

Die »Überlastungsanzeige« in der öffentlichen Verwaltung

Frühwarnsystem, Beschäftigtenschutz oder Personalsteuerungsinstrument?

Vor allem in jüngerer Zeit hat das Instrument der Überlastungsanzeige insbesondere in stationären Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege bei Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen Aufmerksamkeit erregt und Einzug gehalten. Dabei geht es um mehr, als ausschließlich die individuelle Be- und Überlastung anzuzeigen, die arbeitsrechtlichen Wirkungen sind komplexer. Dieser Beitrag beschreibt die arbeitsrechtliche Konstruktion, mögliche Motive und Begründungen ihrer Nutzung, die beabsichtigten und impliziten Folgen für die Beschäftigten, Betriebe und Dienststellen sowie die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der Personalräte in diesem Zusammenhang

I. Der betriebliche Rahmen für Überlastungsanzeigen

Der öffentliche Dienst folgt in vielen Bereichen den aus Sicht der Beschäftigten problematischen Tendenzen in der Privatwirtschaft: Stellen werden abgebaut oder nicht besetzt, teilweise kommen neue Aufgaben hinzu, die Arbeitsverdichtung nimmt zu. Umstrukturierungen organisatorischer und technischer Art finden fast permanent statt bei oft sinkender Halbwertszeit, Beteiligung und Information sind häufig mangelhaft. Es fehlt allzu oft an ausreichender oder zeitnaher Qualifizierung oder an systematischen Personalentwicklungskonzepten – Mängelverwaltung gehört zum Alltag. Begleitet wird dies durch realen oder behaupteten Kostendruck und den permanenten Verweis auf Sparzwänge. Keine guten Bedingungen für motiviertes, gesundheitserhaltendes Arbeiten. Diese komplexen Bedingungen führen immer häufiger und fast zwangsläufig zu Gefühlen von Verunsicherung, Überforderung und Ängsten bei den Beschäftigten, wenn auch individuell ganz unterschiedlich ausgeprägt. Dazu gehören auch Ängste vor Fehlern und möglichen Folgen – für die Beschäftigten selbst und auch für die von den jeweiligen Maßnahmen betroffenen Dritten.

Um sich selbst, aber auch möglicherweise betroffene Dritte, vor diesen Folgen zu schützen und auf die unzureichenden Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen, hat sich in jüngerer Zeit das Instrument der Überlastungsanzeige als ein dafür geeignetes Mittel entwickelt, bisher insbesondere in Kranken- und Altenpflegeeinrichtungen.

II. Was ist eine Überlastungsanzeige?

Der so rechtlich anmutende Begriff »Überlastungsanzeige« existiert in dieser Form im engeren Sinne arbeitsrechtlich nicht, er ist in direkter Form weder in einem

Gesetz noch in einem Tarifvertrag (z.B. TVöD, TV-L) erwähnt oder näher definiert. Er ist ein rechtliches Konstrukt und wird durch verschiedene Gesetze und rechtliche Regelungen abgeleitet und zusammengesetzt.

Eine Überlastungsanzeige ist ein (schriftlicher) Hinweis an die Dienststelle bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten über potentielle Schädigungen und Gefährdungen der Patienten/Bewohner/Klienten, der Dienststelle oder der Beschäftigten durch eine vorliegende »Überlastung«, z.B. durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel oder mangelhafte Arbeitsbedingungen. Kernaussage ist dabei, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation (z.B. wegen personeller Unterbesetzung) gefährdet ist und Schäden für die Beteiligten, etwa Kollegen, die Dienststelle oder betroffene Dritte, zu befürchten sind.

Eine Überlastungsanzeige muss nicht als solche bezeichnet werden. In der Praxis werden dafür auch die Begriffe »Entlastungsanzeige« (dient der Entlastung der Beschäftigten im Schadensfall), »Gefahrenanzeige« (macht auf mögliche Gefahren aufmerksam) oder »Qualitätsanzeige« (Hinweis, dass erarbeitete oder festgelegte Qualitätsstandards nicht eingehalten werden können) verwendet. Da das Wort Überlastungsanzeige kein geschützter Begriff ist, sind die Beschäftigten frei in der Wahl der Überschrift der kritischen Situationsbeschreibung.

