
ÜBERLAST ANZEIGEN

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Ute Demuth / Michael Gümbel: Überlast anzeigen (2016)

Reihe: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISBN 978-3-86593-246-4

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiter- führende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Ziele der Vereinbarungen

- mögliche Ziele aus Sicht des Unternehmens:
 - Qualität und Produktivität sichern
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz als Zukunftssicherung und Wettbewerbsvorteil
 - Schutz Dritter: z. B. Patienten, Kunden etc.
 - Einsatz moderner Managementsysteme ohne Gefährdung der Beschäftigten
- mögliche Ziele aus Sicht der Arbeitnehmervertretung:
 - Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicherstellen
 - Sicherheit und Gesundheit der Patientinnen, Bewohner oder Kundinnen sicherstellen
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlasten
 - alle Seiten für Überlastung sensibilisieren, Gefährdungen zum Thema machen, Arbeits- und Gesundheitsschutz als Priorität setzen
 - Beschäftigten die Möglichkeit geben, sich vor rechtlichen Konsequenzen zu schützen, die aus überlastungsbedingten Fehlern oder Schäden entstehen können
 - Folgen von Arbeitsverdichtung abmildern
 - alternsgerechtes Arbeiten ermöglichen
 - Arbeitsorganisation beeinflussen und verbessern
 - Beschäftigten die Möglichkeit geben, Überlastungen anzuzeigen, ohne dass sie Konsequenzen fürchten müssen
 - (unternehmensweite) Transparenz über Arbeitsbedingungen schaffen

Indikatoren für eine Gefährdungs- oder Überlastungssituation

- Unter welchen Bedingungen können bzw. müssen Beschäftigte oder andere eine Überlastanzeige stellen? Gibt es „objektive“ Indikatoren wie z. B. Arbeitszeiten oder Kennzahlen zur Erfassung der Arbeitsbelastung, die beim Über- oder Unterschreiten eines bestimmten Wertes ein Verfahren auslösen? Wie genau sehen diese Indikatoren aus? Wie werden sie errechnet?
- Ist die Beurteilung der Situation eher den Beschäftigten überlassen? Gibt es dazu Hilfestellungen für die Beschäftigten?
- mögliche Hinweise auf eine Überlastsituation, die angezeigt werden sollte bzw. muss:
 - erhöhtes Arbeitsvolumen
 - ungeplante Arbeit: z. B. Notfälle, unerwarteter Ausfall von Kolleginnen und Kollegen
 - Nichteinhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten

- organisatorische Mängel
- mangelhafte Arbeitsbedingungen
- zu geringe personelle Ausstattung
- Arbeitsrückstände
- Notwendigkeit, Aufgaben ständig neu zu priorisieren

Anzeige der Gefährdung/Überlastung

Wer/welcher Personenkreise ist berechtigt bzw. verpflichtet, eine Überlastung anzuzeigen?: einzelne Beschäftigte, Teams, der/die Teamsprecher/in, die Interessenvertretung und/oder andere Personen, Personenkreise oder Gremien

Feststellungsverfahren bei Gefährdungs- und Überlastungssituationen

- freiwilliges oder verpflichtendes Verfahren
- Wer entscheidet, ob tatsächlich eine Überlastungs- bzw. Gefährdungssituation gegeben ist?
- Wie sind die Beteiligten (Beschäftigte/r bzw. Anzeigende/r, Interessenvertretung, Führungskraft, Sozialberatung, Vertrauensleute, Qualitätsbeauftragte, Abteilungsleitung, Personalabteilung, Geschäftsführung) in das Verfahren einbezogen?
- klare Verantwortlichkeiten und Abläufe festlegen

Empfänger der Gefährdungs-/Überlastungsanzeige

- Empfänger der Überlastanzeige (Personen/Gremien): Interessenvertretung, Führungskraft, Sozialberatung, Vertrauensleute, Qualitätsbeauftragte, Abteilungsleitung, Personalabteilung, Geschäftsführung
- Welche Stellen müssen zwingend über die Anzeige informiert werden (Führungskraft, Betriebsrat)? Welche Stellen können zusätzlich informiert werden?
- bei abgestufter Dringlichkeit bzw. bei verzögerter Abhilfe: Wann ist die nächsthöhere Hierarchieebene zu informieren?

