

Informationen für örtliche Personalräte

Überlastungsanzeige

1. Sinn und Zweck der Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige dient dazu, dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn Mängel in der personellen Organisation zu verdeutlichen. Hierbei handelt es sich regelmäßig um eine unzureichende personelle Besetzung bzw. um Fehler bei der Verteilung der vorhandenen Arbeitsmenge. Die Anzeige hat das Ziel, Verbesserungen zu erreichen. Der Anzeigende macht dem Arbeitgeber/Dienstherrn deutlich, dass das vorhandene Pensum durch ihn nicht mehr bewältigt werden kann und deshalb Fehler im Geschäftsgang nicht auszuschließen sind.

Der Arbeitnehmer/Beamte bleibt jedoch grundsätzlich in der Pflicht, seine Dienstleistung unter Berücksichtigung der Weisungen (siehe unten 2.) mit der ihm möglichen Sorgfalt zu erbringen. Eine Überlastungsanzeige berechtigt nicht zu einem pflichtwidrigen Handeln („Krankmachen“ bzw. langsamer „Dienst nach Vorschrift“). Sie entbindet den Arbeitnehmer/Beamten gerade nicht von seiner Pflicht zur sorgfältigen Arbeitsleistung.

2. Der rechtliche Hintergrund

Im **Arbeitnehmerbereich** verpflichtet § 242 BGB die Beschäftigten, ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, „wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern“. Darum müssen auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ihre Vorgesetzten rechtzeitig darüber informieren, wenn die übertragene Arbeit un verrichtet bleibt oder nur mangelhaft erledigt werden kann. § 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.“

Beamte tragen nach den gleichlautenden Vorschriften der § 63 BBG (Bundesbeamte) bzw. § 36 BeamtStG (Landesbeamte) die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen. Verletzen Sie vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Pflichten, so sind sie nach § 75 BBG (Bundesbeamte) und § 48 BeamtStG (Landesbeamte) zum Schadensersatz verpflichtet. Hier wird man die Überlastungsanzeige als eine Folge der Verpflichtung des Beamten aus seinem Dienst- und Treueverhältnis ansehen können, seine Bedenken unverzüglich geltend zu machen.

Daraus ergibt sich, dass es weder der Arbeitnehmer, noch der Beamte unterlassen darf, seinen Vorgesetzten auf „Missstände und Fehlentwicklungen“ beim Arbeitspensum hinzuweisen.

Die Folgen einer ordnungsgemäßen Überlastungsanzeige sind:

1. der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr ist aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten, den vorhandenen Missständen entgegenzuwirken und
2. der Arbeitnehmer oder Beamte befreit sich von einer ihm evtl. drohenden Schadensersatzpflicht.

3. Form und Inhalt der Überlastungsanzeige

Da mündliche Aussagen oft keinen Beweiswert besitzen oder nicht ernst genommen werden, ist es wichtig, die Überlastungsanzeige **schriftlich** zu stellen. Welchen **Inhalt** sollte nun eine Überlastungsanzeige aufweisen?

Eine Überlastungsanzeige sollte insbesondere auf folgende Punkte eingehen:

- Welcher Arbeitsanfall ist zu bewältigen? (Anzahl der Fälle etc.)
- Wie ist die Organisationseinheit gegenwärtig besetzt?
- Wodurch ist die Arbeitsüberlastung entstanden? (Urlaub oder Erkrankung von Kollegen; übermäßige Vertretungen, die der Beschäftigte vorzunehmen hat; erforderliche Ausbildung von Nachwuchskräften etc.)
- Wie wirkt sich die Arbeitsüberlastung im Einzelfall aus? (Beschwerde; längere Bearbeitungszeiten; Arbeitsrückstände usw.)
- Welche persönlichen Folgen können sich für den Beschäftigten ergeben? (Krankheit; Erschöpfung etc.)

Überlastungsanzeigen können daher eigentlich nur von Einzelpersonen gestellt werden. Ein ganzes Kollegium kann dies aus rechtlicher Sicht im Grunde genommen gar nicht tun. Der Dienstherr wird daher diese Texte formal nicht als Überlastungsanzeigen betrachten, dennoch zeigen die bekannten Beispiele, dass die Anzeigen in der Regel nicht unbeachtet bleiben.

(Für Abschnitt 1-3: Quelle: Maximilian Baßlspurger, in: <https://www.rehm-verlag.de/beamtenrecht/blog-beamtenrecht/ueberlastungsanzeige-rechtliche-wirkung-und-notwendiger-inhalt/>, letzter Abruf: 18.11.2019)



4. Warum also eine Überlastungsanzeige stellen?

Auch wenn die Überlastungsanzeige sicherlich keine Wunderwaffe ist und auch nicht mit einem Mal alle Probleme lösen wird, kann dies dennoch hilfreich sein. Folgende Aspekte können bei der Entscheidung im Kollegium hilfreich sein.

