



Die Überlastungsanzeige

Die Bedingungen für Soziale Arbeit werden an vielen Arbeitsstellen immer schwieriger – und auch die Anforderungen an die SozialarbeiterInnen steigen – zuweilen bis hin zur Überforderung. Vielerorts wird gespart, es fehlt vor allem an Geld und Personal. Durch Umstrukturierungen vergrößern sich Aufgabengebiete, offene Stellen werden nicht besetzt, Vertretungsstellen gar nicht erst eingerichtet usw., und doch soll die gewohnte Qualität aufrechterhalten werden. Bei öffentlichen wie auch bei freien Trägern und privaten Unternehmen der Sozialen Arbeit geraten MitarbeiterInnen zunehmend häufiger unter Druck. Dies führt fast zwangsläufig dazu, dass die Qualität der Arbeit nachlässt, die Gefahr von Fehlern steigt, Überlastung zunimmt und gesundheitliche Schäden drohen.

Im Folgenden wird die „Überlastungsanzeige“ vorgestellt als eine Möglichkeit, mit der man sich gegen solche Entwicklungen wehren kann. Dabei, dies ist vorauszuschicken, ist die Überlastung nicht ein Versagen der MitarbeiterInnen oder ihr Fehler: „Überlastung und Überforderung bei der täglichen Arbeit haben in den seltensten Fällen mit mangelnder Leistungs-

Überhaupt fällt auf, dass viel geklagt, aber wenig über die Möglichkeiten gesprochen wird, wie man auch etwas dagegen tun kann.

fähigkeit der Betroffenen zu tun“ (König 2014). Sie sind vielmehr fast ausschließlich auf die zunehmend „verschärften“ Bedingungen zurückzuführen, unter denen sie arbeiten müssen.

Es ist unser gutes Recht, als Gesellschaft darauf zu achten, dass die knappen finanziellen Mittel fach- und sachgerecht ausgegeben werden. Darin eingeschlossen ist auch das Recht und die Pflicht der Beschäftigten, darauf aufmerksam zu machen, wenn die Gefahr von Fehlern (z. B. durch Nichteinhaltung von Gesetzen oder fachlichen Standards) besteht, durch die Schaden für Menschen (Klientel, MitarbeiterInnen), Sachen oder an Ansehen entstehen könnte.

Die Überlastungsanzeige

Ein angemessenes Mittel, darauf aufmerksam zu machen, ist (neben anderen) die Überlastungsanzeige. Sie ist ein „mündlicher oder schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber oder unmittelbaren Vorgesetzten über eine potenzielle Gefahr für die Sicherheit, die Gesundheit oder andere Interessen Dritter, des Arbeitgebers oder des Beschäftigten selbst, durch eine Überlastung oder Überforderung

JOHANNES HERWIG-LEMP

des Beschäftigten aufgrund von ihm nicht beeinflussbarer Arbeitsbedingungen oder organisatorischer Mängel“ (König 2014). Merkwürdigerweise ist die Überlastungsanzeige in der Sozialen Arbeit wenig bekannt und wird noch viel zu selten genutzt (mit Ausnahme der Allgemeinen Sozialen Dienste: bereits vor Jahren haben in über 60 Prozent der ASDs MitarbeiterInnen ihre Überlastung angezeigt – Seckinger et al. 2008, 42). Weder gehen führende Arbeitsrechtskommentare darauf ein noch wird sie in der umfangreichen Literatur, die die unzulänglichen Bedingungen der Sozialen Arbeit thematisiert, als ein wirksames Instrument benannt (überhaupt fällt auf, dass viel geklagt, aber wenig über die Möglichkeiten gesprochen wird, wie man auch etwas dagegen tun kann).

