



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



83

Wann dürfen Überstunden verweigert werden?

Antwort

Kurzfassung: Es kommt darauf an (wie so häufig).

Langfassung: Wie immer viel zu tun, ein Drama jagt das andere und dann am Ende eines langen, anstrengenden Arbeitstages in Krippe, Kita oder Hort heißt es dann auch noch von der Leitung oder dem Träger: Bitte Überstunden machen!

Aber geht diese Anweisung so einfach? Oder andersherum gefragt: Dürfen

Überstunden unter Umständen auch mal verweigert werden?

Zunächst einmal: Entgegen einer leider weitverbreiteten Auffassung dürfen Überstunden häufig gar nicht "einfach so" einseitig angeordnet werden. Denn gibt es keine vertragliche Regelung hierzu, zum Beispiel im Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag, gilt grundsätzlich das, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde: Eine bestimmte Anzahl an Stunden ist wöchentlich zu arbeiten im Austausch

zum dafür geschuldeten Lohn. Ein Mehr an Stunden, also zusätzliche Stunden Arbeit, kann dann nicht so ohne Weiteres eingefordert werden bzw. könnten, wenn weitere Voraussetzungen nicht erfüllt sind, auch verweigert werden.

Allerdings gibt es eine große Ausnahme, bei deren Eintritt auch ohne vertragliche Regelung Überstunden zu leisten sind:

Dann nämlich, wenn es auf der Seite des Trägers als Arbeitgeber zu einer Notsituation gekommen ist, die ein Weiterarbeiten von Erzieher:innen dringend erforderlich macht. Also beispielsweise plötzlich auftretender Personalmangel, der anders nicht ausgeglichen werden kann. Oder auch ganz konkret der Klassikerfall: Ein Kind ist zum Ende der Kita-Öffnungszeit noch nicht von seinen Eltern abgeholt worden und muss somit zwingend weiter beaufsichtigt werden.

In solchen Situationen besteht auch ohne vertragliche Abrede die Verpflichtung, auf ausdrückliche oder stillschweigende Anweisung entsprechende Überstunden zu leisten. Hergeleitet wird dies im Allgemeinen aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht, die wechselseitig sowohl Arbeitnehmer:innen wie den Träger als Arbeitgeber trifft.

Tipp:

Überstunden sind zu leisten bei Notfällen und anderen, vergleichbaren unvorhersehbaren Ereignissen zur

Aufrechterhaltung des Betriebs oder sonstiger erheblicher betrieblicher Interessen. Da dies im Einzelfall aber ohne ganz konkrete Einblicke in die jeweilige Situation nur schwer abzuschätzen ist, sollte es keinesfalls vorschnell zu einer Verweigerung kommen. Denn liegt man falsch, kann das dann pflichtwidrige Verhalten auch abgemahnt werden.

Kita-Träger ihrerseits laufen dagegen Gefahr, dass strukturell fehlerhafte Personalplanungen oder indirekt sogar selbstverschuldete Notlagen nicht mehr ohne Weiteres als Grund für angeordnete Überstunden herangezogen werden können. Spätestens wenn es infolge dessen auch zu den entsprechenden Überlastungsanzeigen oder sogar krankheitsbedingten Ausfällen nebst dann erforderlichen Einschränkungen im Kita-Betrieb kommt, dürften solche Umstände auch behördenseits genauer untersucht 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.