

Umgang mit Überlastungsanzeigen

Der Arbeitgeber/Dienstherr / AL, IL, GF (bei der Stadt Duisburg kann dies im Rahmen der schriftlichen Pflichtenübertragung auch auf weitere direkte Vorgesetzte/Führungskräfte übertragen werden) ist zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht nach § 618 Abs. 1 BGB i. V. m. § 3 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet, durch eine laufend fortzuschreibende Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Belastungen für die Beschäftigten gering zu halten. Der Arbeitsschutzausschuss hat zu diesem Thema eine Handlungshilfe zur Betrachtung von psychischen Belastungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen entwickelt. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz und Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement.

Führungskräfte haben die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen, die eine gesundheitlich zuträgliche Wahrnehmung aller übertragenen Aufgaben ermöglichen und ihre Beschäftigten durch technische, organisatorische oder persönliche Maßnahmen zu schützen. Beschäftigte sollen im Idealfall weder über- noch unterfordert werden. Sofern eine Überforderung vorliegt, ist von Beschäftigten als finale Maßnahme eine Überlastungsanzeige anwendbar.

Eine Überlastungsanzeige ist eine schriftliche Meldung der*des Beschäftigten an seine*n direkte*n Vorgesetzte*n und dient dem Zweck darauf hinzuweisen, dass eine individuelle Arbeitsüberlastung vorliegt. Die*der Beschäftigte weist darauf hin, dass ihre*seine aktuelle individuelle Arbeitssituation eine Gefährdung für ihre*seine Gesundheit oder für die einer dritten Person darstellen könnte oder finanzielle bzw. sachliche Schäden für den Arbeitgeber/Dienstherrn drohen.

Das Instrument der Überlastungsanzeige ist nicht explizit gesetzlich normiert. Die Pflicht, eine Überlastungsanzeige zu stellen, lässt sich vielmehr aus den allgemeinen

arbeitsrechtlichen/dienstrechtlichen Haupt- und Nebenpflichten schlussfolgern. Für Tarifbeschäftigte ergibt sich dies u. a. aus den §§ 611, 241 Abs. 2, 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) i. V. m. den §§ 15 - 17 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Beamte sind im Rahmen ihrer besonderen Treuepflicht, hier insbesondere § 36 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) i. V. m. den §§ 15-17 ArbSchG verpflichtet, den Dienstherrn über Missstände zu informieren.

Die unmittelbare Verantwortung für die Schaffung der Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben obliegt dabei der jeweiligen Amts- oder Institutsleitung.

Bei drohenden oder bereits eingetretenen individuellen Überlastungssituationen hat der*die Beschäftigte zunächst zeitnah die nächste Führungskraft schriftlich darüber zu informieren. Die Führungskraft bestätigt die Übergabe der Überlastungsanzeige schriftlich und schickt eine Kopie an den Personalrat. Sie ist verpflichtet, die Situation zu analysieren und Abhilfe zu schaffen. Sollte dies nicht möglich sein, ist von der Führungskraft die nächsthöhere Führungskraft zeitnah schriftlich zu unterrichten, welche wiederum Maßnahmen zu treffen hat, um die Situation zu beseitigen. Die jeweiligen Schritte und Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.

Mögliche Lösungsansätze für die Schaffung der Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung sind z. B.:

- Überprüfung und Umstrukturierung von Arbeitsabläufen
- intensiverer Austausch mit der*dem Mitarbeiter*in zur Veränderung organisatorischer Abläufe
- Priorisierung der Aufgabenerledigung
- Standardreduzierungen (ohne gegen gesetzliche Vorgaben zu verstoßen)
- die Inanspruchnahme von Hilfe aus anderen Arbeitsgruppen/Sachgebieten,
- die Optimierung der Arbeitsverteilung (z.B. Fallzahlen oder Bezirksaufteilung).

Darüber hinaus können die Verantwortlichen

- den Personalrat,
- die Arbeitssicherheit /-medizin (IV-04) und/oder
- das BGM

hinzuziehen.

Wenn es dem jeweiligen Fachamt nicht möglich ist, der Überlastungssituation Abhilfe zu schaffen, ist innerhalb des jeweiligen Dezernates zu prüfen, welche anderweitigen Lösungen möglich sind. Die jeweiligen Schritte und Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.

Erst wenn auf Dezernatsebene keine Lösungen greifen, ist auf Basis des dokumentierten Prüfungsergebnisses die Dienststelle (Amt für Personal- und Organisationsmanagement, Sachgebiet 11-13) einzuschalten. Die Überlastungsanzeige ist dem Amt für Personal- und Organisationsmanagement mit einer individuellen Darstellung in der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung und Einschätzung der Situation sowie einer detaillierten Schilderung der bereits im Fachamt/Dezernat getroffenen Maßnahmen zuzuleiten. Anschließend erfolgt seitens 11-13 in enger Abstimmung mit dem Fachbereich, 11-11, 11-12 sowie ggf. dem Institut für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin eine Analyse der Situation mit dem Ziel, weitere Maßnahmen zu finden, die zu einer Entlastung führen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die betroffenen Beschäftigten auch nach der Anzeige einer Überlastung den Dienstbetrieb mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln aufrechtzuerhalten haben (Sorgfaltspflicht). Eine haftungsrechtliche Entlastung kann sich im Schadensfall nur unter Beachtung und Einhaltung der Sorgfaltspflicht ergeben.

Die Überlastungsanzeige wird nicht zur Personalakte genommen und nach zwei Jahren zum Jahresende nach der abschließenden Bearbeitung vernichtet und die entsprechenden Daten gelöscht.



Andich