

recherchiert von: **GU V FAKULTA** am 20.11.2013

<b>Autor:</b>	Annette Malottke, RA'in, FA'in für Arbeitsrecht und Mediatorin	<b>Quelle:</b>	
<b>Datum:</b>	05.02.2013	<b>Normen:</b>	§ 823 BGB, § 280 BGB, § 280 BGB, § 242 BGB, § 16 ArbSchG, § 15 ArbSchG, § 87 BetrVG
		<b>Fundstelle:</b>	AnwZert ArbR 3/2013 Anm. 2
		<b>Zitiervorschlag:</b>	Malottke, AnwZert ArbR 3/2013 Anm. 2

## Rechtlicher Hintergrund und faktische Auswirkungen einer Überlastungsanzeige

### A. Einleitung

„Die Klägerin reichte im September 2007 eine Überlastungsanzeige ein. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20.09.2007 fristlos, hilfsweise fristgemäß wegen bestehender Differenzen und mangelnder Fähigkeit der Klägerin, sich in bestehende Strukturen einzufinden“ – so beginnt die Sachverhaltsdarstellung in einer Kündigungsschutzentscheidung des BAG vom 28.01.2010.<sup>1</sup> Eine Überreaktion der Arbeitgeberin dürfte hier schon ersichtlich sein; ein Einzelfall, wenn es um die arbeitgeberseitige Bewertung einer Überlastungsanzeige geht, wird hier aber nicht dargestellt. Eine juris-Recherche unter dem Stichwort „Überlastungsanzeige“ bestätigt diese Vermutung: „Zwischen den Parteien traten nach der Überlastungsanzeige des pflegerischen Personals der orthopädischen Klinik am 14.05.2006 erste Differenzen auf.“<sup>2</sup>

Ist die Überlastungsanzeige ein Zeichen leistungsschwacher oder sogar leistungsunwilliger Arbeitnehmer oder ein wichtiger Hinweis der Arbeitnehmer auf eine drohende Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers? Stören die Arbeitnehmer, die eine Überlastungsanzeige stellen, den Betriebsablauf oder sind sie diejenigen, die ihre vertraglichen Nebenpflichten im Interesse des Arbeitgebers erfüllen?

### B. Die Rechtslage

#### I. Objektive Darstellung der Rechtslage

Arbeitnehmer, denen im Arbeitsverhältnis Fehler unterlaufen, stehen immer in der Situation, hierfür auch persönlich zu haften. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Arbeitnehmer die Menge der durch den Arbeitgeber zugewiesenen Arbeit oder deren Anforderungen nicht beeinflussen können. Schäden bei der Arbeit können sowohl beim Arbeitgeber als auch bei Dritten – zum Beispiel Kunden, Patienten, Kollegen – entstehen.

Nach den vom Großen Senat des BAG entwickelten Grundsätzen<sup>3</sup> hat ein Arbeitnehmer vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verteilen, bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, jedoch können Haftungserleichterungen, die von einer Abwägung im Einzelfall abhängig sind, in Betracht kommen. Die Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Eine möglicherweise vorliegende Gefahrgeneignis der Arbeit ist ebenso zu berücksichtigen wie die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko, eine Risikodeckung durch eine Versicherung, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe der Vergütung, die möglicherweise eine Risikoprämie enthalten kann. Auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und die Umstände des Arbeitsverhältnisses, wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten können zu berücksichtigen sein.<sup>4</sup> Diese Grundsätze gelten nicht nur bei Schäden beim Arbeitgeber, sondern auch bezogen auf den

Freistellungsanspruch von Arbeitnehmern bei Schäden gegenüber Dritten.<sup>5</sup> Sie gelten nicht nur für die Haftung aus § 823 BGB, sondern auch für die Haftung aus § 280 Abs. 1 BGB.<sup>6</sup>

Arbeitnehmer, die sich in Situationen befinden, in der sie den Eindruck gewinnen, die Arbeit nicht mehr in der erforderlichen Menge oder Güte ableisten zu können, sollten bereits aus eigenem Interesse – zur Senkung der eigenen Haftungsquote – den Arbeitgeber auf diese Situation aufmerksam machen. Jedenfalls zur Dokumentation des fehlenden oder geringeren eigenen Verschuldens ist dieser Schritt sinnvoll. Entscheidungen über die Folgen von Pflichtverletzungen zeigen, dass die Rechtsprechung die Erstattung von Überlastungsanzeigen für eine wichtige Voraussetzung hält, damit Dienstverpflichtete die Dienstvorsetzten in die Lage versetzen, durch geeignete organisatorische Maßnahmen für eine Entlastung Sorge zu tragen.<sup>7</sup> Anders formuliert: Wer meint, zur Schlechtleistung sei es nur wegen einer Überlastungssituation gekommen, muss Überlastungsanzeige beim Arbeitgeber erstatten, wenn er arbeitsrechtlichen Folgen der Schlechtleistung vorbeugen will.

Dieser Grundsatz gilt entsprechend auch für die strafrechtliche Verantwortung einzelner Arbeitnehmer aus Fahrlässigkeitsdelikten und im Berufszulassungsrecht. Wer sich beispielsweise als Pflegekraft darauf berufen will, an dem Wundliegen der Patientin nicht schuld zu sein, muss darlegen, dass er alles getan hat, um die vorhandene Arbeitsmenge zu bewältigen, dass er das Wundliegen auch mit der im Verkehr erforderlichen und ihm zumutbaren Sorgfalt nicht hätte voraussehen und verhindern können – wobei zum „verhindern können“ auch gehört, den Arbeitgeber von der drohenden Gefahr zu informieren, damit dieser „Verstärkung“ schicken kann.

Der Blick auf die eigene Situation als Arbeitnehmer ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Verursacht ein Arbeitnehmer in Ausführung seiner Arbeit einen Schaden bei einem Dritten, haftet hierfür oftmals auch der Arbeitgeber – aus Vertrag gemäß § 280 BGB oder aus § 823 BGB. Die Arbeitnehmer sind aufgrund der Pflicht zur Rücksichtnahme auf den Vertragspartner, § 242 BGB, verpflichtet, Schäden vom Arbeitgeber abzuwenden. Stellt ein Arbeitnehmer also fest, dass das Arbeitsergebnis nicht in der geforderten Güte oder nicht in der geforderten Zeit geliefert werden kann, ist er verpflichtet, dies dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Nur so kann der Arbeitgeber rechtzeitig umsteuern und Maßnahmen ergreifen, die die Rechtzeitigkeit oder Güte des Arbeitsergebnisses sicherstellen. Folglich kann nur durch eine rechtzeitige Mitteilung an den Arbeitgeber dieser vor einer Haftung aus § 823 BGB oder § 280 BGB gegenüber seinen Kunden oder Patienten bewahrt werden.

Eine weitere Anzeigepflicht kann sich aus der spezialgesetzlichen Regelung des § 16 ArbSchG ergeben: Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die all derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, § 15 ArbSchG. „All derjenigen“ ist eine weite Regelung, die nicht nur Arbeitskollegen einschließt, sondern auch Dritte, die von der Arbeit betroffen sind. Erkennt ein Arbeitnehmer eine unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit oder einen Defekt an den Schutzsystemen, ist er verpflichtet, dies unverzüglich zu melden, § 16 ArbSchG. Dabei ist Schutzsystem nicht nur im Sinne des technischen Arbeitsschutzes zu verstehen. Ein Schutzsystem kann auch aus Maßnahmen, festgelegten Kommunikationswegen oder aus Einhalten der Standards aus dem Qualitätsmanagement bestehen. Bei einer unmittelbaren Gefahr aufgrund einer Überlastungssituation oder wenn die Sicherheitsstandards des Qualitätssicherungssystems wegen der Überlastungssituation nicht mehr eingehalten werden können, ist der Arbeitnehmer nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, diese Situation dem Arbeitgeber zu melden.

