

Dauerstress: Hilft eine Überlastungsanzeige?

Bei Personalnotstand im Job richtig reagieren

Die Pandemie hat den Dauerstress in vielen Jobs weiter befeuert. Beispiel soziale Berufe: Oft passt hier der Personalschlüssel nicht mehr – immer mehr Verantwortung lastet auf immer weniger Schultern. Was tun? In solchen Situationen kann eine Überlastungsanzeige helfen.

Stand: 12.10.2021

Lesezeit: 03:00 min



Der Pflegenotstand greift um sich. Am Beispiel des Universitätsklinikums Gießen und Marburg (UKGM) wird deutlich, was das für Auswirkungen haben kann. Dort hat sich die Zahl der monatlichen Überlastungsanzeigen teilweise verdreifacht – auf bis zu 500 Überlastungsanzeigen im Monat, berichtet der Gießener Anzeiger. Vielleicht die Spitze des Eisbergs, denn die Dunkelziffer könnte noch höher liegen. Völlige Erschöpfung und stetige Überlastung führte am Ende zu einem kollektiven Austritt: 15 von 16 Pflegekräften einer Station in Marburg kündigten. Der Betriebsrat schlägt Alarm. Die Arbeitnehmer befürchten eine weitere Abwärtsspirale.

Überlastung, Stress und Überforderung – das gilt nicht nur in der Pflege.

Mehr Arbeit als möglich ...

Immer mehr Arbeit wird auf immer weniger Personal verteilt – das gilt nicht nur in der Pflege. Die Folge können Überlastung, Stress und Überforderung sein. Helfen kann in solchen Situationen eine Überlastungsanzeige.

Was ist eine Überlastungsanzeige?

Mit einer Überlastungsanzeige teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich mit, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Arbeitsleistung in einer konkreten Situation gefährdet ist, und dass Schäden zu befürchten sind. Anders ausgedrückt: Die erwartete ordnungsgemäße Erfüllung von Aufgaben ist aus sachlichen Gründen nicht mehr möglich. Die Arbeit ist einfach nicht mehr zu schaffen! Hintergrund können veränderte Arbeitszeiten, Stellenstreichungen, und Überstunden sein. Mit der Überlastungsanzeige zeigt man dem Arbeitgeber die genauen Umstände an. Der Arbeitgeber muss sodann reagieren; zum einen aus Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, zum anderen natürlich auch zur Abwendung drohender Schäden.

Rechtliche Grundlagen sind neben § 618 und § 242 BGB die §§ 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). In manchen Branchen spricht man deshalb auch von „Entlastungsanzeigen“ im Sinne der Arbeitnehmer.

Videotipp zum Thema:

Es geht auch darum, Schäden von sich selbst und von Dritten abzuwenden.

Mehr als ein Weckruf

Arbeitnehmer sollten sich also nicht scheuen, dem Arbeitgeber eine Überlastungsanzeige zukommen zu lassen. Schließlich geht es auch darum, Schäden von sich selbst und von Dritten abzuwenden – und das ist natürlich Pflicht. In der Praxis ist die Überlastungsanzeige also mehr als ein Weckruf.

Was tun als Betriebsrat?

Sachlichkeit ist oberstes Gebot, auch wenn die Emotionen hochkochen. Als Betriebsrat haben Sie hier eine wichtige Rolle, denn Sie sind erste Ansprechpartner für die Kollegen.

Wenn Sie das Thema gemeinsam angehen, dann verringert sich auch das Risiko, einzelne Arbeitnehmer als „schwarze Schafe“ zu brandmarken. Denn leider gibt es immer wieder Arbeitgeber, die die Schuld weit von sich weisen und den Beschäftigten Minderleistung vorwerfen. Als Betriebsrat können Sie auch initiativ tätig werden. Informieren Sie die Kollegen über das Thema und nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Gesundheitsschutz) und § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnung im Betrieb). Wie brisant und schwierig das ist, zeigen die aktuellen Fälle in den Kliniken. Es gilt, die Kollegen zu schützen!

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