III. Gründe für eine Überlastungsanzeige

Die Anzeige dient der Information an die Dienststelle, dass eventuell Mängel in der Arbeitsorganisation, im Führungsverhalten oder in der Personalplanung bestehen, da z.B. zu wenig Personal vorhanden ist oder nicht nach Bedarf eingesetzt wurde. In der Regel wird an das Schreiben von Überlastungsanzeigen die Hoffnung geknüpft, dass in der Konsequenz mehr Personal eingestellt wird. Leider erfolgt dies nur in seltenen Fällen.

Neben dem Hinweis auf unzureichende Arbeitsbedingungen kann die Überlastungsanzeige auch eine eigene Entlastung der Beschäftigten für negative rechtliche Folgen bewirken. Sollten im Rahmen der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit Schäden verursacht werden, kann die Überlastungsanzeige nämlich dem Eigenschutz der Beschäftigten vor arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen dienen. Wird bei der Ausübung der im Rahmen des Arbeitsvertrages jeweilig zu erbringenden Tätigkeit durch den Beschäftigten ein Schaden verursacht, können arbeitsrechtliche Konsequenzen eine Abmahnung, eine verhaltensbedingte Kündigung oder Schadenersatz nach den Grundsätzen der

Arbeitnehmerhaftung sein.¹ Will sich der Beschäftigte gegen diese Konsequenzen schützen, kann ein schriftlicher Nachweis in Form der Überlastungsanzeige, z.B. im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, sehr hilfreich sein. Der Beschäftigte könnte dann nämlich beweisen, dass er seiner Pflicht, die Dienststelle auf die gefährdende Situation aufmerksam zu machen, aus dem Arbeitsvertrag Genüge getan hat.

IV. Pflicht zum Darstellen einer Überlastungssituation?

Die Überlastungsanzeige speist sich rechtlich u.a. aus dem Arbeitsvertrag (speziell Erfüllung von Nebenpflichten) sowie dem BGB (insbesondere Haftungsrecht). Aus dem Arbeitsvertrag resultieren neben den jeweiligen Hauptpflichten, der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Beschäftigten auf der einen und der Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts auf der anderen Seite, auch arbeitsvertragliche Nebenpflichten.² Danach ist der Beschäftigte u.a. verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen. Konkretisiert werden diese Nebenpflichten im Arbeitsschutzgesetz. Nach §§ 15, 16 ArbSchG haben die Beschäftigten nämlich die Pflicht, soweit es für sie selbst möglich ist, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Dies gilt auch für Personen (z.B. Bewohner, Patienten), die von den Handlungen oder Unterlassungen der Beschäftigten bei der Arbeit betroffen sind. Dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten ist weiterhin jede von den Beschäftigten festgestellte unmittelbar erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der in § 15 ArbSchG genannten sowie jeder an den Schutzsystemen des Arbeitgebers festgestellte Defekt unverzüglich zu melden. Ein Verstoß gegen diese Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag kann zu einer Abmahnung und in einem besonders schweren Fall auch zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Das bedeutet also: Die Mitteilung an den Arbeitgeber über eine kritische Situation, in der ein Schadenseintritt durch den Beschäftigten befürchtet wird oder nicht mehr ausgeschlossen werden kann, stellt eine Erfüllung der Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar. Sofern für Beschäftigte Handlungspflichten (eben aus der Erfüllung des Arbeitsvertrages, des Arbeitsschutzgesetzes) bestehen, haben diese auch das Recht, diese gegenüber dem Arbeitgeber auszuüben. Üben Beschäftigte in zulässiger Weise ihre Rechte aus, dürfen sie dadurch nach § 612a BGB auch keinen Nachteil erleiden.

V. Zeitpunkt einer Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige sollte spätestens dann abgegeben werden, wenn absehbar ist, dass aus eigener Kraft die Arbeit nicht mehr zu leisten ist oder dass Schäden oder arbeits- und andere vertragliche (z.B. aus dem Pflegevertrag, Krankenhausaufnahmevertrag) Ver-

letzungen nicht mehr ausgeschlossen werden können. Bezüglich des Zeitpunktes der Abgabe der Überlastungsanzeige helfen auch hier wieder §§ 15, 16 ArbSchG, denn danach ist die mögliche Gefahr eines Schadenseintritts unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, dem Arbeitgeber zu melden. Da aber die Umstände, die Empfindungen, Wahrnehmungen der Beschäftigten über die konkrete Situation der Arbeitsbelastung oder der möglichen Gefahrenverwirklichung sehr unterschiedlich sind, obliegt es auch allein den Beschäftigten zu entscheiden, wann für diese das Stellen einer Überlastungsanzeige für notwendig erachtet wird. Diesbezüglich kann und darf es keinen objektiven Wertungsmaßstab geben. Grundsätzlich gilt aber: Der Arbeitgeber muss noch eine Reaktionszeit haben, um der Überlastungssituation abzuweichen und so einen etwaigen Schadenseintritt verhindern zu können.

