

Wenn nichts mehr geht

Zu wenig Personal, zu viele Kinder, über Wochen Dauerstress und Überstunden. Rechtsexperte Torsten Bornemann erklärt, was Kita-Angestellte bei Überlastung am Arbeitsplatz tun können.

Text Torsten Bornemann

Grippewelle. Erzieherin Stephanie R. ist mit ihren Kräften am Ende. Nicht weil es sie selbst erwischt hätte, sondern weil sich ein Kollege nach dem anderen in den letzten Wochen krank gemeldet hat. Und der Personalschlüssel in der Einrichtung ist doch ohnehin knapp. Die Folge: Arbeitsaufgaben müssen mit zu knappen Personalressourcen erledigt werden.

Überlastung am Arbeitsplatz

Eine Arbeitsüberlastung erhöht die Gefahr, dass Fehler passieren. Diese können im Ernstfall erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen. Neben arbeitsrechtlichen und Haftungsfragen kann andauernde Überlastung darüber hinaus zu ernsthaften gesundheitlichen

Schäden des Arbeitnehmers führen: Erschöpfung, Hörstürze, psychosomatische Erkrankungen, Versagensängste, um nur einige zu nennen. Häufig folgt früher oder später die Krankschreibung.

Dauerhafte Überlastung hat nichts mit individueller Unfähigkeit zu tun, sondern ist auf ständiges Abverlangen zusätzlicher

Leistungen zurückzuführen.

Wer in der täglichen Arbeit feststellt, dass die Arbeit nicht mehr in der erforderlichen

Sorgfalt erledigt werden kann, sollte dem Arbeitgeber diese Überlastung anzeigen. Diesem obliegen gegenüber dem Arbeitnehmer Schutzpflichten.

Er muss dafür sorgen, dass dem Arbeitnehmer aus dessen gesetzlich geschuldeter Vertragserfüllung keine gesundheitlichen Nachteile entstehen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber von einer sich abzeichnenden Gesundheitsgefährdung Kenntnis erhält.

Die Überlastungsanzeige

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, selbst tätig zu werden, mit einer sogenannten „Überlastungsanzeige“. Konkrete gesetzliche Regelungen hierzu fehlen. Eine entsprechende Pflicht des Arbeitnehmers ergibt sich aber aus § 15 und § 16 des Arbeitsschutzgesetzes. Hiernach sind Beschäftigte verpflichtet,

nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Beschäftigte sind dazu verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Sorge zu tragen. Die Beschäftigten haben auch die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, zu berücksichtigen – in der Kita beispielsweise die betreuten Kinder. Und dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare Gefahr zu melden. Die Überlastungsanzeige ist dazu der erste konkrete Schritt. Hierbei handelt es sich um einen schriftlichen

Hinweis des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer zeigt an, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und damit – gegebenenfalls auch bei außenstehenden Dritten – Schäden eintreten können. Arbeitnehmer sind auch im Rahmen der sogenannten Treuepflicht

gemäß § 242 im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, eine Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen und Schäden für den Arbeitgeber beziehungsweise dessen Inanspruchnahme wegen Schäden Dritter möglichst zu verhindern.

Haftungsfreistellung

Die Überlastungsanzeige erfüllt den Zweck zu dokumentieren, dass der

Arbeitnehmer seiner Pflicht zur Anzeige gefährdender Umstände nachgekommen ist. Denn eine wichtige Funktion der Überlastungsanzeige liegt in der

Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten. Unterlässt der Arbeitnehmer schuldhaft die Mitteilung an den Arbeit-

geber, dass aufgrund seiner eigenen Überlastung ein Schaden droht oder voraussehbar ist, so macht er sich unter Umständen schadensersatzpflichtig. Hat die Einrichtungsleitung von einer dauerhaft unzumutbaren Belastungssituation Kenntnis, muss sie grundsätzlich aus ihrer Fürsorgepflicht heraus durch organisatorische Maßnahmen Abhilfe schaffen. Andernfalls liegt ein Organisationsverschulden vor.

Eine Überlastungsanzeige sollte in der Regel an den Arbeitgeber sowie den unmittelbaren Vorgesetzten erfolgen und eine kurze Schilderung der genauen Situation am Arbeitsplatz enthalten, beispielsweise wie viele Vorgänge zur Bearbeitung anliegen und nicht erledigt werden können. Weiter sollte darauf hingewiesen werden, dass die Verantwortung für etwaige Pflichtverletzung, die auf der Arbeitsüberlastung beruht, abgelehnt wird. Auf bereits eingetretene gesundheitliche Probleme infolge der Überlastungssituation sollte ebenfalls hingewiesen werden. ■

Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber schriftlich mit, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist und Schäden eintreten können.

Was muss eine Überlastungsanzeige beinhalten?

- Datum
- vollständiger Name
- Name der Einrichtung
- Grund der Überlastung, konkrete Situationsbeschreibung
- dienstliche Folgen, zum Beispiel Beschwerden der Eltern, Verletzung der Aufsichtspflicht
- persönliche Folgen, wie stressbedingte Erkrankungen
- organisatorische Folgen, wie unerledigte Arbeiten
- vorheriger ergebnisloser mündlicher Hinweis an den Arbeitgeber
- Abhilfebegehren
- Unterschrift

Weitere Informationen und Vorlagen für Erzieher auf: www.verdi.de

Mehr Infos zum Thema auf: www.meinekitaclub.de

KitaClub-Mediathek ▶ Video „Kitas gestalten Zukunft“ ▶ ab Minute 10: Praktische Tipps zur Überlastungsanzeige von Gesundheitswissenschaftlerin Attiyha Khan

Ganzheitlich Lernen

Handlich, übersichtlich und unmittelbar in die Praxis umzusetzen! 50 originelle und erprobte Spielideen zu den wichtigsten Förderthemen finden Sie in jedem Kartenset. So unterstützen Sie Kinder in ihrer Entwicklung auf vielfältige, kreative Weise!



Charmaine Liebertz: Die Spielkartei

In Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für ganzheitliches Lernen e.V. sind bei Oberstbrink erschienen:

- 1) Bewegung und Rhythmus
ISBN 978-3-944548-20-3
- 2) Wahrnehmung
Konzentration
Entspannung
ISBN 978-3-944548-21-0
- 3) Gefühle und Rituale
ISBN 978-3-944548-22-7
- 4) Sprachförderung
ISBN 978-3-944548-23-4

Für jeweils
14,95 € [D],
15,30 € [A]