Verfahren bei Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen

- Welche Maßnahmen folgen aus der Anzeige? Wer ist in diesem Prozess wofür verantwortlich? Wie wird die Rückmeldung an die Beschäftigten gewährleistet?
- Wie ist das Mitbestimmungsverfahren organisiert? Wie wird gewährleistet, dass der Betriebsrat von Anfang an eingebunden ist?
- Wie wird sichergestellt, dass dem/der Beschäftigten keine Nachteile entstehen?
- Gespräch mit der Führungskraft: Wer nimmt teil bzw. kann hinzugezogen werden?
- Wie wird bei Konflikten bzw. unterschiedlichen Einschätzungen vorgegangen? Wie ist die Interessenvertretung in das Verfahren eingebunden?
- Gibt es Eskalationsstufen? Welche Rolle hat die Interessenvertretung in den einzelnen Schritten? Ist die Einrichtung einer Clearing- bzw. Schlichtungsstelle sinnvoll?

- Wer ist letztlich verantwortlich dafür, dass eine Entlastung herbeigeführt wird (Führungskraft, Geschäftsführung)?
- Wenn eine zeitnahe Lösung der Überlastung nicht möglich ist: Wie findet man sinnvolle Übergangslösungen? Wodurch sind diese begrenzt?
- Wie ist die Verbindung bzw. Abgrenzung zu den Beschwerderechten aus §§ 84 und 85 Betriebsverfassungsgesetz?

Formalien

- Formulare gemeinsam entwickeln (z. B. Arbeitgeber und Interessenvertretung):
 - Wo stehen die Formulare/Vordrucke zur Verfügung?
 - Haben Beschäftigte einfachen und direkten Zugriff darauf?
 - Sind die Formulare verständlich formuliert?
 - Wie, wo und wie lange werden die eingegangenen Anzeigen aufbewahrt?
- Welche Daten enthalten die Vordrucke?
 - Team, Name (Betroffene/r oder Anzeigende/r), Abteilung
 - Situationsbeschreibung, ggf. mit vorgefertigten Ankreuzmöglichkeiten
 - Ursachen beschreiben, z. B. ungeplante Personalausfälle
 - Folgen der Überlastung beschreiben, z. B. Unmöglichkeit, anfallende Arbeiten rechtzeitig und vollständig zu erledigen
 - Hinweis auf § 242 BGB (Sorgfaltspflicht der Beschäftigten)
 - geprüfte bzw. bereits eingeleitete Abhilfemaßnahmen beschreiben
 - Vorschläge für Abhilfemaßnahmen, z. B. in Kliniken: Aufnahmestopp, Absetzen von Operationen
 - Dokumentation der bisherigen Informationsschritte

Veröffentlichungen/Transparenz/Evaluation

- Beschäftigte regelmäßig über Art, Anzahl und Umgang mit den Anzeigen informieren
- Anzeigende können sich jeder Zeit über den Stand der Bearbeitung informieren
- Welche übergreifenden Themen ergeben sich aus den Anzeigen? Wie wollen die Betriebspartner diese weiterbearbeiten?
- Verfahren zur Evaluation des Anzeigeverfahrens festlegen

Pflichten und Verantwortlichkeiten nach dem ArbSchG:

- Verantwortung der Beschäftigten für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie von Dritten, z. B. Kollegen, Kunden, Patienten (§ 15 ArbSchG)
- Anzeigepflicht bei Gefährdungen (§ 16 ArbSchG)
- persönliche Sorgfaltspflicht und Haftung
- Pflichten des Arbeitgebers nach § 3 ff. ArbSchG
- Gewährleistung des Datenschutzes der Beschäftigten
- Recht der Beschäftigten, die Interessenvertretung in jedem Stadium hinzuzuziehen
- Verknüpfung mit anderen Instrumenten wie der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG

Weiterentwicklung der Vereinbarung

- Erfahrungen aus den definierten Verfahren regelmäßig auswerten
- ggf. Vereinbarung anpassen

Einbindung der Interessenvertretung

- allgemein: Gestaltung und Weiterentwicklung des Verfahrens im Austausch mit Beschäftigten und dem Arbeitgeber
- Beteiligung bei jedem Verfahrensschritt, z. B. Entwicklung von Indikatoren für Überlastung
- Recht darauf, selbst Überlastungen anzuzeigen
- Entwicklung von Konfliktregelungen: Eskalationsstufen, betriebliche Kommission oder Schlichtungsstelle (inkl. Besetzung)
- allgemein: klare und verbindliche Mitbestimmungsregelungen, Einbeziehung der Einigungsstelle
- verbindliche Regelungen: Welche Lösungen und Verfahren sollen mittelfristig helfen, Gefährdungen bzw. Überlastsituationen zu vermeiden?



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de