VI. Inhalte einer Überlastungsanzeige

Folgende Punkte können/sollten in einer Überlastungsanzeige aufgeführt werden:

- Datum
- Namen der Beschäftigten
- betroffener Arbeitsbereich, z.B. Abteilung/Station/Wohnbereich/Betreuungsbereich
- konkrete Beschreibung der Situation in den jeweiligen Bereichen; kritische Situationen, z.B. nicht zu bewältigender Arbeitsanfall, schwierige Betreuungs-/Pflegesituationen
- zu erledigender Arbeitsanfall oder Anzahl der zu betreuenden Patienten/Personen/Pflegestufen/Pflegeaufwand
- Mindestbesetzung, notwendige Besetzung und tatsächliche Anzahl der Beschäftigten in der Abteilung unter Berücksichtigung von Auszubildenden/Praktikanten/neuem Personal unter Angabe der Qualifikation/befristeten Beschäftigten
- konkrete Überlastungsmerkmale, etwa keine Pausen, zu lange Arbeitszeiten, Schilderung der Ursachen zu hoher Arbeitsbelastung, mangelnde Personalausstattung usw.
- dienstliche Folgen, z.B. bereits erfolgte Beschwerden der Patienten, Bewohner, Angehörigen, Pflegestandards können nicht mehr eingehalten werden, Versorgung nicht mehr garantiert ...
- persönliche Folgen, z.B. häufige Erkrankungen aufgrund Stress/Überlastung in der Vergangenheit
- Aufzählen der Arbeiten, die nicht erledigt werden können oder vorrangig vorgenommen werden
- vorheriger ergebnisloser telefonischer Hinweis an die Dienststelle/den Arbeitgeber
- Begehren der unverzüglichen Abhilfe der Situation durch die Dienststelle/den Arbeitgeber
- Unterschrift

¹ Siehe dazu § 3 Abs. 6 TVöD, § 3 Abs. 7 TV-L.

² § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB.

Je nach Bedarf und Gegebenheiten in der Dienststelle kann die Überlastungsanzeige noch weitere oder andere Inhalte haben. Wichtig ist aber, dass die Situation so konkret wie möglich beschrieben wird. Es ist zu empfehlen, dass ein Formular für die Dienststelle oder für einzelne Arbeitsbereiche in der Dienststelle entwickelt wird, das häufig wiederkehrende Situationen beschreibt und von den Beschäftigten einfach und schnell auszufüllen ist. Besteht eine Dauerüberlastungssituation, ist es durchaus denkbar, eine Anzeige zu erstatten, die solange aufrechterhalten wird, bis der ungenügenden Arbeitssituationen der Beschäftigten durch die Dienststelle abgeholfen wird.

VII. Aufbewahren der Überlastungsanzeigen

Zur eigenen Absicherung ist es empfehlenswert, selbst eine Kopie aufzubewahren. Wie oben bereits ausgeführt, kann die Anzeige unter Umständen im Beweisfall bei einem eingetretenen Schaden der Entlastung der Beschäftigten vor rechtlichen Konsequenzen dienen. Der Ort und die Dauer der Aufbewahrung in der Dienststelle sollte mit dem Personalrat, etwa im Rahmen einer Dienstvereinbarung, geregelt werden. Sachlich richtig wäre die Personalakte oder entsprechende Sachakten, die zentral geführt werden.

Des Weiteren ist die Überlastungsanzeige eine Urkunde im Sinne des § 267 StGB und darf deshalb auch nicht ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vernichtet werden.

VIII. Beteiligungsmöglichkeiten des Personalrates

1. Mitbestimmungsrechte

Für die Beschäftigten besteht nach den Regelungen der §§ 15, 16 ArbSchG u.a. die Pflicht, den Arbeitgeber auf mögliche Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystem festgestellten Mangel unverzüglich zu melden. Diese Regelungen dienen dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Vermeidung von Gesundheitsschädigungen u.a. der Beschäftigten. Aus diesem Grund besteht bei der konkreten Umsetzung, d.h. bei der Ausgestaltung der Art und Weise der »Meldung« an die Dienststelle grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG und entsprechender Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze (s. Übersicht).

Führt die Dienststelle selbst keine Überlastungsanzeigen ein, kann der Personalrat initiativ werden. So kann er etwa den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung der §§ 15, 16 ArbSchG, insbesondere zum Erstellen einer Anzeige im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes und aller damit verbundenen Themenbereiche, initiieren.

Weitere Mitbestimmungsrechte, die mit dem Thema der Überforderung, Überlastung der Beschäftigten ver-

bunden sind, bestehen im Bereich der Arbeitszeit-/Dienstplangestaltung. Hier sind die Dienststellen zunehmend an einem sehr flexiblen Personaleinsatz zum Nachteil der Beschäftigten interessiert, da so auch Personal eingespart und die Personalkosten reduziert werden können. Personalräte sollten, um auch Überlastungssituationen der Beschäftigten zu vermeiden, deshalb insbesondere im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeitgestaltung, z.B. gemäß § 75

Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Baden-Württemberg	§ 79 Abs. 1 Nr. 8
Bayern	Art. 75 Abs. 4 Nr. 8
Berlin	§ 85 Abs. 1 Nr. 7
Brandenburg	§ 66 Nr. 7
Bremen	§ 63 Abs. 1 Buchst. d
Hamburg	§ 86 Abs. 1 Nr. 15
Hessen	§ 74 Abs. 1 Nr. 6
Mecklenburg-Vorpommern	§ 69 Nr. 7
Niedersachsen	§ 66 Abs. 1 Nr. 11
Nordrhein-Westfalen	§ 72 Abs. 4 Nr. 7
Rheinland-Pfalz	§ 80 Abs. 2 Nr. 7
Saarland	§ 78 Abs. 1 Nr. 8
Sachsen	§ 80 Abs. 3 Nr. 11
Sachsen-Anhalt	§ 65 Abs. 1 Nr. 13
Schleswig-Holstein	§ 51 Abs. 1
Thüringen	§ 74 Abs. 2 Nr. 5

Abs. 3 Nr. 1 BPersVG³ genau darauf achten, dass den Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus der Arbeitszeitrichtlinie (EU RL 2003/88/EG), dem Arbeitszeitgesetz, dem TVöD oder dem TV-L entsprochen wird. Verstößt die Dienststelle dagegen, kann dies die Ablehnung der von der Dienststelle vorgeschlagenen Arbeitszeitregelungen oder Dienstpläne rechtfertigen.

Ein weiterer mitbestimmungspflichtiger Bereich sind Maßnahmen der Weiterbildung der Beschäftigten (unter Einbeziehung der Umsetzung von § 5 TVöD/TV-L). Unzureichende Qualifizierung kann ebenfalls zu Situationen der Überforderung führen. Diese gilt es durch ein Angebot an Maßnahmen der Erhaltungsqualifizierung durch die Dienststelle zu verhindern. Der Personalrat kann diesbezüglich im Rahmen der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte wiederum Initiativanträge stellen.

³ Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

2. Weitere Beteiligungsrechte

Weiterhin hat der Personalrat entsprechend seiner allgemeinen Aufgaben u.a. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, wie z.B. ArbSchG oder ArbZG, eingehalten werden (§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und entsprechende Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze). Der Personalrat hat darüber zu wachen, dass die Dienststelle den Beschäftigten auch die Möglichkeit einräumt, die Gefahren entsprechend zu melden. Den Beschäftigten dürfen nach dem Maßregelungsverbot des § 612a BGB daraus auch keine Nachteile entstehen.

