



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



73

Überlastungsanzeige oder Gefahrenanzeige?

Antwort

Kurzfassung: Es kommt darauf an.

Langfassung: Personalmangel, zu viele Aufgaben gleichzeitig, schlechte Ausstattung oder heikle Situationen zu meistern? Schnell kann man da zutreffend auf die Idee kommen, das dem Träger anzuzeigen. Auch zur eigenen Absicherung, damit später niemand sagen kann, dies sei alles unbekannt gewesen und weil es übrigens auch eine sogenannte arbeitsvertragliche Nebenpflicht sein kann.

Aber wie diesen deutlichen Hinweis an den Träger als Arbeitgeber bezeichnen? Klar, als erstes fällt der Begriff der "Überlastungsanzeige" ein. Hierunter wird allgemein der schriftliche oder textliche (denn E-Mail geht mangels anderer Vorgaben meist auch!) Hinweis an den Arbeitgeber verstanden, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer oder mehreren bestimmten Situation gefährdet ist und deshalb Schäden zu befürchten sind.

Sprachlich perfekt passt der Begriff "Überlastungsanzeige" sicherlich auf Fälle und Situationen, in denen man selber einfach nicht mehr kann und man sich von den zusätzlichen Aufgaben bzw. dem Fehlen von erforderlicher Unterstützung regelrecht erdrückt fühlt. Aber was ist mit den Fällen, in denen man sich gar nicht im Wortsinne "überlastet" fühlt, sondern "lediglich" in erster Linie auf z.B. die Gefahr des Personalmangels in Hinblick auf die Aufsichtspflicht oder etwa auf fehlende Schrauben am Klettergerüst hinweisen will?

Oder wenn man die durchaus nachvollziehbare Sorge hat, dass die einmal oder gegebenenfalls auch mehrmals angezeigte Überlastung sich am Ende negativ im Arbeitszeugnis niederschlägt, d.h. eben nicht mit dem vielleicht erstrebenswerten *"Auch unter schwierigsten Arbeitsbedingungen bewältigte sie/er stets alle Aufgaben in hervorragender Weise"*?

Vor diesem Hintergrund bietet es sich daher fast immer an, statt von einer "Überlastungsanzeige" eher von einer "Gefährdungsanzeige" oder einer "Gefahrenanzeige" zu sprechen und den Hinweis auch so zu bezeichnen.

Denn dann ist in den geeigneten Fällen eindeutiger, dass es nicht primär um eine eigene etwa geringere Leistungsfähigkeit oder gar Überforderung geht, sondern eben der Träger als Arbeitgeber darauf hingewiesen werden soll, dass eine gefährliche Situation (zu wenig Personal, zu wenig Aufsicht, kaputtes Klettergerüst,

gewagtes Ausflugsziel usw.) eingetreten ist oder unmittelbar droht, einzutreten.

Tipp:

Wer eine solche Anzeige anfertigt, sollte dabei nicht den ausdrücklichen Hinweis vergessen, dass selbstverständlich weiterhin alles getan wird, um den jeweiligen Arbeitsaufgaben und -pflichten nachzukommen und Schäden abzuwenden, damit ein solches Schreiben nicht fälschlich als Ankündigung der Leistungsverweigerung aufgefasst wird.

Träger als Arbeitgeber sind dagegen aufgefordert, jede Gefahrenanzeige sehr ernst zu nehmen. Denn mit einer begründeten Gefahrenanzeige erhöht sich die mögliche Haftung eines Trägers beträchtlich. Und ob eine solche Anzeige begründet ist oder nicht, kann eben erst nach einer entsprechenden Prüfung der Umstände festgestellt werden.

--

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.