

Antrag

**der Abgeordneten Sandro Kappe, André Trepoll, Dennis Thering,
Eckard Graage, Thilo Kleibauer (CDU) und Fraktion**

**Betr.: Beschäftigte schützen – Überlastung der Beschäftigten ernst nehmen
und von den Besten lernen**

Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist gerade in Zeiten von Fachkräftemangel ein relevanter Faktor, um Beschäftigte zu halten. Aber auch bei der Anwerbung von neuem Personal spielt die Zufriedenheit der Mitarbeiter eine wesentliche Rolle, da sich die meisten Bewerber vor Antritt bei einem Arbeitgeber vorab über diesen bei Freunden, Bekannten oder auch im Internet informieren. Da ist eine hohe Anzahl an Überlastungsanzeigen alles andere als ein guter Leumund. Überlastungsanzeigen sind vor dem Eintreten einer Erkrankung infolge von Stress bei der Arbeit oder sogar dem Einreichen einer Kündigung quasi ein Warnschuss an den Arbeitgeber, dass in der betroffenen Abteilung etwas im Argen liegt. Häufig sind die Überlastungsanzeigen eine Folge einer personellen Unterbesetzung, die sich aus zu vielen Fallzahlen je Mitarbeiter (Drs. 21/20214), hohen Fehlzeiten infolge von Krankheit und vakanten Stellen aufgrund hoher Fluktuation infolge von Missständen ergeben kann. Aber auch die Einführung neuer IT, Probleme der Kollegen untereinander oder mit der Führungskraft können Ursachen sein.

Auch in Hamburgs Behörden und Bezirken sehen sich Beschäftigte immer wieder gezwungen, über Überlastungsanzeigen deutlich zu machen, dass es in ihrem Bereich alles andere als arbeitnehmerfreundlich zugeht. Der Senat weiß um diesen Umstand und weist darauf hin, dass „sich schwierige Arbeitssituationen und Belastungsspitzen nicht immer und überall gänzlich ausschließen“ lassen würden (Drs. 22/941). Erstaunlicherweise sind es in der Hamburger Verwaltung aber Jahr für Jahr immer dieselben Bereiche, die eine hohe Zahl an Überlastungsanzeigen aufweisen. Dies verwundert, zumal der Senat zahlreiche Maßnahmen anführt, die in den letzten Jahren ergriffen wurden, um Überlastungsanzeigen entgegenzuwirken. Offensichtlich haben diese Maßnahmen nicht gewirkt.

Auch ist die Differenz bei den Überlastungsanzeigen vor allem bei den Bezirken auffällig. Warum ist die Zahl der Anzeigen bei einigen Bezirken seit Jahren so vergleichsweise hoch, bei anderen aber im überschaubaren Rahmen? Die Aussage des Bezirksamts Harburg (BV-Drs. 21-0798), dass „mangels vergleichbarer Erfassungsmodalitäten in den Bezirksamtern“ Vergleiche untereinander schwierig seien, irritiert und offenbart wenig Willen zur Verbesserung der Arbeitnehmersituation. Die Einführung eines zentralen und einheitlichen Monitorings für Überlastungsanzeigen erscheint daher dringend notwendig, um mehr Transparenz und Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

Der Senat teilt in der Drs. 22/941 mit, dass es in diesen Fällen „zur Aufgabe der Vorgesetzten und der Dienststelle“ gehöre, „die Ursachen zu analysieren, mit den Betroffenen vor Ort ins Gespräch zu kommen und die erforderlichen Maßnahmen einzuleiten“. Bisher ist diese offenbar auf Abteilungen und Ämter begrenzte Vorgehensweise nur mäßig erfolgreich. Statt im Kleinen die negativen Aspekte zu suchen, bietet es sich daher an, im Großen Best-Practice-Beispiele zu finden, wofür sich ebenfalls ein zentrales und einheitliches Monitoring als erster Indikator anbietet.

Der Arbeitgeber ist bei Überlastungsanzeigen unmittelbar gefordert, entsprechend gegenzusteuern, da der Arbeitnehmer mit der Anzeige deutlich macht, dass die ordnungsmäßige Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und Schäden für die Beteiligten zu befürchten sind. Die Stadt Hamburg ist auf jeden Beschäftigten angewiesen. Hier muss endlich effektiv gegengesteuert werden. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist Garant dafür, hohe Fehlzeiten und Vakanzen zu vermeiden.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Stadt Hamburg die Überlastungsanzeigen bei den gleichen Bereichen nicht mindern konnte, muss hier offensichtlich externe Hilfe in Anspruch genommen.

Die Bürgerschaft möge daher beschließen:

Der Senat wird aufgefordert,

1. zur Vermeidung von Überlastungsanzeigen und den darauf meist folgenden hohen Fehlzeiten und Vakanzen, behörden- und bezirksübergreifend zusammen mit einem externen Anbieter Best-Practice-Beispiele zu erarbeiten, um Wege zu finden, die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern;
2. um die Arbeitslast auf die Beschäftigten gleichmäßig zu verteilen, Fallzahlen je Mitarbeiter und Aufgabengebiet auch behörden- und bezirksübergreifend auf vergleichbarem Niveau festzulegen;
3. ein zentrales und einheitliches Monitoring für Überlastungsanzeigen aufzubauen, um zeitnah bei Spitzenwerten reagieren zu können;
4. der Bürgerschaft bis zum 31. Dezember 2020 Bericht zu erstatten.