Außerdem hat der Personalrat nach § 81 BPersVG die Aufgabe, bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen. Danach ist der Personalrat auch berechtigt, die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG für die Teile der Dienststelle zu fordern. Diese zeigen dann die möglichen Gefährdungen – physische wie psychische – für die Gesundheit der Beschäftigten auf, die mit dem jeweiligen Arbeitsplatz verbunden sind. Da sich Arbeitsbedingungen ändern, sollten die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen auch regelmäßig aktualisiert werden. Kommen aus bestimmten Bereichen häufig Überlastungsanzeigen, sollte der Personalrat prüfen, welche konkreten belastenden Situationen beschrieben werden, ob diese in den jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen abgebildet sind und welche Maßnahmen im Rahmen der Gesundheitsprävention sich daraus für die Beschäftigten ableiten.

3. Durchführen von Personalversammlungen

Auf einer Personalversammlung können alle Themen behandelt werden, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen. Arbeitsüberlastungen und deren Folgen für die Beschäftigten können Gegenstand einer Personalversammlung sein. Der Personalrat kann hier über das Instrument der Überlastungsanzeigen informieren, kann darstellen, was eine Überlastungsanzeige ist und welchen Nutzen diese für die Beschäftigten haben kann. In diesem Zusammenhang bieten sich auch Verknüpfungen mit weiteren Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder die Darstellung von Auswirkungen von dauerhafter Arbeitsüberlastung, unzureichenden Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und wie dem abgeholfen werden könnte an.

IX. Eckpunkte einer Dienstvereinbarung zur Überlastungsanzeige

In einer Dienstvereinbarung zur Handhabung von Überlastungsanzeigen sollten folgende Regelungspunkte aufgenommen werden:

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Tatbestand einer Anzeige

Zum Beispiel:

Eine Anzeige i.S. dieser Dienstvereinbarung ist eine schriftliche Information an den Arbeitgeber, zunächst vertreten durch den unmittelbaren Vorgesetzten, die dazu dient, mögliche gesundheitliche Schäden und Gefährdungen von Beschäftigten deutlich zu machen und abzuwenden. Sie ist insbesondere dann zu verfassen, wenn die zu leistende Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß aus eigener Kraft erledigt werden kann und dadurch die in Satz 1 genannten Schäden und Gefahren entstehen können.

§ 3 Ablauf und Bearbeitung der Anzeige

Zum Beispiel:

Ein Formblatt der Anzeige, das als Vorlage dienen soll, ist dieser Dienstvereinbarung als Anlage ... beigelegt. Die Anzeige muss bei dem jeweiligen unmittelbaren Dienstvorgesetzten zeitnah in schriftlicher Form (auch E-Mail, Fax) abgegeben werden. Die persönliche, ggf. auch telefonische, Kontaktaufnahme ist daneben immer erforderlich.

Der Vorgesetzte hat sicherzustellen, dass je eine Kopie der Anzeige an die Personal- und Rechtsabteilung und an den Personalrat geht.

Das Formular (Anlage ...) wird im Intranet für alle Beschäftigten zugänglich hinterlegt.

Die Papierform der Anzeige wird in allen Bereichen vorgehalten.

Die Inhalte der Anzeige müssen so konkret wie möglich gefasst werden.

Der Beschäftigte behält eine Kopie der Anzeige für sich.

§ 4 Maßnahmen

Zum Beispiel:

Der Dienstvorgesetzte muss nach Eingang einer mündlichen Anzeige die Gefährdung einschätzen und umgehend Abhilfe schaffen.

Die Art der Abhilfe oder die Gründe, warum keine Abhilfe erfolgt ist, sind auf dem Formular (Anlage ...) unverzüglich zu dokumentieren; der Anzeigende, der Personalrat und die Personal- und Rechtsabteilung erhalten eine Durchschrift.

§ 5 Aufbewahrung und Auswertung

Zum Beispiel:

Die Kopien der eingegangenen Anzeigen nebst Abhilfe-/Nichtabhilfedokumentation werden zentral in der Personal- und Rechtsabteilung in einem besonderen Ordner fünf Jahre lang aufbewahrt.

Die Anzeigen werden jährlich, auf Verlangen des Personalrats auch früher, ausgewertet. Die Auswertung

erfolgt durch die jeweilige Dienststellenleitung zusammen mit dem Personalrat. Die Auswertung muss die Anlässe, die Häufigkeit, die Bereiche, die Gründe und die eingeleiteten Maßnahmen berücksichtigen. Anschließend wird das Ergebnis der Auswertung dem Geschäftsführer, dem Qualitätsmanagementbeauftragten sowie allen an der Auswertung beteiligten Personen zur Verfügung gestellt.

§ 6 Benachteiligungsverbot

Zum Beispiel:

Die Beschäftigten sind aufgefordert, sich aktiv an der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung zu beteiligen. Dem/Der Anzeigenden dürfen keine Nachteile entstehen.

§ 7 Salvatorische Klausel

§ 8 Schlussbestimmungen

X. Ein Fazit aus der bisherigen Praxis

Die Überlastungsanzeige

- kann ein Mittel sein um auf unzureichende Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen,
- kann ein Druckmittel auf die Dienststelle sein, um mehr Personal einzustellen,
- ist ein Mittel, um auf Missstände in der Dienststelle aufmerksam zu machen,
- dient der eigenen Entlastung der Beschäftigten bei als Folge der Überlastung verursachten Schäden,
- kann ein Mittel sein, um politisch auf die Unterfinanzierung in bestimmten Bereichen aufmerksam zu machen,

- kann ein Mittel sein, um betriebspolitisch mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen und sie z.B. zum Thema Reduzierung von Personalkosten und Auswirkungen auf Arbeitsumstände zu sensibilisieren.

Die Einführung von Überlastungsanzeigen kann für den Personalrat ein erster Schritt im Rahmen einer Analyse der tatsächlichen Arbeitsbelastungen in der Verwaltung sein. Wichtig ist, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Anregungen und Hilfestellung für die Personalräte geben in diesem Zusammenhang auch die ver.di-Initiative »Gute Arbeit« (www.verdi-gute-arbeit.de) sowie der DGB-Index »Gute Arbeit« (www.dgb-index-gute-arbeit.de). Hier werden den Personalräten wissenschaftlich fundierte Instrumente angeboten, die es ermöglichen sollen, die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung zu erfassen. Ist dies geschehen, können die Personalräte sich daraus abzuleitende Ziele erarbeiten, um zum Wohle der Beschäftigten klare Forderungen an die Dienststelle zur Verbesserung der Arbeitsqualität und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu stellen.⁴

Rechtsanwältin Doreen Lindner
Ratgeber GmbH
Frankfurt am Main

derpersonalrat.de

Service für Personalräte

Hierzu finden Sie im Internet:
Muster einer Überlastungsanzeige

⁴ Demnächst erscheint von der Autorin die Broschüre »Die Überlastungsanzeige im Bereich der Pflege und sozialen Dienstleistungen« in der 2. Auflage, Verlag verdi b+b. Näheres unter www.verdi-bub.de/index.php?id=1600.

Belastung bei Teilzeitarbeit

Beruf und Familie – weiterhin ein Problem?

Das ganz große Projekt unserer Gesellschaft ist es, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass beide, Männer und Frauen, gleichermaßen am Berufsleben und am öffentlichen Leben teilnehmen können – so äußerte sich sinngemäß der französische Präsident Valéry Giscard d'Estaing in den 70er Jahren.

Das Problem ist also schon lange erkannt und um seine Lösung war man in unserem Nachbarland viel ernsthafter bemüht als bei uns. Aber auch hierzulande hat man allmählich seine Brisanz und Dringlichkeit begriffen. »Beruf und Familie«, lies »Beruf und Familie!« Das ist das Schlagwort, mit dem man versucht, neue Beschäftigte zu gewinnen und »alte« an sich zu binden. Betriebe (schon länger) und Behörden (zunehmend) sind auf den Zug aufgesprungen, lassen sich zertifizieren und schicken Vertreter/innen nach Berlin, um sich

aus den Händen der Familienministerin eine Urkunde überreichen zu lassen. Es soll möglich sein, den Beruf und das Familienleben endlich unter einen Hut zu bringen. Und es sei gleich gesagt: »Familie« heißt heute nicht nur Kindererziehung, sondern auch und immer öfter, sich um zuwendungs- und pflegebedürftig werdende Eltern zu kümmern. Damit sind wir bei unserem Thema, der Teilzeitarbeit. Es gibt die Ideale, die Programme, die Schlagworte. Und es gibt die Realität des Jahres 2011 – in großen und kleineren Behörden, in Schulen, in Forschungsinstituten und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Nachfolgend werden Erfahrungen einer selbst teilzeitbeschäftigten Personalrätin skizziert. Der Beitrag möchte Personalräten die besondere Situation und Belastungen von Teilzeitbeschäftigten vor Augen führen.