Eine Überlastungsanzeige ermöglicht:

1. **Das Aufzeigen von Missständen in der Schule**
2. **Die Betonung der gestiegenen Belastungen im Lehrerberuf**
3. **Das Einfordern besserer personeller und sächlicher Ausstattung**
4. **Den Austausch über Probleme im Kollegium**
5. **Stärkung des kollegialen Miteinanders durch gemeinsames Handeln**
6. **Ein „Nach-Außen-Tragen“ der vielfältigen Schwierigkeiten von Schule**

Dieser Aufzählung können noch viele individuelle Punkte hinzugefügt werden. Durch eine derartige Anzeige ergeben sich dann mögliche Folgen:

1. **Antworten der Adressaten (eventuell mit einigen brauchbaren Vorschlägen)**
2. **Die Möglichkeit zur Einforderung von Gesprächen mit den Adressaten**
3. **Argumentationsgrundlage gegenüber Schulleitung, Schulamt, HKM (z.B. für ÖPR)**
4. **Stärkung des kollegialen Miteinanders durch gemeinsames Handeln**

Wichtig: Jede einzelne Anzeige erhöht den **Druck auf die Verantwortlichen** endlich tätig zu werden. Nur durch kontinuierliches Hinweisen auf die Probleme in Schulen wird die Politik zum Handeln gezwungen werden können.

Der Druck kann natürlich noch verstärkt werden, wenn die Überlastungsanzeige in die **Öffentlichkeit** getragen wird (z.B. eine Pressemitteilung oder ein Interview in der Lokalzeitung).

5. Fahrplan für eine Überlastungsanzeige

Das Erstellen einer Überlastungsanzeige sollte gut durchdacht und geplant werden, damit der gewünschte Effekt auch erzielt werden kann. Daher sollte eine gute Planung vorausgehen. Dafür dient die folgende Aufstellung:

Gesamtdauer des Prozesses: ca. ½ bis 1 Jahr

- a) **Informieren des Kollegiums** über die Möglichkeit des Stellens einer Überlastungsanzeige (Personalversammlung oder Gesamtkonferenz) – genügend Zeit und Raum für eine Diskussion der Vor- und Nachteile einplanen – erstes Votum einholen
- b) **Arbeitsgruppe bilden** zur Ausfertigung eines Rasters/Strukturierung der Ü-Anzeige (oder der ÖPR leistet diese Vorarbeit)
- c) **Beteiligung des Kollegiums** (Forum, Aushang, Diskussionsrunden etc. zur Erweiterung der Inhalte)
- d) **Aufnehmen der Ideen** aus dem Kollegium in das Raster (AG/ÖPR)
- e) **Forderungskatalog** erstellen
- f) **Vorwort** mit Besonderheiten der Schule entwerfen
- g) **Endversion** der Schulgemeinde zur Kenntnis geben – letzte Änderungen möglich
- h) **Verabschiedung der Überlastungsanzeige** (Gesamtkonferenz oder Personalversammlung)
- i) **Versenden** über den Dienstweg an HKM und Hauptpersonalrat (ggf. auch Schulträger)

Es ist durchaus sinnvoll, die Schulleitung möglichst frühzeitig über den Prozess zu informieren. Sollte die SL grundsätzlich offen sein, die Probleme des Kollegiums verstehen und ein derartiges Vorgehen begrüßen, sollte der Versuch unternommen werden, ein gemeinsames Papier zu entwerfen. Es ist sicherlich dienlich einen möglichst großen Personenkreis hinter der Überlastungsanzeige zu versammeln, um die Vorteile für das schulinterne Prozedere nutzen zu können.

Sollte eine SL – was nicht ungewöhnlich ist – von der Idee abraten und ihre Bedenken vorbringen, dann kann die Überlastungsanzeige auch ohne deren Beteiligung entwickelt werden. Hierbei ist dann zu bedenken, dass dadurch von Seiten der SL großer Widerstand gegen dieses Vorhaben entstehen kann, den es dann gilt, auszuhalten und einen umsetzbaren Weg zu finden.

Dennoch sollte keine Überlastungsanzeige gegen den Willen eines größeren Teils des Kollegiums gestellt werden. Sollte keine konsensuale Lösung möglich sein, bleiben immer noch die individuelle Überlastungsanzeige oder andere Wege zur Kritik (z.B. Mitarbeit bei den Gewerkschaften oder Verbänden, Personalratsarbeit etc.)

6. Material und Lektüre

Beispiele für Überlastungsanzeigen (verschiedener Schulformen) finden sich auf der Seite der GEW Hessen: <https://www.gew-hessen.de/themen/arbeitsbelastung/ueberlastungsanzeigen/>

Formulierungshilfen/Ideen zur Überlastungsanzeige finden sich in der GEW-Broschüre „Arbeitsschutz“ auf den Seiten 24-26: https://www.gew-frankfurt.de/fileadmin/user_upload/themen/arbeits_gesundheitsschutz/broschuere_arbeitsschutz_textteil.pdf

"Steter Tropfen höhlt den Stein" von Christoph Baumann (HLZ 5/2014), https://www.gew-hessen.de/fileadmin/user_upload/themen/ueberlastungsanzeigen/ueberlastungsanz_baumann.pdf

GEFÄHRDUNGSANZEIGE - Wenn die Belastungen überhand nehmen (GEW-Flyer), https://www.gew-hessen.de/fileadmin/user_upload/bildung/sozpaed/160715_fla5_ueberlastungsanzeige.pdf