

Herzlich Willkommen
zum
Forum II:
Wie die Arbeitszeit unsere Gesundheit
beeinflusst

Auswege aus dem Arbeitszeit-Dilemma

Gründe, warum wir über dieses Thema sprechen (müssen)

Das Arbeitsleben hat sich verändert:

- Höheres Arbeitsaufkommen
- Personaleinsparungen
- „Zugleich-Aufgaben“
- „Nochmal-eben-schnell und zusätzlich-Aufgaben“
- Gestiegene Anforderungen

=> Hoher Leistungs- und Verantwortungsdruck

Wie begegnen wir als Personalräte dieser Situation ?

Handlungsstrategien der Personalräte:

- Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Gut organisiertes, ernsthaftes BEM
- Flächendeckende Gefährdungsbeurteilungen
- Organisationsuntersuchungen
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen
- Durchführung von Teilpersonalversammlungen
- Initiativanträge zu Stellenmehrbedarf
- Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das ist wichtig:

- Personalressource muss vorhanden sein
(nicht Aufgabenbereich des Personalrates)
- Budget im Haushalt vorhanden
- Verhaltensprävention **und**
Verhältnisprävention

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wichtiges Mittel , um in Einzelgesprächen mit allen Zuständigen Vereinbarungen zur Entlastung zu verabreden:

- Homeoffice-Tage
- Reduzierte Wochenarbeitszeit
- Geringere Fallzahlen
- Bessere Büroausstattung
- Assistenzkräfte

Flächendeckende Gefährdungsbeurteilungen

Gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz
hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung die
Gefährdungen zu ermitteln und Maßnahmen des
Arbeitsschutzes zu ergreifen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist die
Grundvoraussetzung, um zielgerichtete und
wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen
zu können.

Organisationsuntersuchungen

Wichtig dafür sind:

- Transparente, fortschreibungsfähige Prozessbeschreibungen mit Zeitangaben
- Transparente Fallzahlenermittlung
- Transparente Personalbemessung
- Regelmäßige Überprüfung des Personalbedarfes mit festgelegten Regeln

Mitarbeiterbefragungen

Voraussetzung ist ein transparentes und kommuniziertes Konzept, in dem auch Handlungsstrategien und –wille der Dienststellenleitung definiert wird.

Ansonsten werden hohe Erwartungen geweckt, die leicht zu Enttäuschung und Demotivation führen.

Teil- bzw. Personalversammlungen

Das Problem kann hier nur benannt und gegenüber der Dienststellenleitung deutlich gemacht werden.

Führt das auch zu Maßnahmen in der Dienststelle ?

Initiativanträge zu Stellenmehrbedarf

- Erfolgsversprechend bei entsprechenden gesetzlichen Grundlagen (z.B. Amtsvormünder)
 - Begründung über Arbeitsschutz und Unfallverhütung (z.B. erhöhte Unfallzahlen)
- ⇒ auf jeden Fall einen Versuch wert, wenn Ansprechen des Problems nicht zum Erfolg führt.

Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Warum ist es sinnvoll?

- Verlässliches, verbindliches Verfahren
- Verantwortliche werden eingebunden
- Die Überlastungen werden dokumentiert
- Lösungen zur Entlastung werden verbindlich verabredet
- Hemmschwelle, eine Überlastungsanzeige zu stellen, wird herabgesetzt

Für Personalräte wird es immer wichtiger Strukturen innerhalb der Verwaltung zu schaffen, die einen professionellen Umgang mit Überlastungssituationen sicherstellen.

**Vielen Dank
für Ihre und eure
Aufmerksamkeit**

Woran ist eine Überlastung zu erkennen ?

Wann bin ich denn überlastet ?

Müssen sich die Akten auf meinem Schreibtisch türmen?

Belastung und Beanspruchung

Belastung:

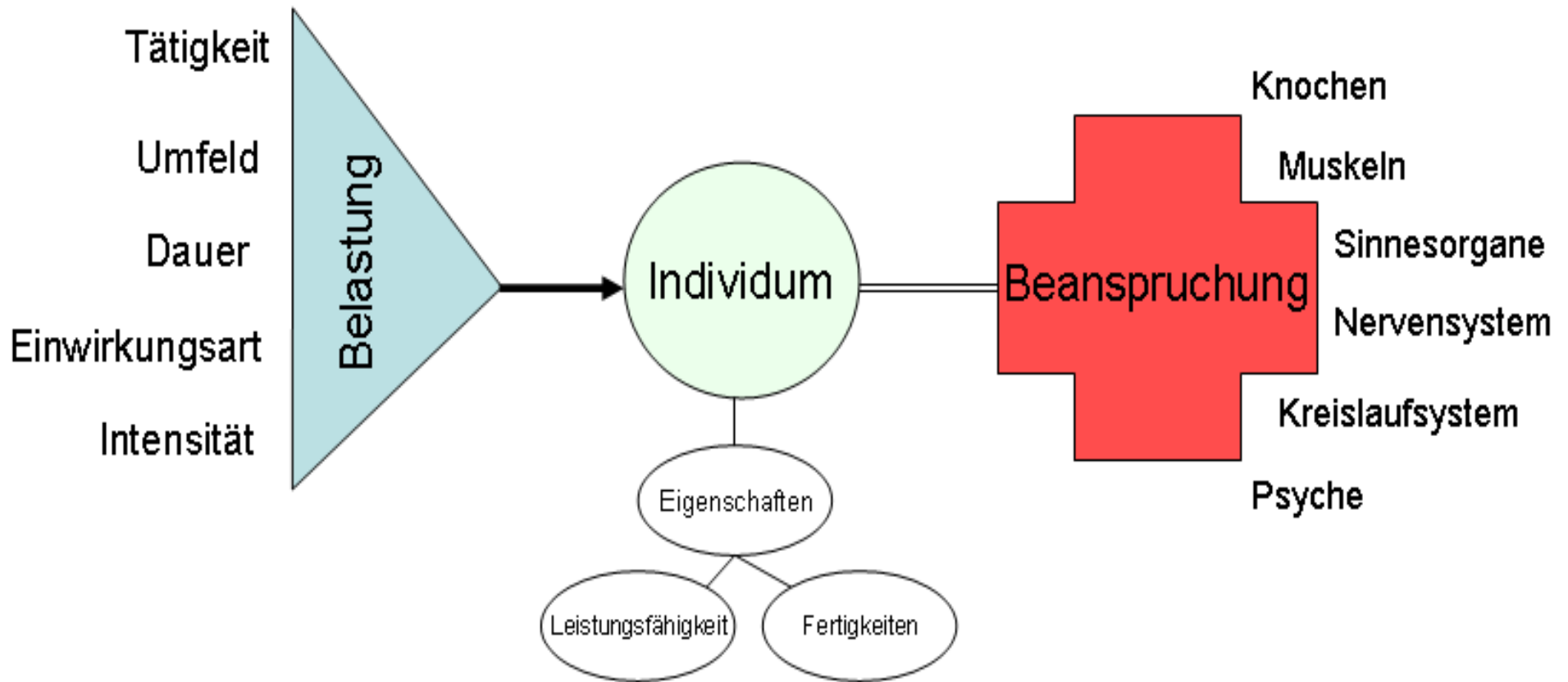
Merkmale der Arbeitsaufgabe wie
Arbeitsumgebung, Arbeitssituation

Beanspruchung:

Grad der Inanspruchnahme menschlicher
Ressourcen, abhängig von der Belastung und von
den individuellen Eigenschaften des Menschen

⇒ Gleiche Belastung nicht gleiche Beanspruchung

Belastung und Beanspruchung



Was ist eine Überlastungsanzeige?

Die Überlastungsanzeige zeigt dem Arbeitgeber bzw. dem Vorgesetzten schriftlich oder mündlich an, dass trotz größter Sorgfalt bei der Arbeit die Gefahr besteht, dass die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können. Es wird damit auf unakzeptable Arbeitsbedingungen hingewiesen. Aus diesem Grund wird sie auch als **Gefährdungsanzeige** bezeichnet.

Leider ist die Erfahrung vieler Kolleginnen und Kollegen, dass mündlich vorgetragene Überlastungen nicht ernst genommen werden und nicht zu den erwarteten Entlastungen führen:



Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen

Arbeitsschutzgesetz (ArbschG)

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- § 6 Dokumentation
- § 15 Pflichten der Beschäftigten
- § 16 Besondere Unterstützungspflichten

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen (ArbSchG)

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen (ArbSchG)

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen

Bürgerliches Gesetzbuch

- § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag
- § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen
- § 242 Leistung nach Treu und Glauben
- § 823 Schadensersatzpflicht

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen (BGB)

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen (BGB)

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen (BGB)

§ 242 Leistung nach Treu und Glauben

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern

Gesetzliche Grundlagen für Überlastungsanzeigen (BGB)

§ 823 Schadensersatzpflicht

Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.



Wichtige Inhalte der DV Überlastungsanzeigen am Beispiel der Stadt Neumünster

- Hinweis auf gesetzliche Grundlagen
- Inhalte der Überlastungsanzeige
- Beschreibung des Verfahrens
- Dokumentation der Gespräche
- Definition unter welchen Voraussetzungen das Verfahren für beendet erklärt wird.
- Ausschluss arbeits- und dienstrechtlicher Sanktionen
- Gültigkeitsdauer

Inhalte der DV im Einzelnen

- Präambel
- Anwendungsbereich
- Definition Überlastungsanzeige
- Recht und Pflicht zur Anzeige
- **Form und Inhalt von Überlastungsanzeigen**
- **Verfahren zur Bearbeitung von Überlastungsanzeigen**
- **Überprüfung der Maßnahmen und Abschluss des Verfahrens**
- **Schutz der Beschäftigten**
- Datenschutz

Form von Überlastungsanzeigen

- Grundsätzlich formlos
- Zur Unterstützung Vordruck im Intranet

Inhalt von Überlastungsanzeigen(1)

- Name der / des Anzeigenden
- Organisationseinheit
- Die Aussage: „Anzeige von Überlastung, weil
....“

Mitteilung, ob die / der unmittelbare Vorgesetzte informiert ist bzw. ein Gespräch zu dieser Angelegenheit stattgefunden hat bzw. die / der unmittelbare Vorgesetzte Gelegenheit hatte, auf eine Änderung der Arbeitsumstände hinzuwirken

Inhalt von Überlastungsanzeigen(2)

- Mögliche Veränderungen im Arbeitsvolumen / in der Personalsituation
- Auswirkungen der Überlastung
- Vermutete Gründe, die zur Überlastung geführt haben
- Vorschlag zur Abhilfe

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (1)

Überlastungsanzeigen sind über die unmittelbaren Vorgesetzten auf dem Dienstweg an den Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal (hier als Vertreter des Arbeitgebers) zu richten. Eine Durchschrift geht an den Personalrat.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (2)

Der Fachdienst Personal lädt innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Überlastungsanzeige zu einem Erstgespräch ein. Soweit im Einzelfall erforderlich, kann zur Vorbereitung auf dieses Gespräch eine schriftliche Stellungnahme des jeweiligen Fachdienstes (z.B. welche Maßnahmen sind bis dato bereits im Fachdienst durchgeführt worden?) eingeholt werden.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (3)

Teilnehmerkreis Erstgespräch:

- Mitarbeiter
- unmittelbare(r) Vorgesetzte(r)
- Fachdienstleitung
- eine Vertretung des Personalrates
- jeweils ein/e Mitarbeiter/in der Organisationsabt. und des Fachdienstes Personal(**Federführung**)

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (4)

- optional kann der Teilnehmerkreis um weitere Personen ergänzt werden (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit).

Die Entscheidung zur Erweiterung trifft der Fachdienst Personal in Abstimmung mit den anderen Teilnehmern des Erstgesprächs.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (5)

Ziel des Erstgesprächs ist es, gemeinsam mit dem verantwortlichen Fachdienst

- die Überlastungssituation zu erfassen,
- zu beurteilen, ob es sich um ein strukturelles, organisatorisches oder individuelles Problem handelt,
- die Gründe für eine Überlastung zu untersuchen und
- Lösungsmöglichkeiten zu erörtern

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (6)

Die Ergebnisse des Erstgesprächs sind in einem Protokoll festzuhalten und allen Teilnehmern zugänglich zu machen.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (7)

Können in diesem Teilnehmerkreis keine Lösungsansätze erarbeitet werden, lädt der Fachdienst Personalinnerhalb eines Monats nach Zugang der Überlastungsanzeige zu einem Zweitgespräch ein. Der Teilnehmerkreis kann um weitere Personen ergänzt werden.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (8)

Ziel des Zweitgesprächs ist es, in diesem Rahmen Lösungsmöglichkeiten zu finden und Maßnahmen zur Beseitigung der Überlastung zu vereinbaren.

Diese Ergebnisse des Zweitgesprächs sind in einem Protokoll festzuhalten und allen Teilnehmern zugänglich zu machen.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (9)

Können auch im Zweitgespräch keine Lösungen erzielt werden, geht die Angelegenheit zur weiteren Behandlung und Entscheidung in den **Verwaltungsvorstand**. Die dort getroffene Entscheidung ist der Verfasserin / dem Verfasser der Überlastungsanzeige und dem Teilnehmerkreis des Erstgesprächs mitzuteilen.

Verfahren zur Bearbeitung der Überlastungsanzeigen (10)

Die Ergebnisse des Erstgesprächs sind in einem Protokoll festzuhalten und allen Teilnehmern zugänglich zu machen.

Überprüfung der Maßnahmen

Nach der Durchführung / Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen ist die Situation gemeinsam in einem Abschlussgespräch erneut zu bewerten. Soweit noch keine ausreichende Verbesserung eingetreten ist, sind weitere Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmen - dazu gehört z. B. auch die Verlängerung von bereits umgesetzten Maßnahmen – zu vereinbaren und der Erfolg dieser Maßnahmen danach zumindest in einem weiteren (Abschluss) Gespräch nachzuhalten.

Abschluss des Verfahrens

Der Abschluss des Verfahrens ist gemeinsam festzulegen, zu dokumentieren und der Verfasserin / dem Verfasser der Überlastungsanzeige sowie dem weiteren Teilnehmerkreis mitzuteilen.

Schutz der Beschäftigten

Die Meldung von Überlastungssituationen darf für die Meldenden keine arbeits- und dienstrechtlichen Sanktionen nach sich ziehen.

Im Verfahren bekannt gewordene Daten der Beschäftigten unterliegen dem besonderen Schutz.

⇒ **Wichtig um Ängste vor einer Anzeige abzubauen !**

Bisherige Erfahrungen

- Erfolgreich in überschaubaren Bereichen
(-> Personalaufstockungen)
- Ein zäher Prozess da, wo große Bereiche betroffen sind (z.B. Kita)
- Anlass für eine Organisationsuntersuchung
- Argumentationshilfe gegenüber der Politik

Überlastungsanzeigen – Ein Ausweg aus dem Hamsterrad ?

Was ist die Alternative ?

Deshalb:

Ja, eine Überlastungsanzeige ist ein Ausweg aus dem Hamsterrad, aber gut ist, wenn es dazu eine entsprechende Dienstvereinbarung gibt.

**Vielen Dank
für Ihre und eure
Aufmerksamkeit**