



**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](http://kitarechtler.de)



## # 28

# Können in einer Überlastungsanzeige Fehler gemacht werden?

## Antwort

Kurzfassung: Ja.

Langfassung: Mit der sogenannten Überlastungsanzeige soll ein Arbeitgeber, in der Kita also ein Träger, auf eine arbeitsbedingte Überlastung oder Gefahr aufmerksam gemacht werden.

Das Stellen einer Überlastungsanzeige ist dabei nicht nur das Recht von Beschäftigten, sondern sogar ihre Pflicht, falls durch die geschilderten Umstände

eine unmittelbare und erhebliche Gefahr für andere Personen, hier zum Beispiel Kinder oder Kollegen, entstehen kann.

Denn § 16 des Arbeitsschutzgesetzes gibt vor: *„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“.*

Das Stellen einer Überlastungsanzeige ist eigentlich nicht schwer. Bestimmte Formalien sind nicht einzuhalten. Und dennoch können auch mit einer Überlastungsanzeige Fehler gemacht werden, die tatsächlich durchaus negative Konsequenzen haben können.

Daher sollte zunächst bedacht werden: „Der Ton macht die Musik!“ Ein hoch emotionalisiertes Rumschimpfen kann im Einzelfall nachvollziehbar sein, lenkt jedoch vom Grund der Überlastungsanzeige und der damit verbundenen Gefahr ab. Sind dann auch noch Schimpfwörter oder gar Beleidigungen im Spiel, kann schnell auch mal eine Abmahnung drohen.

Ebenso ist ein Vorgehen nach dem Motto „Übertreiben veranschaulicht“, weil „sonst glaubt einem ja keiner“ gefährlich! Denn tatsächlich bedeutet dies ja nichts anderes, als dass der Arbeitgeber über den Umfang der tatsächlichen Überlastung und der damit verbundenen Gefahr getäuscht werden soll. Zwar ist es zulässig und schlussendlich auch nicht zu vermeiden, die eigene subjektive Einschätzung mit in die Anzeige einfließen zu lassen. Die Grenze ist jedoch da überschritten, wo das Mittel der Übertreibung ganz gezielt eingesetzt wird, um den Träger als Arbeitgeber zu einer unzutreffenden Einschätzung zu verleiten. Hier sind dann natürlich auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht auszuschließen.

Richtig heftige Folgen sind möglich, wenn wider besseren Wissens oder auch nur

fahrlässig Vorgesetzten oder Kollegen bestimmte Dinge unterstellt werden, die nachher nicht bewiesen werden können. Denn beides betrifft auch das Strafrecht. So ist im ersten Fall womöglich eine Verleumdung (187 StGB) gegeben und im zweiten Fall eine Üble Nachrede (§186 StGB) denkbar. Denn werden Tatsachen behauptet, die geeignet sind, eine andere Person im Ruf herabzuwürdigen und können diese behaupteten Tatsachen nicht als wahr bewiesen werden, kommt es nicht mehr darauf an, ob ein:e Verfasser:in einer solchen Überlastungsanzeige selbst fest an die Wahrheit und die Beweisbarkeit der Behauptung geglaubt haben.

#### **Tipp:**

Jede Überlastungsanzeige sollte vorher von einer möglichst neutralen Person gegengelesen werden. Garantiert nicht neutral dürfte die beste Kollegin oder der beste Kollege sein, da eben „mit im selben Boot“.

Im Zweifel eher sprachlich abrüsten und sich sachlich auf die eigene professionelle Einschätzung beschränken.

Träger wiederum sollten eine erhaltene Überlastungsanzeige nicht leichtfertig abtun. Denn womöglich droht ganz konkret eine Gefahr, die bisher so nicht gesehen werden konnte und zu einem sofortigen Handeln zwingt. Und selbst wenn die vermutete Gefahr konkret widerlegt werden kann, zeigt das subjektiv geäußerte Gefahrenempfinden der eigenen Beschäftigten doch mindestens,

dass etwas gerade schief läuft und sich weiter zu verschlechtern droht.

--

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.