



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



11

Darf ich mich beschweren?

Antwort

Kurzfassung: Ja.

Langfassung: Trotz einfacher Kurzantwort ist es bei genauerer Betrachtung dennoch etwas komplizierter. Vorneweg: Ja, beschweren ist zulässig, allerdings bestimmt der Inhalt, wie dann im Weiteren mit einer Beschwerde umzugehen ist.

Rechtlich ist das Beschwerderecht auch für Erzieherinnen und Erzieher in § 84 BetrVG geregelt. Danach besteht das

Recht (!) zur Beschwerde, wenn man sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise „beeinträchtigt fühlt“. Die Betonung des „Fühlens“ zeigt dabei, dass für die Inanspruchnahme des Rechts allein das subjektive Empfinden ausreicht.

Allerdings muss für das Recht zur Beschwerde immer ein erkennbarer individueller Bezug zur (Rechts-) Position bzw. Stellung der sich beschwerenden Person gegeben sein.

Das bedeutet, dass zum Beispiel rein allgemeine Beschwerden wie etwa über das schlechte Betriebsklima oder die mangelnde Qualität der pädagogischen Arbeit vom Kita-Träger als Arbeitgeber zwar natürlich sehr ernst genommen werden sollten, jedoch nicht zugleich ein Beschwerdeverfahren im Sinne des oben genannten Gesetzes auslösen.

Zwar kann sich auch bei rein allgemeinen Beschwerden, den sogenannten Popularbeschwerden, selbstredend ein Träger erklären – er ist dazu jedoch nicht gesetzlich verpflichtet.

Lässt sich dagegen aus der Beschwerde ein individueller Bezug zum Arbeitsverhältnis und / oder zur Position der sich beschwerenden Person herauslesen, ist dagegen ein Arbeitgeber entsprechend der gesetzlichen Vorgabe in § 84 BetrVG dazu verpflichtet, den oder die Arbeitnehmer „über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpen.“

Bei einer solchen Beschwerde hat also ein Träger diese zu prüfen und sodann mitzuteilen, ob die Beschwerde anerkannt wird oder nicht. Wird die Beschwerde nicht anerkannt, so ist ein Arbeitgeber verpflichtet, diese Entscheidung zu begründen. Wird die Beschwerde dagegen anerkannt, so ist das geschilderte Problem vom ihm auch tatsächlich zu beseitigen, sofern diese Abhilfe in seinem Einflussbereich liegt.

Aber was sind denn nun die typischen Beschwerdegründe, die ein solches Beschwerdeverfahren auslösen könnten?

Dies wären natürlich gegebenenfalls die gefühlte eigene Arbeitsüberlastung, die Einteilung der eigenen Arbeitszeiten, schikanöses Verhalten von Vorgesetzten, Benachteiligung bei der eigenen Bezahlung, etwaige als belastend empfundene Intrigen von Kollegen oder natürlich Mobbing gegen die eigene Person.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu wissen: Wegen einer Beschwerde dürfen keine Nachteile entstehen. Ausnahmen sind jedoch möglich, wenn in der Beschwerde Beleidigungen, Verleumdungen oder völlig haltlose Vorwürfe zum Ausdruck kommen. Hier sind im Einzelfall dann Abmahnung oder sogar die Kündigung denkbar.

Tipp:

Jede Beschwerde sollte ernst genommen werden. Sowohl von der Person, die eine Beschwerde mündlich oder schriftlich vorbringt, als auch vom Empfänger, also z.B. einem Kita-Träger. Daher verbieten sich absichtlich übertriebene oder in der Wortwahl unflätige Beschwerden a la „...sonst wird einem doch nicht geglaubt“ ebenso wie das vorschnelle Abblocken des Beschwerdeinhalts frei nach „...kann nicht sein, die spinnt doch!“. Denn die Übertreibung kann übel nach hinten losgehen und das pauschale Nichternstnehmen schnell zur inneren oder gar zur tatsächlichen Kündigung führen.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.