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu vertretende Müdigkeit eine Rolle spielen. Die Überlastungsanzeige ist also eine Möglichkeit, sich als Arbeitnehmer/in vor möglichen Haftungsansprüchen aufgrund von Organisationsmängeln zu schützen. Grobfahrlässig handelt, wer als Arbeitnehmer/ in die erforderliche Sorgfalt unterlässt oder naheliegende Überlegungen nicht anstellt. Die Pflichtverletzung muss besonders groß und auch subjektiv nicht entschuldbar sein. Mit Vorsatz handelt, wer wissentlich ein rechtswidriges Ergebnis will. Voraussetzung für Schadenersatz ist, dass Arbeitnehmer/innen schuldhaft und rechtswidrig gehandelt haben. Rechtswidrig bedeutet, dass kein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Die Schuldhaftigkeit ergibt sich aus der Prüfung der vorgenannten Begriffe.

§ 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

§ 3 ArbZG Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden