

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Rahmen der Corona-Krise leisten Sie bei der Digitalisierung der Lehre Großartiges! Dafür gebührt Ihnen Dank & Gratulation! Nicht alle, aber vermutlich viele von Ihnen, werden dabei an Grenzen stoßen. Das können psychische Belastungsgrenzen sein, bedingt durch den Mehraufwand und/oder die spezielle Situation im HomeOffice mit Kinderbetreuung und –beschulung. Aber auch schlicht vertragsrechtlicher Natur, durch fehlende Kompensation der Mehrarbeit (z.B. bezahlte Überstunden), die Ihnen dann z.B. in der Forschung fehlt. In allen Fällen setzen wir uns dafür ein, diese Überlast abzumildern! Darüber hinaus geht es auch darum, dass Sie sich selbst absichern.

Wir empfehlen Ihnen eindringlich, die Universität auf Überlast und ggf. vorhandene organisatorische Mängel hinzuweisen. Es sei hier nur anekdotisch bemerkt, dass nach den rechtlichen Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sogar die Pflicht dazu besteht,<sup>1</sup> Sie also weniger von einem Recht Gebrauch machen, sondern eher einer Pflicht nachkommen.

Denn es gilt insbesondere im Rahmen des Arbeitsschutzes **vor drohenden oder voraussehbaren Schäden (auch Ihrer Gesundheit!) zu bewahren beziehungsweise vor deren Eintritt zu warnen**. Dafür hat sich die sogenannte Überlastanzeige bewährt, ein entsprechendes Musterformular finden Sie auf unserer Homepage unter:

<https://www.wipr.uni-hamburg.de/4-info-links/muster-ueberlastungsanzeige-2020-05.pdf>

Dabei ist wichtig, dass die Gefährdung der ordnungsgemäßen Erfüllung der eigenen Aufgaben an einer konkreten Situation beschrieben wird. Die Universität ist verpflichtet ihre Überlastanzeige in angemessener Zeit (typischerweise 2 Wochen) zu bearbeiten, um mögliche Schäden abzuwehren.

Ziel ist, dass Dienststellen für Entlastung sorgen müssen, z.B. durch Reduktion der Lehrverpflichtung, ersatzweise eingestelltes oder von Teilzeit aufgestocktes Wissenschaftliches Personal, vergütete Überstunden u.v.m. Denn die Überlastanzeige

- ist ein Mittel um z.B. auf unzureichende Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen,
- dient der eigenen Entlastung bei als Folge der Überlastung verursachten Schäden und Haftungsansprüchen etc.,
- weist die Universität auf fehlendes Personal hin
- und ist ein politisches Mittel, um der BWFG auf temporären Finanzierungsbedarf für mehr Personal aufmerksam zu machen.

Ihr WIPR

---

<sup>1</sup> § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB und §§ 15 und 16 ArbSchG.