## **II. Rechtliche Würdigung**

Wer in Arbeitgeber- oder Vorgesetztenfunktion eine Überlastungsanzeige nicht als ein Indiz für eine drohende Haftung des Unternehmens sieht, wird sich schwer tun, im Schadensfall die eigene Schuld zu verneinen. Vorgesetzte, die die Überlastungsanzeige nicht sachgemäß beachten, können ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers verstärken oder es sogar erst begründen. Sie haften hierdurch ggf. selbst.

Aus Arbeitnehmersicht ist wegen der eigenen Haftung eine mündliche (akute Situation) oder schriftliche (strukturelle Situation) Anzeige der Gefahrensituation oder der heiklen Belastungssituation durchaus sinnvoll und teilweise geboten. Zur Erfüllung der Pflicht zur Rücksichtnahme gegenüber dem Arbeitgeber genügt eine formlose Anzeige. Um bei einem möglichen Schadensereignis die geringe oder nicht vorhandene eigene Schuld sowie den eigenen Versuch, dem Arbeitgeber Abhilfe zu ermöglichen, dokumentieren zu können, empfiehlt sich, eine schriftliche Notiz anzufertigen. Dies kann auf einem Formular „Überlastungsanzeige“ erfolgen, rechtlich nötig ist dies nicht.

## **C. Auswirkungen für die Praxis**

Schadensersatzrechtlich sinnvoll ist es, im Unternehmen eine Kultur zu leben, in der mündliche oder schriftliche Hinweise auf drohende Schadensereignisse – auch Überlastungsanzeigen – sachgemäß beachtet werden. Diese Hinweise sind ein Teil des eigenen Risikomanagements und des Qualitätsmanagements. Befürchten die Arbeitnehmer negative Reaktionen auf ihre Überlastungsanzeigen und gehen diese dadurch nur vermindert ein, entgehen dem Arbeitgeber wichtige Hinweise zur Schadensvermeidung. Der Arbeitgeber kann sich dem drohenden Organisationsverschulden dadurch entziehen, indem Weisungen an alle Vorgesetzten ergehen und gelebt werden, welcher sachgerechte Umgang mit den Überlastungsanzeigen und sonstigen Hinweisen im Risikomanagement gewünscht ist.

Gefährdungsanzeigen gemäß § 16 ArbSchG oder gehäufte Überlastungsanzeigen in denselben Arbeitsbereichen können zudem wichtige Hinweise für die Qualitätsbeauftragten sein. In diesen Arbeitsbereichen ist der Qualitätsstandard möglicher Weise gefährdet, so dass es einer grundsätzlichen Betrachtung und Problemlösung bedarf.

Aus Arbeitnehmersicht ist die Überlastungsanzeige auch eine Maßnahme, um Erkrankungen aufgrund ständiger Überforderung zu vermeiden. Die Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige ist damit auch eine Maßnahme des Arbeitnehmerschutzes und damit mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

#### **D. Literaturempfehlungen**

Lindner, Die Überlastungsanzeige in der öffentlichen Verwaltung, PersR 2011, 251.

Lindner, Die Überlastungsanzeige im Bereich der Pflege und sozialen Dienstleistungen, 2008.

Bell, Die Überlastungsanzeige – besser: Gefährdungsanzeige, AiB 2011, 600.

Rundnagel, Überlastungsanzeige, dbr 2010 Nr. 5, 18.

#### **Fußnoten**

1) BAG, Urt. v. 28.01.2010 - 2 AZR 1008/08.

- 2) LArbG Hamm, Urt. v. 02.06.2008 - 7 Sa 175/08.
- 3) BAG, Urt. v. 27.09.1994 - GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56.
- 4) BAG, Urt. v. 28.10.2010 - 8 AZR 418/09.
- 5) BAG, Urt. v. 18.06.1966 - 1 AZR 247/63.
- 6) LArbG Hamm, Urt. v. 16.05.2012 - 3 Sa 1229/11.
- 7) VG Düsseldorf, Urt. v. 04.03.2009 - 31 K 5472/08.O; OVG Münster, Urt. v. 05.10.2010 - 1 A 3306/08; Dienstgerichtshof für Richter beim OLG Dresden, Urt. v. 06.07.2007 - DGH 4/06.