Ziel und Zweck von Überlastungsanzeigen

Die Idee der „Überlastungsanzeige“ kommt aus der Praxis. Im Jahr 1987 wehrten sich in einer Pflegeeinrichtung MitarbeiterInnen dagegen, unter immer schwierigeren Bedingungen arbeiten zu müssen (vgl. Weber 2011, S. 19). Für sie

war nicht mehr (er-)tragbar, dass einerseits gesetzliche und fachliche Standards nicht eingehalten werden konnten und damit die Gefahr von Fehlern und Schädigungen zu Lasten von Patienten deutlich wuchs und dass sie selbst unter den nicht mehr erfüllbaren Anforderungen körperlich und seelisch Schaden zu nehmen drohten. Ihnen ging es darum, ihre Kundenschaft und sich selbst – und damit aber auch ihren Arbeitgeber – vor zu erwartenden Schäden zu warnen. So „erfanden“ sie die allererste Überlastungsanzeige, die dann als Vorbild für weitere diente.

Überlastung entsteht, wenn von ArbeitnehmerInnen mehr oder anderes verlangt wird, als das, was sie leisten können. In Zeiten, in denen „gespart werden muss“, sind drohende oder bereits bestehende Überlastungen nicht selten. Besonders wichtig ist dann, dass ArbeitnehmerInnen dies so früh wie möglich (und notfalls wiederholt) anzeigen und thematisieren.

Zur Überlastung kann es u. a. kommen, weil

- ArbeitnehmerInnen allmählich oder plötzlich mehr Arbeit leisten müssen, als sie können, wenn ihr Aufgabengebiet wächst oder sie Aufgaben übernehmen und erledigen müssen, für die sie nicht qualifiziert sind,
- im eigenen Team KollegInnen durch Krankheit ausfallen, deren Arbeit einfach auf die verbliebenen MitarbeiterInnen verteilt wird,
- Stellen nicht wiederbesetzt werden,
- der Stellenplan verändert wurde, ohne darauf zu achten, wie die Arbeit bewältigt werden kann,
- durch Umstrukturierungen Aufgabengebiete vergrößert wurden,
- sich die Arbeit durch höhere „Fall“-Zahlen oder aktuelle Krisen für die MitarbeiterInnen vervielfacht.

Der Begriff der Überlastungsanzeige kommt im Arbeitsrecht (weder in Gesetzen noch in Tarifverträgen) nicht vor. Es ist kein geschützter Begriff, und Weber (2011) weist darauf hin, dass man sie auch als

Überlastung entsteht, wenn von ArbeitnehmerInnen mehr oder anderes verlangt wird, als das, was sie leisten können.

QUELLEN

Bleckwedel, Jan (2012), Systemische Guerilla-Techniken – wie man erstarrte Systeme behutsam zum Tanzen bringen kann. Anmerkungen zu einer couragierten und systemüberschreitenden Haltung im Risikofeld der Kinder- und Jugendhilfe, in: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung, Heft 2/ 2012, S. 65–71

Conen, Marie-Luise (2011), Ungehorsam – eine Überlebensstrategie. Professionelle Helfer zwischen Realität und Qualität, Heidelberg (Carl-Auer)

Herwig-Lempp, Johannes (2010), Beschwerden verbessern die Zusammenarbeit – die Gelbe Karte als Methode, in: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung, 4/2010, S. 153–159

Herwig-Lempp, Johannes (2009), Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt. Von Macht, Verantwortung und Widerstand. In: FORUM sozial Heft 4/2009, S. 8–12

König, Simona (2014), Personalrat/Betriebsrat und die Gewerkschaften – die Bedeutung für ArbeitnehmerInnen, Vortrag am 22. April 2014 in der Hochschule Merseburg

Lindner, Doreen (Red.) (2012), Die Überlastungsanzeige, 2. überarb. Auflage, ver.di bub (Broschüre, 6,00 Euro, siehe: <https://www.verdi-bub.de/buch/5300302>)

Mörsel, Erich (2011), Überlastungsanzeigen, in: http://www.unikum-aachen.de/pdf_files/Dr.-Moersel-Überlastungsanzeigen-02-2011.pdf

Seckinger, Mike, Nicola Gragert, Christian Peucker & Liane Pluto (2008), Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung, München (DJI)

ver.di Bildung + Beratung (2014), Überlastungsanzeige, http://www.verdi-bub.de/p_tippas/archiv/ueberlastungsanzeige/

Weber, Martina (2011), 50 Fragen zur sogenannten Überlastungsanzeige in Pflegeeinrichtungen, Hannover (Schlütersche Verlagsanstalt)

„Anzeige zur Einhaltung der Qualitätsstandards“ oder als eine „Gefährdungsanzeige“ bezeichnen kann: die MitarbeiterInnen tragen mit ihren Hinweisen dazu bei, dass der Arbeitgeber auf Mängel und Gefahren reagieren kann und die geforderten und versprochenen Qualitätsmaßstäbe (wieder) eingehalten werden können.

Gleichzeitig dient die Überlastungsanzeige den MitarbeiterInnen zur eigenen Entlastung: Sie zeigen an, dass sie aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen die geforderten Ansprüche nicht mehr erfüllen können. Sie weisen darauf hin, dass sie die Verantwortung für evtl. Fehler, die durch die erhöhten Anforderungen und die damit verbundene Überlastung eintreten könnten, nicht mehr bereit sind zu übernehmen. Sollten sie beispielsweise rechtliche Ansprüche oder Gefährdungsanzeigen übersehen, und würde dadurch ein Schaden eintreten, könnten sie darauf verweisen, dass sie ihre/n Vorgesetzte/n rechtzeitig davon unterrichtet haben – und somit sie/er die Verantwortung dafür trägt. Insofern hebt Weber (2011) hervor, dass man mit gutem Grund ebenso gut auch von einer „Entlastungsanzeige“ sprechen könnte.

Sieht man genau hin, kann eine Überlastungsanzeige einer Vielzahl von Absichten und Zwecken dienen bzw. dafür verwendet werden. Lindner stellt fest: „Die Überlastungsanzeige ist darüber hinaus:

- ein Mittel, um auf unzureichende Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen,
- dient der eigenen Entlastung der Beschäftigten bei als Folge der Überlastung verursachten Schäden und Haftungsansprüchen etc.,
- ein Mittel, um auf Missstände (z. B. der Versorgung, Aufsicht über die Kinder in Kindertagesstätten, da zu wenig oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal) aufmerksam zu machen,
- ein Druckmittel auf den Arbeitgeber, mehr Personal einzustellen,
- ein politisches Mittel, um auf die Finanzierungsprobleme in den

jeweiligen Bereichen (z. B. bei den Kommunen, in den Krankenhäusern usw.) aufmerksam zu machen,

- ein Mittel, um betriebspolitisch mit der Belegschaft ins Gespräch zu kommen, sie zu sensibilisieren,
- ein Ärgernis für Arbeitgeber...“ (Lindner 2012, S. 4).

Zu einem „Ärgernis für Arbeitgeber“ kann die Überlastungsanzeige allerdings erst und nur dann werden, wenn dieser an Qualität kein Interesse hat. Solange ihm daran liegt, dass die anfallenden Aufgaben sach- und fachgemäß, gesetzeskonform, bürgerorientiert und kundenfreundlich umgesetzt werden, wird er sich bei seinen MitarbeiterInnen für ihre Hinweise auf Missstände und drohende Gefahren bedanken. Und er würde ebenfalls wissen, dass ArbeitnehmerInnen mit einer solchen Anzeige ihren arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nachkommen.

Rechtlicher Hintergrund

ArbeitnehmerInnen haben nicht nur die Möglichkeit und das Recht, Überlastungsanzeigen einzureichen, sondern sogar die Pflicht, ihre Überlastung und andere Qualitätsmängel sofort anzuzeigen. Für den Arbeitgeber wiederum entsteht, sobald er davon erfährt, die verbindliche Pflicht, diese Mängel abzustellen.

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ergeben sich u. a. aus dem Arbeitsvertrag, aus dem Arbeitsschutzgesetz und aus dem BGB.

Der Arbeitsvertrag legt fest, dass die ArbeitnehmerInnen neben ihrer Hauptpflicht, der Erbringung der Arbeitsleistung, auch eine Reihe von Nebenpflichten hat. Zu diesen gehört u. a., dass sie drohende oder voraussehbare Schäden für den Arbeitgeber abwehrt bzw. ihn vor deren Eintritt warnt. Darunter hat man bspw. eine übermäßige Arbeitsbelastung, organisatorische Mängel, das Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitsschutzgesetz oder das Verletzen anderer rechtlicher Standards zu verstehen.

Das Arbeitsschutzgesetz konkretisiert in den §§ 15 bis 17 die Nebenpflichten von ArbeitnehmerInnen. Sie sind verpflichtet, entsprechend ihren Möglichkeiten für Sicherheit und Gesundheit aller mit ihrer Arbeit in Verbindung Stehenden zu sorgen und ihre Arbeitgeber davon zu unterrichten, wenn Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bestehen. Und sie haben das Recht, Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Im Bedarfsfall können sie sich, wenn sie nicht angehört werden, auch an die zuständigen Behörden und Aufsichtsstellen wenden.

Eine Überlastungsanzeige sollte immer individuell erstellt werden.

lich ist, wenn Arbeit unverrichtet bleiben muss oder fehlerhaft ausgeführt werden könnte. Treten aufgrund von Mängeln Schäden ein und der Arbeitgeber hatte Kenntnis von den Missständen, so hat er „ein Verschulden der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden“ (nach § 278 BGB). Diese Vorgaben machen deutlich, dass es nicht nur ein Recht, sondern auch die Pflicht von ArbeitnehmerInnen ist, auf Fehler, Missstände und Gefahren in aller Deutlichkeit hinzuweisen und darauf zu drängen, dass sie behoben werden. Versäumen sie dies, können sie haftbar gemacht werden – von eben diesem Arbeitgeber oder von geschädigten Dritten.

Formulierung eine Überlastungsanzeige

Die Anzeige kann formlos erfolgen (auch dann, wenn der Arbeitgeber ein Formular und/oder einen bestimmten Dienstweg vorschreibt, braucht man sich als ArbeitnehmerIn nicht daran zu halten!). Sie kann ohne Probleme von Laien formuliert werden – aber es schadet auch nicht, sich zunächst mit seinen KollegInnen, BetriebsrätInnen oder ArbeitsrechtlerInnen zu beraten und/oder ihnen einen Entwurf zu zeigen. Mitglieder einer Gewerkschaft können sich immer an eine dortige Rechtsberatung wenden.

Eine Überlastungsanzeige sollte immer individuell erstellt werden und auf die eigene, besondere Arbeits- und Belastungssituation und deren Folgen abheben. Ist ein gesamtes Team betroffen, gehört es zur Wahrnehmung der Führungsverantwortung und Fürsorgepflicht der Teamleitung, die Überlastungssituation des Teams beim nächsthöheren Vorgesetzten anzuzeigen. Dies erhöht die Wirkung und vermittelt dem/der Einzelnen einen stärkeren Rückhalt. Die Überlastungsanzeige soll immer schriftlich erfolgen (um sie später nachweisen zu können), sie könnte oder sollte folgende Punkte beinhalten:

- den Namen der/des Beschäftigten und den betroffenen Arbeitsbereich, z. B. den Fachbereich oder die Abteilung,

- die ausdrückliche Formulierung der Anzeige einer Überlastung („Hiermit stelle ich eine Überlastungsanzeige“, „Zu meiner Entlastung zeige ich hiermit an, dass ich aufgrund äußerer Bedingungen die für meine Arbeit rechtlich und fachlich notwendige Qualität nicht mehr garantieren kann“),

- evtl. einen Verweis auf die Gesetze, aufgrund derer man sich verpflichtet sieht, eine Anzeige in dieser Form zu stellen (z. B. „... mit Bezug auf die §§ 15–17 ArbSchG...“),

- eine kurze konkrete Beschreibung des Arbeitsplatzes im Hinblick auf die in Frage stehenden Aufgaben, die anfallenden Arbeiten und die Anzahl der zu bearbeitenden Vorgänge,

- eine ausführliche Beschreibung der kritischen Situationen, also z. B. Unterbesetzung, Anstieg der anfallenden Arbeiten, besondere aktuelle und dauerhafte Veränderungen, die zu der Überlastung führen, Schilderung der Ursachen zu hoher Arbeitsbelastung wie mangelnde Personalausstattung usw.,

- konkrete Überlastungsmerkmale, wie etwa fehlende Pausen, zu lange Arbeitszeiten, zu hohe Klienten-Zahlen, Darstellung der unerledigten Arbeiten,

- die dadurch eingetretenen oder möglichen Folgen: Bearbeitungsstandards, die nicht mehr eingehalten werden können, die Gefahr von drohenden Fehlern und Schäden für Dritte – am besten mit konkreten Beispielen,

- die dadurch eingetretenen oder drohenden Folgen für die Einrichtung bzw. den Träger, wie z. B. Regressansprüche, Strafverfolgung (z. B. wenn aufgrund von Überlastung die Aufsichtspflicht verletzt wird oder das Kindeswohl nicht zuverlässig geschützt werden könnte), Skandalisierung in der Öffentlichkeit,

- (bereits eingetretene) persönliche Folgen, z. B. Störungen und Er-

Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz

■ § 15 ArbSchG: 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.

■ § 16 ArbSchG: Besondere Unterstützungspflicht

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.

■ § 17 ArbSchG: Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden.

Im Bürgerlichen Gesetzbuch finden sich ebenfalls eine Reihe von Paragraphen, aus denen sich sowohl das Recht als auch die Pflicht, eine Überlastungsanzeige zu stellen, ergibt.

So wird in § 242 BGB darauf verwiesen, dass die ArbeitnehmerInnen verpflichtet sind, ihre Leistungen so zu erbringen, „wie es nach Treu und Glauben die Verkehrs-sitte erfordert“. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass sie unmittelbar darüber informieren müssen, wenn ihnen dies nicht mehr mög-

krankungen aufgrund von Stress/Überlastung in der Vergangenheit (keinesfalls aber die Ankündigung von zukünftigen Erkrankungen!),

■ Hinweise auf evtl. bereits früher erfolgte mündliche und schriftliche Hinweise und Anzeigen an Vorgesetzte,

Beispiel für eine Überlastungsanzeige

Bettina Müller, Abteilung D, Team 2, ASD der Stadt
An die Abteilungsleiterin
Frau Sonja Fuchs
ASD Stadt M.

25. Oktober 2014

An die Abteilungsleiterin
Frau Sonja Fuchs
ASD Stadt M.

Überlastungsanzeige

Sehr geehrte Frau Fuchs,
hiermit zeige ich Ihnen meine Überlastung an und weise Sie, auch im Sinne der §§ 15–17 ArbSchG, auf die daraus entstehenden Gefahren für die Qualität meiner Arbeit, für die Sicherheit meines Klientel und für meine eigene Gesundheit hin.

Nachdem ich diese Überlastung meiner Teamleiterin bereits vor zwei Wochen (am ...) angezeigt habe, ohne dass daraufhin für mich eine wirkungsvolle Reaktion erkennbar wurde, wende ich mich nun an Sie. Ich möchte Sie auf die besondere Dringlichkeit von Verbesserungen hinweisen.

Mir bleibt aufgrund der neuen Dokumentationsanforderungen nur noch knapp die Hälfte der Zeit für den unmittelbaren Kontakt mit unserer Klientel. Angesichts von 95 Fallakten, die ich zu führen habe (zusätzlich der Mehraufwände, die durch Erkrankungen in unserer Abteilung entstehen), bleibt keine Zeit mehr für notwendige Diagnostik, einvernehmliche und beteiligende Regelungen mit dem Klientel usw. Angesichts dieser Situation befürchte ich, dass – angefangen von der Wahl der richtigen Intervention, der Kooperation mit Sozialraum und Familie bis hin zur Feststellung einer etwaigen Kindeswohlgefährdung – Fehler entstehen können, die mit schweren Nachteilen für alle Beteiligten verbunden sein können. Ich selbst fühle mich angesichts dieser drückenden Situation gesundheitlich zunehmend belastet.

Ich bitte Sie, unverzüglich dafür zu sorgen, dass die Bedingungen für ein sicheres, zuverlässiges und den rechtlichen wie fachlichen Ansprüchen genügendes Arbeiten wieder gegeben sind, so dass Sie und ich sicher sein können, dass meine Arbeit die geforderten Qualitätsansprüche erfüllt. Ich bin mir sicher, dass dies ebenfalls in Ihrem Interesse ist.

Ich bitte Sie, mir den Eingang dieser Überlastungsanzeige zu bestätigen und diese zu meiner Entlastung in die Personalakte zu nehmen. Für Ihre rasche Information, mit welchen Schritten ich rechnen darf, bedanke ich mich im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen

Bettina Müller

Bettina Müller

Zur Kenntnisnahme an:

- Teamleiterin
- Amtsleitung
- Personalrat
- Betriebsarzt
- Arbeitssicherheit

■ Beantragen der unverzüglichen Abhilfe der Missstände durch den Arbeitgeber,

■ Bitte um Bestätigung des Eingangs der Anzeige und

■ Datum und Unterschrift.

Es ist nicht notwendig, dass diese Anzeige perfekt ist oder irgendwelche sprachlichen Anforderungen erfüllt: wenn die dargestellte Situation den Tatsachen entspricht, reicht sie als Anzeige – selbst dann, wenn noch nicht alle Aspekte der Überlastung aufgezeigt werden: verwenden Sie Ihre eigene Sprache, mit der Sie Ihre Sicht Ihres Erlebens am besten ausdrücken können.

Die Überlastungsanzeige sollte in Kopie an mehrere Personen gehen, dies darf auch aus der Anzeige selbst ersichtlich sein (am Ende mit „Zur Kenntnis an...“ angeben). Diese könnten sein:

- unmittelbare Vorgesetzte
- weitere Vorgesetzte verschiedener Ebenen, Geschäftsführung, Amtsleitung,
- Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung
- Betriebsarzt,
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsschutzausschuss
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Schwerbehindertenvertretung

Eine Überlastungsanzeige muss schriftlich erfolgen. Sie kann beispielsweise auch im Rahmen einer Teamsitzung oder Dienstberatung mündlich vorgetragen (und anschließend schriftlich überreicht) werden.

Auch spricht nichts dagegen, Überlastungssituationen in einer Betriebsversammlung zu thematisieren oder bei Betroffenheit mehrerer Teams einer Abteilung eine Teilbetriebsversammlung durchzuführen. Denn häufig sind von einem Abfall der Qualitätsstandards auch noch andere KollegInnen oder sogar Abteilungen einer Einrichtung oder eines Amtes betroffen. Wenn sie von der Anzeige wissen, fühlen sie sich möglicherweise ermutigt,

selbst auch etwas zu unternehmen (was dann auch wieder eine Unterstützung der eigenen Anzeige wäre).

Eine Kopie/einen Ausdruck der Anzeige mit Eingangsvermerk/ Datum des Arbeitgebers sollte man immer für sich selbst aufbewahren.

Wie geht es nach einer Anzeige weiter?

Die ArbeitnehmerIn hat auch trotz Überlastungsanzeige die Pflicht, nach besten Möglichkeiten und mit der größtmöglichen Sicherheit gute Arbeit zu leisten. D. h. sie/er muss weiterhin alles tun, um so sorgfältig und fehlerlos wie möglich zu arbeiten und Gefahr für Gesundheit und Leben der Anvertrauten wie auch für sich selbst und für die Reputation der Einrichtung abzuwenden.

In der Regel wird die ArbeitnehmerIn Unterstützung vom Personal- oder Betriebsrat bzw. der Mitarbeitervertretung erhalten, die sich ebenfalls für eine Verbesserung der Bedingungen einsetzen. Bleibt der Anlass für die Anzeige bestehen und ist keine Verbesserung in Aussicht, muss die Überlastung regelmäßig wieder von neuem angezeigt werden, um wirksam und gültig zu bleiben. Der Abstand hängt dabei von den Bedingungen und Gefahren, wie auch der Dringlichkeit, diese zu vermeiden, ab – im Extremfall ist auch eine wöchentliche Wiederholung angemessen.

Wehrt euch!

Die Bedingungen für die Soziale Arbeit wie auch für die SozialarbeiterInnen verschlechtern sich im Moment in vielen Bereichen. Vor allen den Kommunen geht, auch in Folge der Schuldenbremse, das Geld aus, in Folge wird um jeden Cent gerungen.

Dies wird von SozialarbeiterInnen auf vielfältige Weise immer wieder beschrieben und beklagt. Dabei entsteht zuweilen der Eindruck, dagegen lasse sich nichts unternehmen. Denn es wird zu wenig davon berichtet und gesprochen, was man konkret tun kann, um

diese, von unserer Gesellschaft immerhin in demokratischen Prozessen und somit zunächst politisch durchaus gewollten Bedingungen für Soziale Arbeit zu verändern.

Eine Überlastungsanzeige ist nichts besonders Großartiges – aber immerhin doch ein Instrument für konkretes Handeln, das geeignet ist, aktiv Widerstand zu leisten und Anstöße zur Veränderung zu geben.

„Es gibt immer mindestens sieben Möglichkeiten!“

Wir haben viel mehr Optionen zu handeln, uns gegen Missstände aufzulehnen und zu wehren, auf respektvolle und legale Weise Ungehorsam zu zeigen, als wir im ersten Moment erkennen können: Wichtig ist zu unterstellen, dass wir etwas tun können, dass es diese „mindestens sieben Möglichkeiten“ gibt. Erst wenn wir diese als gegeben voraussetzen, werden wir anfangen, nach ihnen zu suchen – und damit überhaupt erst die Chance haben, sie auch zu (er-)finden.

SozialarbeiterInnen sind ausgebildet als „Agenten der Veränderung“. Ihre Aufgabe ist es, Menschen auch in scheinbar aussichtslosen Situationen zu ermuntern, sich für eine Verbesserung ihrer Situation zu engagieren. In Bezug auf die eigenen Bedingungen wirken SozialarbeiterInnen hingegen zuweilen etwas kraft- und mutlos, fast schon fatalistisch.

Jan Bleckwedel hat 2011 auf einer Tagung in Merseburg in einem bemerkenswerten Vortrag „Behutsame Subversion – Systemische Guerilla Techniken“ auf die Widerstandskraft und -fähigkeit von SozialarbeiterInnen hingewiesen – und darauf, dass sie durchaus auch anders als mit Resignation, Verbitterung, innerlicher oder tatsächlicher Kündigung, mit Zynismus oder heroischem Burnout auf Behinderungen ihrer Arbeit und Aufgabenerfüllung reagieren könnten (vgl. Bleckwedel 2012). Und Marie-Luise Conen hat darauf hingewiesen, dass Ungehorsam eine Überlebens-

strategie sein kann (Conen 2011). Wir brauchen uns nicht aufs Klagen zu beschränken und wir sollten nicht resignieren: Wir können auch etwas tun. Offenbar fehlt uns manchmal die Phantasie. Vermutlich wissen wir einfach nicht von den vielfältigen Formen des Sich-Wehrens und des Widerstands, die es an den verschiedenen Orten gibt. Wir sollten uns mehr erzählen, was möglich ist – und wo wir kreativ und mutig sein können. Beim Skandal um das Jugendamt Halle im Jahr 2007 haben sich die dortigen MitarbeiterInnen (oder zumindest ein Teil von ihnen) eine Menge einfallen lassen, um sich gegen eine absurde Dienstanweisung zu wehren, der zufolge alle Heimkinder der Stadt innerhalb weniger Wochen entlassen werden sollten, um ein paar Millionen Euro einzusparen (vgl. Herwig-Lempp 2009). Sie waren mit ihren Aktionen erfolgreich. Es ist notwendig, sich die Erfolgsgeschichten – auch dann, wenn es sich (nur) um Teilerfolge handelt – zu erzählen, sie als „Heldentaten“ zu würdigen und sie methodisch auszuwerten: Was ist alles möglich, was können wir nachahmen!

Dazu gehört dann immer auch die Fähigkeit zum Kompromiss und eine Kultur des Verlieren-Könnens: nicht immer wird man Erfolg haben, nicht immer wird man sich mit seinen Anliegen durchsetzen, manchmal vielleicht zunächst nur kleine Teilerfolge erzielen. Politik ist das Verhandeln von unterschiedlichen, häufig entgegengesetzten Interessen – und das geschieht nicht nur in der „großen“ Politik, nicht nur dann, wenn politische Parteien beteiligt sind. In jeder Situation, in der man sich nicht einfach so mit den Gegebenheiten abfindet, sondern sich gegen Missstände wehrt, beginnt man bereits, politisch aktiv zu werden.

Einsatz und Engagement

Die Überlastungsanzeige könnte häufiger genutzt werden. Statt sich zu scheuen, gegen den eigenen Arbeitgeber vorzugehen und

sich selbst womöglich als unfähig darzustellen, kann man sich vielleicht ein wenig Mut machen und die Verpflichtung anerkennen, seinen Arbeitgeber zu warnen und ihm mit einer Überlastungsanzeige gewissermaßen sogar einen Gefallen zu tun.

Letztlich ist es eine bewusste Entscheidung, welche Perspektive ich für mich wähle: die Überlastungsanzeige als unbotmäßige Äußerung oder aber als meinen Beitrag zur Qualitätssicherung zu sehen.

Nicht immer wird die Anzeige (gleich) erfolgreich sein, umso wichtiger ist es dann, beharrlich zu sein und die Unterstützung von anderen zu erbitten und zu bekommen.

MitarbeiterInnen, die eine solche Anzeige stellen, brauchen ein wenig Zeit, um sie vorzubereiten, sich zu beraten und sie dann zu formulieren. Und sicherlich gehört Mut dazu – und die Hoffnung, dass andere sie unterstützen und es ihnen gleichtun, indem sie ebenfalls die bestehenden Missstände benennen.

Beschäftigte, die ihre Rechte und Pflichten ernst nehmen und bei Bedarf eine Überlastungsanzeige stellen, zeigen damit Einsatz und Engagement und übernehmen auf diese Weise Verantwortung – im Grunde kann jeder Arbeitgeber eigentlich nur froh und stolz sein, wenn er genau solche MitarbeiterInnen hat.1

FUSSNOTE

1 Die LeserInnen sind eingeladen, mir ihre eigenen Erfahrungen mit Überlastungsanzeigen zu berichten – wie alle mit allen anderen Formen, in denen sie sich – auf die welche Weise auch immer – gegen unzumutbare Bedingungen zur Wehr gesetzt haben (unabhängig davon, wie erfolgreich sie waren). Gerne würde ich die unterschiedlichen Erfahrungen sammeln, vergleichen und wieder (anonymisiert) darüber berichten, um zeigen zu können, dass wir sehr wohl aktiv werden und gegen Fehlentwicklungen etwas unternehmen können.

Wir brauchen uns nicht aufs Klagen zu beschränken und wir sollten nicht resignieren: Wir können auch etwas tun.



Autor

JOHANNES HERWIG-LEMPPE,
Prof. Dr., Diplom-Soz.päd.,
Hochschule Merseburg
FB Soziale Arbeit/Medien,
Kultur
06217 Merseburg

KONTAKT:
johannes@herwig-lempp.de
www.herwig-lempp.de



Praxisberichte aus der Sozialen Arbeit

**Aspekte queerer
Sozialarbeit**

10 Jahre Hartz IV

**Herausforderungen
ambulanter Suchthilfe**

DBSH

Deutscher Berufsverband
für Soziale Arbeit e. V.

Tariffähige Gewerkschaft

Mitglied der IFSW (International Federation of Social Workers)