



Örtlicher Personalrat
für Grund- | Haupt- | Werkreal- | Real- |
Gemeinschaftsschulen | Sonderpädagogische
Bildungs- und Beratungszentren und Schulkindergärten
beim Staatlichen Schulamt Tübingen

07071 – 99902204
personalrat@ssa-tue.kv.bwl.de
Uhlandstr. 15
72072 Tübingen

ÖPR TÜ

Überlastungsanzeigen und ihre Wirkung

Wenn Lehrkräfte im Schuldienst an die Grenze ihrer Belastbarkeit geraten und dies zum Dauerzustand wird, muss reagiert werden.

In vielen Schulen, Kindergärten und Pflegeeinrichtungen klagen Beschäftigte nicht erst seit Corona über eine enorme Hebung des Arbeits- und Aufgabenpensums.

Viele haben das Gefühl den Ansprüchen, die an sie gestellt werden, nicht mehr gerecht werden zu können. Für die Beschäftigten bedeutet dies eine immer stärker werdende Stresssituation.

Rechtliche Hintergründe einer Remonstration oder Belastungsanzeige

Lehrkräfte sind dazu verpflichtet ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, »wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern« (§242 BGB). Darum müssen auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ihre Vorgesetzten rechtzeitig darüber informieren, wenn übertragene Arbeit un verrichtet bleibt oder nur mangelhaft erledigt werden kann.

Umgekehrt ist der Arbeitgeber/der Dienstherr dazu verpflichtet (§618 BGB), Dienstleistungen so zu regeln, dass der Beschäftigte gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die „Natur der Dienstleistung“ es gestattet.

Beamt*innen haben sich nach den dienstrechtlichen Vorgaben mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen. Sie sind verpflichtet, das ihnen übertragene Amt uneigennützig nach bestem Gewissen wahrzunehmen (§34 Abs. 1 BeamtStG).

Darüber hinaus befinden sich Beamte ihrem Dienstherrn gegenüber in einem besonderen rechtlichen Dienst- und Treue-

Ständige Überlastung im Berufsleben führt in den meisten Fällen zu ernstesten Erkrankungen.

Was für den Dienstherrn dabei von großer Bedeutung ist: die Dienstpflichten können irgendwann nicht mehr vollumfänglich erledigt werden.

Was ist in so einem Fall zu tun?

verhältnis (Art. 33 Abs. 4 GG, §3 BeamtStG), woraus die grundsätzliche Aufgabe zur bestmöglichen Erfüllung der Dienstaufgaben resultiert.

Hieraus ergibt sich folgerichtig auch die Verpflichtung der Lehrkraft, den Dienstherrn über Missstände innerhalb der Behörde über den Dienstweg (Schulleitung) zu informieren.

Das den Beamten zustehende Remonstrationsrecht bildet aufgrund seiner Zielrichtung erstmal keine eindeutige Grundlage für eine Überlastungsanzeige:

Eine Remonstration bezieht sich auf Anordnungen des Vorgesetzten im Einzelfall, während die Überlastungsanzeige auf einen generellen organisatorischen Missstand am Dienstort abzielt.

Können die zu erledigenden Dienstgeschäfte jedoch aufgrund zu hoher Arbeitsbelastungen nicht mehr umfänglich erfüllt werden, besteht hier die beamtenrechtliche Verpflichtung zu einem entsprechenden Hinweis: es sollte zu einer Überlastungsanzeige kommen.



ÖPR TÜ

Inhalt und Form einer Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige sollte insbesondere auf folgende Punkte eingehen:

- Was für Arbeiten sind zu bewältigen?
- Wie ist der Dienstort gegenwärtig besetzt?
- Wodurch ist die Arbeitsüberlastung entstanden?
- Wie wirkt sich die Arbeitsüberlastung im Einzelfall aus?

- Welche persönlichen Folgen können sich für den Beschäftigten ergeben?

Es besteht keine Vorgabe hinsichtlich der Form einer Überlastungsanzeige. Sie kann schriftlich als Brief, mündlich oder per E-Mail über den Dienstweg vorgenommen werden. Es empfiehlt sich, die Überlastungsanzeige schriftlich in Briefform zu stellen und über den Dienstweg anzuzeigen.

Was hält die Betroffenen davon ab, eine Überlastungsanzeige zu stellen?

Die Scheu eine Überlastungsanzeige zu stellen hängt in vielen Fällen damit zusammen, dass Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen einer Beurteilungspflicht des Dienstherrn unterliegen. Es ist zwar rechtlich klar geregelt, dass Arbeitgeber auf eine Überlastungsanzeige nicht mit einer Abmahnung reagieren dürfen, Beamten sind aber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung »regelmäßig« zu beurteilen.

Die Befürchtung, dass sich durch eine Überlastungsanzeige eine Rückwirkung auf das Beurteilungsergebnis ergeben könnte, hält viele Beamt*innen davon ab, eine solche Anzeige zu stellen.

Doch der Preis dafür ist hoch: Die gesundheitlichen Konsequenzen und aus den Belastungen resultierenden personellen Nachteile für die Lehrkräfteversorgung, werden dann als „Bugwelle des Grauens“ vor sich hergeschoben. Die Folgen einer solchen Entwicklung für den Schulbetrieb erfahren wir aktuell schmerzlich.

Mit der Möglichkeit der Anzeige einer Überlastung, verfügen die Beschäftigten über ein wirksames Werkzeug, um auf konkrete Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen. Für die Beamt*in besteht hierbei faktisch die gesetzliche Verpflichtung, verantwortungsvoll ein gegenwärtiges systemisches Problem oder einen organisatorisch bedingten Missstand an der Dienststelle konstruktiv aufzuzeigen.

Die Überlastungsanzeige dient somit direkt zur Erhaltung der eigenen Arbeitskraft, die zur Effektivität innerhalb der Dienststelle direkt beiträgt. Schon deshalb dürfen sich hieraus keine negativen Folgen hinsichtlich dienstlicher Beurteilungen ergeben.

Eine Überlastungsanzeige erfüllt ihren Zweck, wenn Schulleitungen und die Schulaufsicht (SSA) im Rahmen Ihrer Verpflichtung zur Fürsorge, in einem vertrauensvollen Dialog mit den Betroffenen individuelle Lösungen finden, um für diese schnelle Abhilfe zu schaffen und eine umgehende Besserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Der Örtliche Personalrat berät betroffene Beschäftigte bereits im Vorfeld einer Überlastungsanzeige, unterstützt sie bei der Lösung der Problemfelder und begleitet sie zu anstehenden Gesprächen.

Nutzen Sie unser Beratungsangebote zum Thema „Überlastungsanzeige“!

Auch die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung unterstützen Sie mit Informationsangeboten.

Weiterführende Informationen:



