

Eine Handlungshilfe
zur Gefährdungsbeurteilung
in Kindertageseinrichtungen

Gesundheit von pädagogischen Fachkräften





Inhalt

Impressum:

Herausgeber:



Augsburger Straße 700 · 70329 Stuttgart

Autoren:

Dr. med. Stephanie Jung, Ärztin für Arbeitsmedizin
Dipl. Sportpädagogin Jutta Schmid

unter Mitwirkung von:

Holger Eckmann
Volker Ehmann
Pauline Vogel

Realisation:

Jedermann-Verlag GmbH
www.jedermann.de

Stand September 2011

1. Auflage Dezember 2011

In dieser Broschüre wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch das jeweils andere Geschlecht angesprochen ist.

Inhalt

1 Vorwort	4
2 Grundlagen	6
2.1 Gefährdungsbeurteilung allgemein	6
2.1.1 Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?	6
2.1.2 Welchen Nutzen hat der Betrieb von einer Gefährdungsbeurteilung?	6
2.1.3 Wann muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?	8
2.1.4 Wer kann die Gefährdungsbeurteilung durchführen?	8
2.1.5 Wie läuft eine Gefährdungsbeurteilung ab?	10
2.1.6 Welche Vorteile bietet die Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“?	14
2.2 Wie läuft die Gefährdungsbeurteilung mit der Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ ab?	15
2.2.1 Wichtige Informationen und Besonderheiten dieser Handlungshilfe	15
2.2.2 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	16
3 Erfassung der psychischen Gefährdungsfaktoren	18
3.1 Allgemeines	18
3.2 Vorbereitung	19
3.3 Durchführung der Smiley-Methode	20
3.4 Auswertung	25
4 Erfassung der weiteren Gefährdungsfaktoren	26
4.1 Allgemeines	27
4.2 Vorbereitung	28
4.3 Durchführung	28
4.3.1 Tabellen mit Gefährdungsfaktoren	30
4.3.2 Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung	38
4.4 Auswertung	44
4.5 Gesamtdokumentation	44
5 Anhang	45
5.1 Materialien für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	47
5.1.1 Checkliste für die Arbeitsgruppensitzung	47
5.1.2 Beispielsammlung psychischer Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen	47
5.1.3 Beispielhafter Strukturplan für die Durchführung der Moderation der Smiley-Methode	52
5.1.4 Vordrucke für die Zusammenfassung der Ergebnisse und den Maßnahmenplan	54
5.1.5 Tipps für die Durchführung der Moderation	56
5.1.6 Risikomatrix für die weiteren Gefährdungsfaktoren	58
5.2 Ergänzende Informationen	59
5.2.1 Arbeitswissenschaftliche Grundlagen	59
5.2.2 Psychische Belastungen und Beanspruchungen	61
5.2.3 Weiterführende Methoden zur Erfassung von psychosozialen Faktoren bei der Arbeit	62
5.2.4 Tipps für die Erarbeitung der Maßnahmen	64
6 Literaturverzeichnis	68
7 Abkürzungsverzeichnis	70



1 Vorwort

Für das gesunde Aufwachsen benötigen Kinder eine qualifizierte und gesundheitsförderliche Betreuung. Dies wird erst dann möglich, wenn die pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen*, die sich der Kinder annehmen, ihren Beruf gesund, leistungsfähig und zufrieden ausüben können.

In den vergangenen Jahren hat sich das Arbeitsumfeld für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, bedingt durch politische und gesellschaftliche Veränderungen sowie Ausweitungen des Betreuungsangebotes, stark gewandelt. Steigende berufliche Anforderungen sind die Konsequenz. Was sich für die Träger von Kitas** (Kindertageseinrichtungen) in der Qualität der erbrachten Dienstleistungen widerspiegelt, bezieht sich bei den Beschäftigten direkt auf die eigene Gesundheit: Folglich geht es für alle Akteure darum, dass qualifizierte Fachkräfte möglichst lange gesund und motiviert ihren Beruf ausüben können. Dies hat die Unfallkasse Baden-Württemberg zum Anlass genommen, das Thema „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ aufzugreifen, um einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu leisten.



Wie können Träger und Leitungen von Kindertageseinrichtungen diesem komplexen Thema gerecht werden? Im ersten Schritt gilt es, sich mit Hilfe einer Gefährdungsbeurteilung konkret mit dem Arbeitsschutzniveau in der Kita auseinanderzusetzen. Wie zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen in der Vergangenheit gezeigt haben, stehen bei den Arbeitsbedingungen von pädagogischen Fachkräften aber auch zunehmend psychische Belastungen im Mittelpunkt.

Daher bilden die psychischen Faktoren einen besonderen Schwerpunkt der Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften – Eine Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung in Kindertageseinrichtungen“. In dem Bewusstsein, dass es sich um einen sensiblen Themenbereich handelt, möchte die Unfallkasse Baden-Württemberg allen Trägern, Kita-Leitungen und Interessierten dadurch Mut machen, sich mit diesen zunehmend an Bedeutung gewinnenden Faktoren zu befassen, um für alle Beteiligten eine optimale, gesundheitsförderliche Gestaltung des Berufes von pädagogischen Fachkräften zu erreichen.

* Als Beitrag zur besseren Lesbarkeit des Gesamttextes wird im folgenden Text für den Begriff „pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“ der Begriff „pädagogische Fachkraft bzw. pädagogische Fachkräfte“ synonym verwendet.

** In den folgenden Kapiteln wird das Kürzel „Kita“ als Oberbegriff für alle Einrichtungen zur vorschulischen Betreuung verwendet.

2 Grundlagen

2.1 Gefährdungsbeurteilung allgemein

Die Gefährdungsbeurteilung ist Kernaufgabe des Arbeitgebers im betrieblichen Arbeitsschutz. Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG) und der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (§ 3 GUV A1) sind alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung soll keine einmalige Aktion sein, sondern ist Bestandteil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

2.1.1 Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?

Bei einer Gefährdungsbeurteilung handelt es sich um eine gezielte und systematische Ermittlung der bestehenden Gefährdungen und Belastungen, die auf die Beschäftigten am Arbeitsplatz einwirken können. Nachdem die Gefährdungen ermittelt wurden, werden diese einer Risikoeinschätzung unterzogen. Anschließend werden die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes festgelegt und umgesetzt sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüft. Erforderlichenfalls müssen diese Maßnahmen an sich ändernde Gegebenheiten angepasst werden. Alle Schritte inklusive Zuständigkeiten, Umsetzungsfristen und Ergebnisse der Überprüfung der Arbeitsschutzmaßnahmen müssen dokumentiert werden. Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung liegt nur vor, wenn alle genannten Elemente, einschließlich der Dokumentation, vorhanden sind.

Für die Art und Weise der Dokumentation des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung, der festgelegten Maßnahmen und deren Überprüfung ist keine einheitliche Form vorgeschrieben. Das Arbeitsschutzgesetz betont Eigeninitiative und Eigenverantwortung des Arbeitgebers.

Handlungshilfen des Unfallversicherungsträgers sollen den Arbeitgeber bei der Durchführung und der Dokumentation unterstützen. Diesen Zweck soll die vorliegende Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ erfüllen.

2.1.2 Welchen Nutzen hat der Betrieb von einer Gefährdungsbeurteilung?

Verantwortliches Handeln bedeutet präventiv tätig zu werden, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit zu vermeiden. In diesem Sinn hat die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zahlreiche Vorteile, zum einen für das Unternehmen im Bezug auf die Rechtssicherheit. Mit der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung kommt der Arbeitgeber den gesetzlichen Forderungen im Arbeitsschutz nach. Hierdurch wird der verantwortungsbewusste Umgang im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dokumentiert und damit das persönliche Haftungsrisiko des Verantwortlichen begrenzt.

Zum anderen bringt das Durchführen einer Gefährdungsbeurteilung vor allem betriebswirtschaftlichen Nutzen mit sich. Sinken Unfallzahlen und Krankenstand der pädagogischen Fachkräfte durch gezielte präventive Maßnahmen, so tragen diese Verbesserungen wesentlich zu einem störungsfreien Betriebsablauf und zur Kostensenkung bei.

Gesunde und sichere Arbeitsplätze wirken sich außerdem positiv auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten aus, was sich letztlich auch auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen überträgt. Leistungsfähigkeit und Gesundheit sind hierfür eine wichtige Voraussetzung. Pädagogische Fachkräfte haben zudem die Verantwortung für das gesunde und sichere Aufwachsen der ihnen anvertrauten Kin-



der. Bestehende Gesundheitsgefahren zu erkennen, zu vermeiden und nach Möglichkeit zu beseitigen, ist eine Investition in das Personal der Kita, gleichzeitig ist es so auch eine Investition in die Zukunft des Trägers und der Gesellschaft.

Darüber hinaus bildet eine Gefährdungsbeurteilung für den Arbeits- und Gesundheits-

schutz den Grundpfeiler für jegliche gezielte Aktivitäten: So können auf ihrer Basis z. B. die erforderlichen Betriebsanweisungen, Unterweisungen und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen auf die betrieblichen Belange genau angepasst bzw. veranlasst werden.

2.1.3 Wann muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?

Wenn in einem Betrieb folgende Situationen zutreffen:

- > als Erstermittlung an bestehenden Arbeitsplätzen,
- > bei maßgeblichen Veränderungen im Betrieb, wie
 - der Planung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsstätten,
 - der Änderung von Arbeitsverfahren,
 - der Änderung der Arbeitsorganisation,
 - dem Einsatz anderer Arbeitsstoffe,
 - der Neubeschaffung von Maschinen, Geräten und Einrichtungen,
 - bei wesentlichen Instandsetzungsmaßnahmen,
 - Änderungen der Mitarbeiterstruktur,
- > in regelmäßigen Abständen, insbesondere bei Änderung von Vorschriften bzw. Veränderungen des Standes der Technik,
- > zur Festlegung von Prüffristen für Arbeitsmittel,
- > wenn die Nutzung der Einrichtung wesentlich geändert wird,
- > nach Arbeitsunfällen oder Beinahe-Unfällen, bei Verdacht auf Berufskrankheiten oder auf arbeitsbedingte Verursachung von Erkrankungen,
- > bei anderen Anlässen, die eine Auseinandersetzung mit den Belastungen der Beschäftigten nahelegen (z. B. hoher Krankenstand, hohe Fluktuation, schlechtes Betriebsklima etc.).

In all diesen Fällen bildet die Gefährdungsbeurteilung zur Optimierung der Arbeitsbedingungen eine wichtige Arbeitsgrundlage.

2.1.4 Wer kann die Gefährdungsbeurteilung durchführen?

Diese Handlungshilfe richtet sich explizit an die Verantwortlichen im Arbeitsschutz, d. h. an die jeweiligen Träger von Kitas. Der Arbeitgeber kann die Gefährdungsbeurteilung selbst durchführen oder andere fachkundige Personen, z. B. Führungskräfte, wie Leitungen von Kitas, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte, damit beauftragen. Die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und für die Umsetzung der Ergebnisse verbleibt jedoch beim Träger als Arbeitgeber. Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist es wichtig, bei der Untersuchung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten die jeweils betroffenen pädagogischen Fachkräfte in die Ermittlung als „Experten bzw. Expertinnen vor Ort“ mit einzubeziehen. So können Gefährdungen, die sich im täglichen Arbeitsablauf ergeben oder psychische Belastungsfaktoren, die subjektiv wahrgenommen werden, besser berücksichtigt werden. Auf die Einbeziehung der pädagogischen Fachkräfte bei der „Erfassung der psychischen Gefährdungsfaktoren“ wird in Kapitel 3 gesondert eingegangen.

Zudem sind die Mitbestimmungsrechte des Personalrates zu beachten.

Verantwortlich für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sind:

- > Arbeitgeber oder vom Arbeitgeber beauftragte Personen (z. B. Kita-Leitung)

Weitere beteiligte Personen sind oder können sein:

- > pädagogische Fachkräfte als „Experten bzw. Expertinnen vor Ort“
- > Personalrat
- > Fachkraft für Arbeitssicherheit
- > Betriebsärzte bzw. Betriebsärztinnen
- > Sicherheitsbeauftragte
- > weitere Fachleute (z. B. des Unfallversicherungsträgers, des staatlichen Arbeitsschutzes, des zuständigen Gesundheitsamtes, der Fachberatung etc.)



Verantwortlich für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sind:

- **Arbeitgeber oder vom Arbeitgeber beauftragte Personen (z. B. Kita-Leitung)**

Weitere beteiligte Personen sind oder können sein:

- **pädagogische Fachkräfte als „Experten bzw. Expertinnen vor Ort“**
- **Personalrat**
- **Fachkraft für Arbeitssicherheit**
- **Betriebsärzte bzw. Betriebsärztinnen**
- **Sicherheitsbeauftragte**
- **weitere Fachleute (z. B. des Unfallversicherungsträgers, des staatlichen Arbeitsschutzes, des zuständigen Gesundheitsamtes, der Fachberatung etc.)**



2.1.5 Wie läuft eine Gefährdungsbeurteilung ab?

Grundsätzlich sollte innerhalb der Trägerstruktur ein Grundgerüst des Arbeitsschutzes vorhanden sein. Dies geschieht, indem der Arbeitsschutz von den Verantwortlichen, also dem Träger, in der betrieblichen Organisation verankert wird. Denn oftmals sind die Ursachen für gesundheitliche Risiken nicht die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort, sondern durch Mängel in der betrieblichen Organisation und in der innerbetrieblichen Kommunikation begründet.

Den gesetzlichen Rahmen für die Gefährdungsbeurteilung bilden zahlreiche staatliche und

berufsgenossenschaftliche Regelungen, wie Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften, die grundsätzlich beachtet werden müssen. Es gibt viele Informationsschriften, Broschüren und Arbeitsmaterialien auf Basis dieser Regelungen, die von den Arbeitsschutzbehörden herausgegeben werden. Darin finden sich wichtige Arbeitshilfen für die Ermittlung von geeigneten Arbeitsschutzmaßnahmen und deren praktische Umsetzung. Als Experten in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz beraten Sie hierzu Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit und Ihr Betriebsarzt bzw. Ihre Betriebsärztin.

Grundsätzlich sollte der Träger folgende Kernfragen zur betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes geklärt haben:

Ziele, Organisation, Delegation, Pflichtenübertragung

Sind den Verantwortlichen die Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Gewährleistung eines sicheren Betriebes bekannt? Gibt es ein Organigramm?

Ansprechpartner Arbeitsschutz

Sind den Verantwortlichen und den Beschäftigten die Ansprechpartner für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die einschlägigen Vorschriften bekannt, bzw. zugänglich?

Prüfungen

Werden prüf- und überwachungspflichtige Anlagen, Einrichtungen und Arbeitsmittel entsprechend den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig geprüft?

Erste-Hilfe-Organisation

Ist sichergestellt, dass ausreichend Ersthelfer und Erste-Hilfe-Material vorhanden sind? Kann erforderliche ärztliche Hilfe angefordert werden? Sind die Abläufe in Notfällen allen bekannt?

Unterweisung, Arbeitsorganisation

Werden regelmäßig Unterweisungen durchgeführt?

Beschäftigungsbeschränkungen, Vorsorge

Werden die Bestimmungen des Jugendarbeitschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und vergleichbarer Vorschriften eingehalten?



Ausführliche Informationen und Hilfestellungen zu diesen Kernfragen der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes finden Sie in der Broschüre „Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz“ (GUV-I 8700) der Unfallkasse Baden-Württemberg.⁶

Ablaufschema Gefährdungsbeurteilung



Ablaufschema Gefährdungsbeurteilung

1. Geltungsbereich festlegen

In einem ersten Schritt muss festgelegt werden, welche Arbeitsbereiche oder welche Arbeitsplätze im Unternehmen betrachtet werden.

Hierbei bietet sich an, sich einen Überblick über die Arbeitsbereiche, Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Betrieb zu verschaffen. Auch bereits vorhandene betriebsbezogene Dokumente wie Organigramme können als Hilfestellung verwendet werden.

Bei gleichartigen Bedingungen an Arbeitsplätzen ist die musterhafte Beurteilung eines Arbeitsplatzes ausreichend.

2. Gefährdungen ermitteln/ Beispiele sammeln

Um mögliche Gefährdungen in Ihrer Kita ermitteln zu können, überprüfen Sie für jeden Arbeitsbereich/Arbeitsplatz, welche Gefährdungen dort auftreten können. Für den Bereich der psychischen Gefährdungsfaktoren nutzen Sie die Smiley-Methode. Für die weiteren Gefährdungs-

faktoren verwenden Sie die „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ aus Kapitel 4 der Handlungshilfe.

3. Gefährdungen beurteilen/ Risiko einschätzen und bewerten

Nachdem die Gefährdungen ermittelt und festgelegt sind, wird die Risikoeinschätzung bzw. -bewertung durchgeführt.

Für die psychischen Gefährdungsfaktoren erfolgt diese Risikobewertung im Rahmen der Smiley-Methode durch die subjektive Einschätzung der Beschäftigten.

Für die weiteren Gefährdungsfaktoren wird eine sogenannte Risikomatrix verwendet (s. Kapitel 5.1.6 „Risikomatrix für die weiteren Gefährdungsfaktoren“).

Bei der Risikoeinschätzung mittels der Risikomatrix wird zuerst die Wahrscheinlichkeit eines Schadenseintritts eingeschätzt, anschließend wird für den gleichen Gefährdungsfaktor das Schadensausmaß des möglichen Schadens ermittelt.



4. Maßnahmen erarbeiten

In diesem Schritt werden für jeden Gefährdungsfaktor geeignete Maßnahmen erarbeitet und festgelegt, um sie zu beseitigen oder zumindest zu kontrollieren. Idealerweise führen Schutzmaßnahmen dazu, Gefährdungen zu vermeiden. Unter Berücksichtigung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen hat sich folgende Rangfolge der Maßnahmen bewährt, da technische Maßnahmen in der Regel die größte Wirksamkeit haben:

T Technische Maßnahmen

O Organisatorische Maßnahmen

P Personenbezogene Maßnahmen

Neben Maßnahmen der Unfallverhütung und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren gehören hierzu auch Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Der jeweilige Stand der Technik ist zu berücksichtigen.

5. Verantwortlichkeiten festlegen und Maßnahmen umsetzen

Die durchzuführenden Maßnahmen mit Fristsetzung sollten konkret festgelegt werden, sodass ein Arbeitsauftrag und eine dafür verantwortliche Person zugeordnet werden kann. Auf diese Weise kann im weiteren Verlauf überprüft werden, welche Maßnahmen gegen die Gefährdungen eingeleitet und zufriedenstellend umgesetzt wurden. Unkonkrete Handlungsüberlegungen verlaufen in den meisten Fällen erfolglos und verlieren sich im alltäglichen Arbeitsbetrieb.

6. Wirksamkeit überprüfen

Zuerst wird kritisch betrachtet, ob die festgelegten Maßnahmen termingerecht durchgeführt wurden. Im weiteren Verlauf findet die Wirksamkeitskontrolle statt, um zu prüfen, ob das geforderte Ziel erreicht und die Gefährdung beseitigt wurde (z. B. bringen Elternsprechzeiten die erwartete Entlastung?). Außerdem muss überprüft werden, ob durch die Maßnahme neue Gefährdungen entstanden sind (z. B. Verwendung von Stoffen zur Lärmeduktion, die mit einem erhöhten Brandrisiko einhergehen). Nach einer geeigneten Zeit sollte kontrolliert werden, ob die Maßnahme noch wirksam ist oder ob gegebenenfalls neue Lösungen notwendig sind.

7. Aktualisierung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung

Eine Gefährdungsbeurteilung inklusive Dokumentation ist zunächst als erste Bestandsaufnahme anzusehen. Mit ihr wird die Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen geschaffen. Um sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsplätze gewährleisten zu können, sollte diese allerdings regelmäßig wiederholt werden (s. Kapitel 2.1.3 „Wann muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?“).

Dokumentation des Gesamtprozesses

Alle Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, der abgeleiteten Maßnahmen, Zuständigkeiten, Fristen und Wirksamkeitsüberprüfungen können durch Eintragung in die „Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung“ in Kapitel 4.3.2 so wie durch Eintrag in die „Vordrucke für die Zusammenfassung der Ergebnisse und den Maßnahmenplan“ in Kapitel 5.1.4 dokumentiert werden.



2.1.6 Welche Vorteile bietet die Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“?

Diese Handlungshilfe soll den Arbeitgeber bei der wichtigen Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung unterstützen. Ziel war es, eine einfache Arbeitshilfe für Träger und Leitungen der Kita zu entwickeln. Es wurde Wert darauf gelegt, ein Instrument zur Verfügung zu stellen, mit dem sich die Verantwortlichen im Arbeitsschutz schnell und effektiv eine Übersicht über die Situation in ihrem Betrieb verschaffen können. Daher richtet dieser Leitfaden den Fokus auf die üblicherweise auftretenden Gefährdungen bei der Tätigkeit als pädagogische Fachkraft. Um das Instrument verständlich zu gestalten, wurden viele Beispiele aus der Kita gewählt.

Bei den Arbeitsbedingungen von pädagogischen Fachkräften stehen zunehmend psychische Belastungen im Mittelpunkt aus den Bereichen Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Bedingungen und Arbeitsumfeld. In der Hand-

lungshilfe stellt die Beurteilung psychischer Faktoren daher einen besonderen thematischen Schwerpunkt dar. Eigens hierfür wurde die Smiley-Methode entwickelt. Den Verantwortlichen im Arbeitsschutz steht dadurch ein leicht anzuwendendes und komfortables Instrument zur Verfügung. Ziel dieser Handlungshilfe ist, ohne finanziellen Mehraufwand und auf einfache Weise psychische Faktoren ermitteln zu können. Im Prinzip handelt es sich um eine Orientierungshilfe, die eine erste Annäherung an sensible Themen ermöglichen soll.

Um die Voraussetzungen für eine komfortable Anwendung zu schaffen, bietet die Handlungshilfe darüber hinaus zahlreiche Materialien und Hilfsmittel zur Durchführung und übersichtlichen Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.

Vorteile der Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ auf einen Blick:

- einfache Arbeitshilfe zur Gefährdungsbeurteilung für Träger und Kita-Leitung
- geringer Umfang und gute Übersichtlichkeit durch Fokus auf die üblicherweise auftretenden Gefährdungen im Arbeitsalltag
- enthält Orientierungshilfe zur Ermittlung psychischer Faktoren
- Ermittlung psychischer Faktoren ohne finanziellen Mehraufwand
- Materialien und Hilfsmittel werden zur Verfügung gestellt (Moderationsset)

2.2 Wie läuft die Gefährdungsbeurteilung mit der Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ ab?

2.2.1 Wichtige Informationen und Besonderheiten dieser Handlungshilfe

Die vorliegende Handlungshilfe bezieht sich auf die Tätigkeit als pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen (z. B. als Erzieherin, Kinderpflegerin, Praktikantin). Es werden Gefährdungen betrachtet, die typischerweise bei den Aufgaben im Bereich der Bildung, der Erziehung und der Betreuung von Kindern auftreten. Andere Berufsgruppen, die ebenfalls in Kitas tätig sein können, wie Reinigungskräfte und Hausmeister, sind nicht Gegenstand dieser Handlungshilfe. Auch für besondere Personengruppen im Betrieb, für die besondere Regelungen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes gelten, wie „werdende, stillende Mütter“ oder „Jugendliche“, ist eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung erforderlich, die in dieser Handlungshilfe nicht enthalten ist.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gilt es auch, sogenannte „besondere Gefährdungen“ zu berücksichtigen. Solche können sich beispielsweise durch besondere Leistungsangebote oder besondere Aktivitäten der Kitas, wie Betreuung von Kindern unter 3 Jahren, Betreuung von behinderten Kindern, in Waldkindergärten, bei Ausflügen oder Wald-Tagen ergeben. In diesen Fällen ist eine gesonderte, detaillierte Betrachtung notwendig.

Bei der Auflistung der Gefährdungsfaktoren in den „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ in Kapitel 4.3.1 handelt es sich um keine abschließende Liste. Es wurden zugunsten der Handhabbarkeit und Praktikabilität auf Basis des Unfall- und Berufskrankheiten-Geschehens diejenigen Gefährdungsfaktoren tabellarisch hervorgehoben, die typischerweise im Rahmen der Tätigkeit von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen anzutreffen sind. Im Einzelfall kann eine Erweiterung der Liste der Gefährdungsfaktoren erforderlich werden. Im Anhang dieser Handlungshilfe finden Sie im Kapitel 5.2.1 „Arbeitswissenschaftliche Grundlagen“ in der „Übersicht über alle Gefährdungsfaktoren“ alle 11 Gefährdungsgruppen mit den einzelnen Gefährdungsfaktoren im Überblick aufgelistet.

Darüber hinaus sind grundlegende Regelwerke, Informationen und Bezugsquellen für Ihre Gefährdungsbeurteilung in Kapitel 4.3.1 „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ in den Spalten Infos/Bezugsquellen aufgeführt.

2.2.2 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Die hier vorliegende Handlungshilfe zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gliedert sich in zwei Abschnitte. Es empfiehlt sich, die vorgegebene Reihenfolge einzuhalten, um die Ergebnisse aus der ersten Erhebung in die weitere Erhebung mit einfließen lassen zu können.

1. Schritt:

Erfassung der psychischen Gefährdungsfaktoren (s. Kapitel 3)

Methode:

Smiley-Methode.

Die ermittelten Gefährdungen, Beispiele und Maßnahmen werden als Dokumente der Gesamtdokumentation beigelegt (s. Kapitel 4.5).

Beteiligte:

Moderationsteam, bestehend aus Vertretung des Trägers und Kita-Leitung. Bei Bedarf oder in problematischen Situationen können auch andere fachlich kompetente Personen von außen, wie z. B. Fachberatungen die Moderation übernehmen.

Weitere Beteiligte:

- > pädagogische Fachkräfte der Kita, Personalrat
- > fakultativ: Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin

2. Schritt:

Erfassung der weiteren Gefährdungsfaktoren (s. Kapitel 4)

Methode:

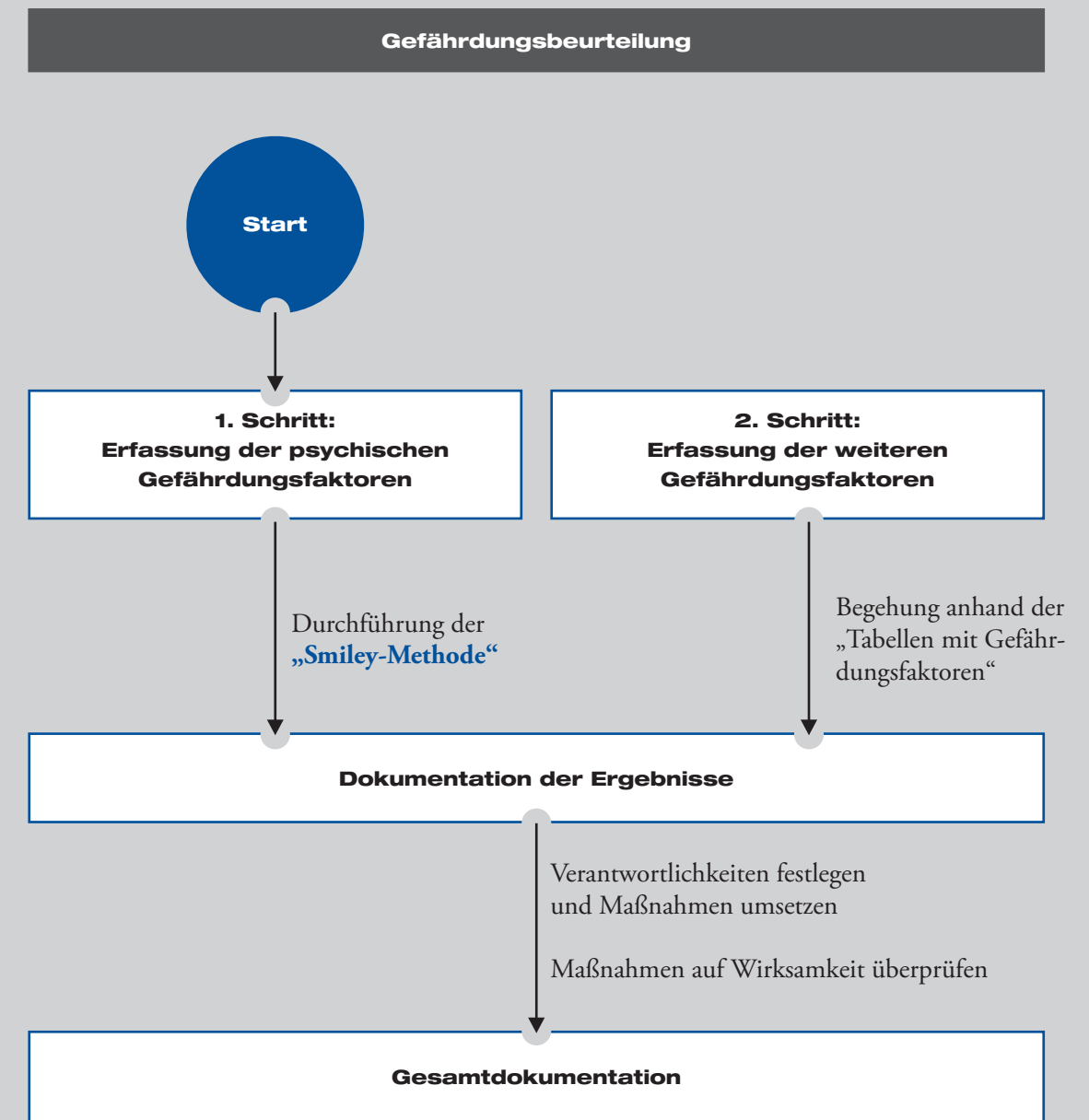
Optimal sind Arbeitsplatzbegehungen und Besprechungen mit den Beteiligten.

Die ermittelten Gefährdungen, Beispiele und Maßnahmen werden in die Auswertung (s. Kapitel 4.4) eingetragen.

Beteiligte:

Träger, Kita-Leitung, Personalrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin, Sicherheitsbeauftragte, pädagogische Fachkräfte der Kita.

Alle Ergebnisse werden mittels der vorliegenden Papierbroschüre oder der beiliegenden CD in einer Gesamtdokumentation (s. Kapitel 4.5) zusammengetragen. Damit liegt Ihnen eine vollständige Gefährdungsbeurteilung vor.



3 Erfassung der psychischen Gefährdungsfaktoren

3.1 Allgemeines



Dieses Kapitel dient als Leitfaden für die Planung und Durchführung einer Arbeitssitzung mit den Beschäftigten. Es wird mit Schritt 1 der Gefährdungsbeurteilung, der Erfassung der psychischen Gefährdungsfaktoren, begonnen.

Um den Kitas ein einfaches, praxisnahes Instrument zur Beurteilung der psychischen Gefährdungen an die Hand geben zu können, wurde von der Unfallkasse Baden-Württemberg die sogenannte Smiley-Methode entwickelt. Diese Methode stellt kein arbeitspsychologisches Experteninstrument dar, sondern dient als Orientierungshilfe. Bei der Smiley-Methode werden unter moderierter Anleitung in einer Arbeitssitzung gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften der Kita psychische Gefährdungen erhoben, Risikobewertungen

durchgeführt und mögliche Maßnahmen erarbeitet. Durch die Einbeziehung der Beschäftigten wird der Tatsache Rechnung getragen, dass psychische Faktoren subjektiv wahrgenommen werden. Gleichzeitig können Lösungsvorschläge eingebracht werden.

Für die Durchführung der Moderation der Arbeitssitzung wird ein Moderationsteam gebildet. Dieses Team besteht, unter Berücksichtigung der Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz, aus der Kita-Leitung und einer Vertretung des Trägers. Bei Bedarf oder in problematischen Situationen können auch andere fachlich kompetente Personen von außen, wie z. B. Fachberatungen die Moderation übernehmen.

Das Moderationsteam lädt anschließend die pädagogischen Fachkräfte der Kita zu dieser gemeinsamen Arbeitssitzung ein. Dabei wird bei der Erhebung psychischer Faktoren auch sensible Themen angesprochen werden können, ist es von Bedeutung, dass die Beschäftigten auf freiwilliger Basis teilnehmen. Neben den Beschäftigten der Einrichtung sollte auch dem Personalrat die Teilnahme an den Arbeitssitzungen ermöglicht werden. Ebenso können die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin mit einbezogen werden.

Ein wesentliches Kennzeichen dieser Methode ist, wie oben erwähnt, die Mitarbeiterbeteiligung. Motivierte und eigenverantwortlich handelnde Beschäftigte haben einen großen Anteil am betrieblichen Erfolg. Sie selbst kennen als „Experten bzw. Expertinnen vor Ort“ ihren Arbeitsplatz am besten. Dadurch wird die Gefährdungsbeurteilung besonders effektiv. Bei diesem Verfahren profitieren ihrerseits auch die pädagogischen Fachkräfte: Sie können ihre

Kenntnisse des Arbeitsplatzes in den Prozess einbringen und zugleich die Chance nutzen, Verbesserungsvorschläge beizusteuern und so zur Optimierung des Arbeitsplatzes beizutragen. Gleichzeitig werden auch die Verantwortung und das Interesse für die eigene Gesundheit gefördert.

Manche Gefährdungsfaktoren können so wohl psychische als auch physische Auswirkungen zeigen, wie das beispielsweise beim Gefährdungsfaktor „Lärm“ der Fall ist. Daher ist es bei der Anwendung der Handlungshilfe sinnvoll, in zwei Schritten vorzugehen: Im ersten Schritt werden die psychischen Faktoren mittels der Smiley-Methode erfasst und beurteilt. Im zweiten Schritt wird die Gefährdungsbeurteilung auf die übrigen Gefährdungsfaktoren ausgeweitet (s. Kapitel 2.2.2). Auf diese Weise können die in Schritt 1 mit der Smiley-Methode gemeinsam erarbeiteten Maßnahmevorschläge bei der weiteren Gefährdungsbeurteilung aufgegriffen werden.

3.2 Vorbereitung

Das Moderationsset enthält:

- **2 Broschüren der Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“**
- **4 DIN A1 Plakate für die Smiley-Methode**
- **Moderationskarten (2 Farben, je 25 Stück)**
- **Klebeplakate**
- **CD-ROM (Software zur Dokumentation)**

Zur Vorbereitung einer Arbeitssitzung sollten die organisatorischen Rahmenbedingungen geklärt werden. Alle Materialien für die Smiley-Methode finden Sie im Anhang in den Kapiteln 5.1.1–5.1.5. Zur Erleichterung der Planung einer Arbeitssitzung können Sie

die „Checkliste für die Arbeitssitzung“ (s. Kapitel 5.1.1) benutzen. Zur Durchführung der Smiley-Methode steht Ihnen das beigelegte Moderationsset dieser Handlungshilfe zur Verfügung.

3.3 Durchführung der Smiley-Methode



Die **Smiley-Methode** dient der gemeinsamen Erfassung und Beurteilung der psychischen Gefährdungsfaktoren im alltäglichen Betrieb einer Kita. Im Team werden Beispiele für Situationen im Arbeitsalltag zusammengetragen, bewertet und mögliche Maßnahmen erarbeitet. Dem Moderationsteam stehen vier Plakate zu den vier verschiedenen Bereichen der psychischen Faktoren zur Verfügung:

1. Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsorganisation
3. Soziale Bedingungen
4. Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen

Gut sichtbar werden die Plakate an der Pinnwand oder auf freier Wandfläche befestigt und dienen als Arbeitsmittel für die Sitzung. Im gemeinsamen Gespräch werden beispielhafte Situationen aus der Kita gesammelt. Das Moderationsteam fordert dazu die Gruppe auf, alles zu nennen, was ihnen zu ihrem Arbeitsalltag einfällt. Ein möglichst allgemeines Stimmungsbild von der Kita erhält das Moderationsteam, indem es neben negativen auch positive Beispiele sammelt und aufschreibt. Dadurch wird der Einstieg erleichtert und die Gruppe arbeitet sich gemeinsam zu den kritischeren Themen vor.

Mögliche Beispielfragen zur Einleitung könnten sein:

- > Welche Aufgaben gefallen mir (gut/weniger gut/gar nicht)?
z. B. Arbeitsmenge, Dokumentationsaufwand
- > Was gefällt mir oder was stört mich an der Arbeitsorganisation?
z. B. Dienstplan, Terminabsprache
- > Wie empfinde ich die sozialen Bedingungen in der Kita?
z. B. Zusammenarbeit im Team, Feedback
- > Wie fühle ich mich in meinem Arbeitsumfeld?
z. B. Arbeitsplatzumgebung, Mobiliar

Zunächst werden alle genannten Beispiele ohne Wertung zusammengetragen. Es ist möglich, dass sich die Gruppe zu Beginn unsicher fühlt und wenige oder keine Vorschläge kommen. In diesem Fall kann das Moderationsteam auf eine beispielhafte Sammlung von Faktoren zurückgreifen (s. Anhang 5.1.2 „Beispielsammlung psychischer Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen“). Diese dient allerdings nur als Anregung und sollte keinesfalls als Vorlage oder Checkliste verwendet und abgearbeitet werden. Die Beispielsammlung ist als Hilfsmittel für die Moderation gedacht, um das Gespräch in Gang zu bringen und eine Richtung aufzuzeigen.



Die genannten Beispiele werden nun vom Moderationsteam auf Moderationskarten notiert. Die Aufgaben zwischen Moderation der Gruppe und Schreibarbeiten können untereinander aufgeteilt werden. Die gesammelten Beispiele auf den Moderationskarten werden nun den jeweiligen Plakaten, d. h. den 4 verschiedenen Bereichen psychischer Faktoren, zugeordnet, um eine bessere Übersichtlichkeit zu erreichen. Dazu werden die Karten mit Pinn-Nadeln oder Klebestreifen am jeweiligen Plakat befestigt (s. Beispielplakat 1).

Bei der Zuordnung zu den einzelnen Untergruppen können sich einzelne Beispiele zu mehreren Untergruppen zuordnen lassen. Die Zuordnung ist jedoch von untergeordneter Bedeutung, da sie lediglich der besseren Orientierung dient.

Im nächsten Arbeitsschritt werden alle genannten Beispiele auf die von ihnen ausgehende subjektiv empfundene Beeinträchtigung bewertet. Die Smiley-Methode sieht dabei drei Spalten vor, die mit verschiedenfarbigen Smileys gekennzeichnet sind.

Beispielplakat 1 „Soziale Bedingungen“

Erfassung psychischer Gefährdungsfaktoren (Smiley-Methode)				UKBW Unfallkasse Baden-Württemberg
Soziale Bedingungen				Maßnahmen
Mangelnde Anerkennung				
Konflikte mit Eltern				

Smileys werden bei dieser Methode verwendet, um zum Ausdruck zu bringen, dass bei der Beurteilung von psychischen Faktoren stets auch subjektive Einschätzungen der Beschäftigten mit zum Ausdruck kommen. Dies liegt darin begründet, dass psychische Belastungen, die zunächst als neutral zu bewältigende Anforderungen zu sehen sind, sich abhängig von den unterschiedlichen Voraussetzungen zur Bewältigung bei jedem Menschen unterschiedlich bzw. in unterschiedlichem Maße auswirken können. Das Moderationsteam sollte die Bedeutung dieser Individualität im Erleben der Belastungen den Beschäftigten vor der Bewertung durch Smileys nochmals erläutern. Wichtig ist hierbei die neutrale Haltung des Moderationsteams, d. h. Teilnehmerbeiträge werden weder bewertet noch kommentiert.

Die Durchführung der Bewertung kann für die Beschäftigten erleichtert werden, indem als Gedankenstütze die farbigen Smileys und deren Bedeutung auf ein Flipchart-Papier übertragen und dies neben den Plakaten aufgestellt bzw. aufgehängt wird.

Wenn alle Beteiligten das Prinzip der Bewertung verstanden haben, darf jeder seine persönliche Einschätzung zu den gesammelten Beispielen abgeben. In die dafür vorgesehenen Spalten auf dem Wandplakat können Punkte geklebt werden. Pro Beispiel darf jeweils nur ein Punkt geklebt werden. Sollten keine Klebepunkte zur Verfügung stehen, können auch Striche gezeichnet werden. Wichtig für die Auswertung ist, dass jedes genannte Beispiel von jedem bewertet wird. Für die Risikobewertung durch die Beschäftigten bietet sich ein geschützter Rahmen an. Eine Möglichkeit wäre, dass das Moderationsteam den Raum verlässt.

Sobald jeder aus der Arbeitsgruppe seine Bewertung abgegeben hat, werden die Punkte je Faktor und Spalte von dem Moderationsteam zusammengezählt. Die Bewertung erfolgt anhand der am häufigsten gekennzeichneten Smileys. Die Bewertung kann sich, je nach Verteilung der geklebten Punkte, bei einem Vergleich vom einen zum anderen Faktor verschieben (s. Beispielplakat 2).

Die Farben der Smileys bedeuten:



= es ist keine Beeinträchtigung vorhanden, es besteht kein Handlungsbedarf.



= die Beeinträchtigung wird als mittel empfunden, diese Faktoren können einen selbst dauerhaft beschäftigen, rufen jedoch noch keine konkreten Beschwerden hervor, es besteht Handlungsbedarf.



= die Beeinträchtigung des eigenen Wohlbefindens wird als sehr groß empfunden, körperliche oder psychische Beschwerden können sich äußern in Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Erschöpfung etc., es besteht dringender Handlungsbedarf.

Beispielplakat 2 „Soziale Bedingungen“

Erfassung psychischer Gefährdungsfaktoren (Smiley-Methode)				UKBW Unfallkasse Baden-Württemberg
Soziale Bedingungen				Maßnahmen
2. Mangelnde Anerkennung	II 2	III 3	IIII 6	
1. Konflikte mit Eltern		IIII 7	IIII 4	

Findet sich bei einem Faktor kein Smiley im grünen Bereich, sondern nur gelbe und rote Smileys, so kann dies einer schwerwiegenden Problematik Ausdruck geben, die mit vordringlicher Priorität zu behandeln ist. Dies sei anhand des oben genannten Beispiels erläutert: Von 11 Teilnehmerinnen wurde jeweils der Faktor „Mangelnde Anerkennung“ und „Konflikte mit Eltern“ bewertet. Bei „Mangelnde Anerkennung“ finden sich 2 Smileys im grünen, 3 im

gelben und 6 im roten Feld. Bei „Konflikte mit Eltern“ finden sich 7 Smileys im gelben und 4 im roten, jedoch kein einziger Smiley im grünen Feld. Augenscheinlich sind beim Faktor „Mangelnde Anerkennung“ rein numerisch betrachtet mehr rote Smileys vorhanden, da jedoch beim Faktor „Konflikte mit Eltern“ alle Smileys entweder gelb oder rot sind, kommt hier eine schwerwiegendere Problematik zum Ausdruck.

Im nächsten Arbeitsschritt wird im Team festgelegt, in welcher Reihenfolge Maßnahmenvorschläge erarbeitet werden. Generell macht es Sinn, diejenigen Faktoren, die die stärksten Beeinträchtigungen hervorrufen, zuerst zu behandeln. Im oben genannten Beispiel wäre dies der Faktor „Konflikte mit den Eltern“ (s. Ziffer 1 vor dem Plakat). Die Maßnahmenvorschläge werden vom Moderationsteam wieder auf Moderationskarten festgehalten und zum Plakat hinzugefügt (s. Beispielplakat 3).

Gesucht sind an dieser Stelle Überbegriffe für Maßnahmen. Auch konkrete Ideen sollten aufgenommen werden. Solche Ideen können dann zur Ausarbeitung an weitere Arbeitsgruppen wie Gesundheitszirkel weitergeleitet werden (s. Kapitel 5.2.4 „Tipps für die Erarbeitung der Maßnahmen“). Abhängig von dem zur Verfügung stehenden Zeitrahmen werden nach und nach alle Faktoren durchgesprochen, insbesondere auch Positivbeispiele. Auf diese Weise lassen sich daraus Anregungen für Maßnahmen aufgreifen.

Beispielplakat 3 „Soziale Bedingungen“

Erfassung psychischer Gefährdungsfaktoren (Smiley-Methode)				
Soziale Bedingungen				Maßnahmen
Mangelnde Anerkennung	II 2	III 3	IIII 6	Öffentlichkeitsarbeit
Konflikte mit Eltern		IIII 7	IIII 4	Konfliktmanagement

3.4 Auswertung

Im Anschluss an die mittels der Smiley-Methode durchgeführte Erfassung der psychischen Gefährdungsfaktoren muss das weitere Vorgehen festgelegt werden.

- Folgende Fragen sind zu klären:
- > Wie werden die Zuständigkeiten für die Maßnahmen festgelegt bzw. wo müssen weitere Entscheidungsträger mit einbezogen werden?
 - > Bis wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden?
 - > Wie wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft? Wer ist zuständig?
 - > Wie werden die Mitarbeiter über den Stand der Entwicklung informiert?

Wichtig ist es bei der Lösungssuche, realistisch zu bleiben und Maßnahmenvorschläge als Möglichkeiten zu betrachten. Für den Arbeitsschutz relevant sind insbesondere jene mit der Arbeit einhergehenden psychischen Belastungen, die zu negativen Beanspruchungsfolgen bei den Beschäftigten führen. Bei der Prävention von psychischen Belastungen geht es nicht primär um deren vollständige Beseitigung, sondern um deren Reduzierung. Somit wird ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geleistet.

Im Rahmen der Auswertung gehört die nun folgende Dokumentation zu den Aufgaben des Moderationsteams. Die Ergebnisse der Arbeits-

gruppensitzung werden zusammengefasst und ein Protokoll angefertigt. Dazu können die Inhalte der Plakate als Arbeitsergebnis in den Vordruck „Vordruck für die Zusammenfassung der Ergebnisse der Moderation“ (s. Kapitel 5.1.4) übertragen werden. Dieser ausgefüllte Vordruck wird der Gesamtdokumentation zur Gefährdungsbeurteilung als Dokument beigelegt. Für die Dokumentation von Maßnahmenvorschlägen und ihrer Umsetzung bietet sich ein sogenannter Maßnahmenplan an, in dem die Maßnahmen, Zuständigkeiten, Termine und Überprüfungen festgelegt werden (s. Kapitel 5.1.4 „Vordruck für den Maßnahmenplan“).

Erst mit der Umsetzung und Überprüfung der im Maßnahmenplan festgelegten Lösungsvorschläge ist die Gefährdungsbeurteilung für die psychischen Gefährdungsfaktoren vollständig. Grundsätzlich wichtig für die Akzeptanz der Maßnahmen ist die Miteinbeziehung der Beschäftigten. Daher sollen sie über Ergebnisse und Entwicklungen informiert und möglichst auch in die Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen mit einbezogen werden. Durch einen offenen Dialog wird für alle Beteiligten ein optimales Ergebnis erzielt. Um den Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen beurteilen zu können, bietet es sich an, mittels der Smiley-Methode nach gegebener Zeit eine erneute Beurteilung durchzuführen.

4 Erfassung der weiteren Gefährdungsfaktoren



4.1 Allgemeines

Nun folgt Schritt 2 der Gefährdungsbeurteilung, die Erfassung der weiteren Gefährdungsfaktoren. Optimal für die Ermittlung dieser weiteren Gefährdungsfaktoren sind Arbeitsplatzbegehungen. Als Hilfsmittel für die Durchführung dienen die „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ (s. Kapitel 4.3.1).

Unter den „weiteren Gefährdungsfaktoren“ werden alle nicht psychischen Gefährdungsfaktoren verstanden, wie z. B. Teile mit gefährlichen Oberflächen, elektrischer Schlag oder Klima. Sie haben in den „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ die Ziffern 1–9 und 11. Bei den Gefährdungsfaktoren in diesen Tabellen handelt es sich um keine abschließende Liste. Es wurden zugunsten der Handhabbarkeit und Praktikabilität diejenigen Gefährdungsfaktoren tabellarisch hervorgehoben, die typischerweise im Rahmen der Tätigkeit von pädagogischen Fachkräften in Kitas anzutreffen sind. Im Einzelfall kann eine Erweiterung der Liste der Gefährdungsfaktoren erforderlich werden. Zur Hilfestellung finden Sie alle 11 Gefährdungsgruppen mit den einzelnen Gefährdungsfaktoren aufgelistet im Anhang (s. Kapitel 5.2.1).

Die Erfassung der weiteren Gefährdungsfaktoren mittels dieser „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ wird grundsätzlich von den Verantwortlichen im Arbeitsschutz durchgeführt, also vom Arbeitgeber oder durch eine vom Arbeitgeber beauftragte Person. Üblicherweise sind das in der Kita der Träger bzw. eine Vertretung des Trägers sowie die Kita-Leitung als Vorgesetzte vor Ort. Weitere beteiligte Personen sind der Personalrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte. Bei Bedarf können auch weitere Fachleute (z. B. Arbeitsschutzexperten des Unfallversicherungsträgers, des staatlichen Arbeitsschutzes, des zuständigen Gesundheitsamtes, Fachberatung) beratend zur Seite stehen. Ebenfalls mit einbezogen werden können Beschäftigte als „Experten bzw. Expertinnen vor Ort“.

4.2 Vorbereitung

Zur Vorbereitung sollten die organisatorischen Rahmenbedingungen (z. B. Information aller Beteiligten, zeitlicher Ablauf bei Arbeitsplatzbegehungen, erforderliche Besprechungen) geklärt werden. Als besondere Hilfestellung sind grundlegende Regelwerke, Informationen und Bezugsquellen in den Spalten „Infos/Bezugs-

quellen“ in den „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ aufgeführt. Außerdem sollten die Ergebnisse aus der Arbeitsplatzbegehung zur Ermittlung der psychischen Gefährdungsfaktoren (s. Smiley-Methode) vorliegen und mitberücksichtigt werden.

4.3 Durchführung

Nach der Festlegung des sogenannten Geltungsbereiches, d. h. derjenigen Kita oder konkret des zu betrachtenden Tätigkeitfeldes, werden die jeweils zutreffenden Gefährdungen ermittelt. Hierfür verwenden Sie zum einen die Beispiele aus den „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ (s. Kapitel 4.3.1) und zum anderen für den Eintrag der Ergebnisse die „Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung“ (s. Kapitel 4.3.2). Optimal für die Ermittlung dieser weiteren Gefährdungsfaktoren sind Arbeitsplatzbegehungen. Es empfiehlt sich als weitere Hinweise auf bestehende Gefährdungen die Ergebnisse aus der Smiley-Methode heranzuziehen. Alle auf diese Weise ermittelten Faktoren werden in die Dokumentation eingetragen.

Im nächsten Schritt erfolgt die Risikoeinschätzung bzw. -bewertung. Bei der Risikoeinschätzung wird zuerst die Wahrscheinlichkeit eines Schadenseintritts angenommen, anschließend wird für den gleichen Gefährdungsfaktor das Schadensausmaß des möglichen Schadens eingeschätzt. Verwenden Sie hierzu die „Risikomatrix für die weiteren Gefährdungsfaktoren“ (s. Kapitel 5.1.6). Das Ergebnis der Risikobewertung wird ebenfalls in die Dokumentation eingetragen.

Nun werden zu den ermittelten Gefährdungsfaktoren die geeigneten Maßnahmen erarbeitet und festgelegt. Ziel dieser Maßnahmen ist es,

die Gefährdungen zu beseitigen oder zumindest zu kontrollieren. Unter Berücksichtigung der Wirksamkeit hat es sich bewährt, zuerst technische, dann organisatorische und zuletzt personen- und verhaltensbezogene Maßnahmen zu suchen und festzuschreiben.

Als nächster wichtiger Schritt werden Verantwortlichkeiten festgelegt und Maßnahmen umgesetzt. Es erfolgt eine konkrete Fristsetzung, Arbeitsaufträge werden erteilt und den dafür verantwortlichen Personen zugeordnet. Tragen Sie die festgelegten Maßnahmen, Zuständigkeiten und Fristsetzungen in die Dokumentation ein.

Schließlich wird die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen überprüft: Sind sie termingerecht durchgeführt worden? Sind sie wirksam? Sind durch die getroffenen Maßnahmen neue Gefährdungen entstanden?

Nach einer geeigneten Zeit sollte eine erneute Überprüfung stattfinden. Auch das Ergebnis dieser Überprüfung wird in die Dokumentation eingetragen.

Alle Ergebnisse, die aus der Erfassung der weiteren Gefährdungsfaktoren gewonnen wurden, sind jetzt in der „Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung“ festgehalten (s. Beispiel für die Dokumentation).



Beispiel für die Dokumentation:

Ziffer	Gefährdungsfaktor	Konkrete Gefährdung im Betrieb	Risiko 	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, personenbezogen)	Realisierung		Wirksamkeitskontrolle	
					bis/am	verantwortlich	wie/wann	durch
1	Mechanische Gefährdungen ☒ Teile mit gefährlichen Oberflächen ☐ Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken ☐ Absturz ☐ Sonstige	sich schneiden mit dem Küchenmesser	☒ 	Organisation Erste Hilfe, Unterweisung	sofort	Kita-Leitung	Prüfung der Unterweisungstermin/ 2 Wochen später	Kita-Leitung

4.3.1 Tabellen mit Gefährdungsfaktoren

Ziffer Gefährdungsgruppe	Gefährdungsfaktor	Beispiele im Betrieb	technische/organisatorische/ personenbezogene Maßnahmen	Infos/Bezugsquellen
1. Mechanische Gefährdungen	Teile mit gefährlichen Oberflächen	Scheren, Messer, Küchengeräte, Kanülen etc.	- Ergonomische sichere Arbeitsmittel (z. B. Greifzange, Abwurfbehälter für Kanülen) - Organisation Erste Hilfe, Unterweisung - Persönliche Schutzausrüstung (z. B. Schutzhandschuhe)	GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“ TRBS 2111-T3
	Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	Verunreinigter Boden, nasser Boden	- Verkehrswege freihalten (z. B. Wasserpfützen aufwischen) - Rutschfestigkeitsklassen beachten - Reinigungszyklen - Reinigungszeiten regeln - Geeignetes Schuhwerk	GUV-SR S2 „Kindertageseinrichtungen“ GUV-R 181 „Fußböden in Arbeitsräumen und Arbeitsbereichen mit Rutschgefahr“ Hygieneplan
		Herumliegende Kabel, Spielzeug	- Stolperstellen beseitigen (z. B. Kabel in Kabelkanäle einlegen, Spielzeug aufheben) - Geeignetes Schuhwerk	
		Treppen	- Schrittmaß Treppen beachten - Geeignetes Schuhwerk	
	Absturz	Ungeeignete Aufstiege und Tritte, ungeeignete Absturzsicherungen	- Geprüfte Aufstieghilfen - Leitern und Tritte prüfen - Unterweisung	GUV-I 694 „Handlungsanleitung für den Umgang mit Leitern und Tritten“ GUV-SR S2 „Kindertageseinrichtungen“ GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“
2. Elektrische Gefährdungen	Elektrischer Schlag	Defekte Handgeräte, defekte Zuleitungen (Bügeleisen, Heißklebepistole)	- GS-/VDE-Zeichen beachten, Schutzkleinspannung - Fehlerstrom-Schutzschalter - Elektrische Geräte prüfen	GUV-V A3 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“
		Unzureichender Berührungsschutz (Lichterketten)	- GS-/VDE-Zeichen beachten, Schutzkleinspannung - Fehlerstrom-Schutzschalter - Elektrische Geräte prüfen	
3. Gefahrstoffe	Dämpfe, Flüssigkeiten	Bastelutensilien, Pinselreiniger, Lacke, Farben, Lösemittel, Reinigungsmittel	- Ersatzstoffprüfung (möglichst lösemittelfreie, umweltverträgliche Produkte) - Warnhinweise beachten, Sicherheitsdatenblätter - Unterweisung - Persönliche Schutzausrüstung	GefStoffV GUV-I 8658-1 „Physikalisch-chemische Gefahren und Umweltgefahren“ GUV-I 8658-3 „Gesundheitsgefahren“ TRGS 400, TRGS 401
		Desinfektionsmittel	- Wischdesinfektion, keine Sprühdeseinfektion - Warnhinweise beachten, Sicherheitsdatenblätter - Unterweisung - Persönliche Schutzausrüstung	

4.3.1 Tabellen mit Gefährdungsfaktoren (Fortsetzung)

Ziffer Gefährdungsgruppe	Gefährdungsfaktor	Beispiele im Betrieb	technische/organisatorische/ personenbezogene Maßnahmen	Infos/Bezugsquellen
4. Biologische Gefährdungen	Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten)	Gehäuftes Auftreten von Infektionskrankheiten in Kitas („klassische Kinderkrankheiten“ wie Windpocken, Masern, Mumps, Röteln, Keuchhusten, Scharlach, Ringelröteln, Zytomegalie, Durchfallerkrankungen, Hepatitis A, Parasiten (Kopfläuse/Krätze etc.), zeckenübertragene Erkrankungen, Erreger mit Übertragung durch Blutkontakt wie Hepatitis B) Begünstigende Faktoren: • Enger Körperkontakt • Tätigkeiten mit Kontakt zu Körperflüssigkeiten/Ausscheidungen • Erste Hilfe Leistungen • Fehlender Immunschutz • Besondere Betreuungs- und sonstige Angebote (Kinder < 3 Jahren, Behinderte, Waldkindergärten etc.) • Aufenthalt im Freien (z. B. Zeckenstiche) • Zubereitung von Speisen	Schutzstufen gemäß BioStoffV festlegen, gesonderte Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und stillende Mütter/Beschäftigte durchführen und besondere Schutzmaßnahmen festlegen • Beschäftigungsbeschränkungen- und -verbote beachten • Geeignete Räumlichkeiten, Arbeitsmittel • Geeignete Handwaschplätze mit Spendern • Festlegung von Hygieneplänen, Hautschutzplänen • Arbeitsbereichs- und stoffbezogene Betriebsanweisungen (BioStoffV) erstellen • Ausschluss- und Wiedenzulassungsregelungen für ansteckende Personen treffen • Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote gemäß IfSG beachten und umsetzen • Miteinbeziehung der Eltern in Hygienemanagement • Organisation spezifischer Erste-Hilfe-Maßnahmen, Bereitstellung von Erste-Hilfe-Material • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen/Beratung, Impfangebot • Unterweisung (z. B. Betriebsanweisung gemäß BioStoffV) • Belehrungen (z. B. nach IfSG) • Schutzkleidung und Persönliche Schutzausrüstung	BioStoffV IfSG MuSchG ArbMedVV TRBA 250, TRBA 400, TRBA 500 ABAS-Stellungnahmen, RKI/STIKO-Empfehlungen Merkblatt „Werdende Mütter bei der vorschulischen Tagesbetreuung von Kindern“ www.gesundheitsamt-bw.de Muster-Betriebsanweisung TRBA 250 Anhang 3, GUV-I 853 „Betriebsanweisungen nach BioStoffV“ „Musterhygieneplan für Kindertagesstätten“ LGA Baden-Württemberg
	Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen	• Schimmelpilze in Raumluftbefeuchtern Blumentopferde • Hautpilze bei Hautkontakt mit Tieren • Kontaminierte Gegenstände • Pilzarten (z. B. in Vogelfäkalien und kontaminierter Erde/kontaminiertem Staub)	Spezifische Schutzmaßnahmen im Hinblick auf atemwegssensibilisierende Wirkungen • Geeignete Räumlichkeiten, Waschgelegenheit, geeignete Arbeitsmittel • Festlegung von Hygieneplänen • Arbeitsbereichs- und stoffbezogene Betriebsanweisungen (BioStoffV) erstellen • Tierärztliche Betreuung bei Tierhaltung sicherstellen • Unterweisung • Belehrungen • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen/Beratung • Persönliche Schutzausrüstung	TRBA/TRGS 406, TRGS 907 „Heimtierhaltung – Chancen und Risiken für die Gesundheit“ www.rki.de
5. Brand- und Explosionsgefährdungen	Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	Lösemittel, Reinigungsmittel	• Ersatzstoffprüfung • Warnhinweise beachten, Sicherheitsdatenblätter • Unterweisung	GefStoffV

4.3.1 Tabellen mit Gefährdungsfaktoren (Fortsetzung)

Ziffer Gefährdungsgruppe	Gefährdungsfaktor	Beispiele im Betrieb	technische/organisatorische/ personenbezogene Maßnahmen	Infos/Bezugsquellen
6. Thermische Gefährdungen	Heiße Medien/Oberflächen	Herdplatte, Edelstahlrutsche, Bauteile	• Sicherheitseinrichtungen benutzen • Benutzungsregelungen	ArbStättV mit ASR GUV-SR S2 „Kindertageseinrichtungen“
		Speisezubereitung/Ausgabe	• Geschlossene/isolierte Behältnisse • Sichere Abstellplätze schaffen • Persönliche Schutzausrüstung, Kleidung anpassen	BGR 111 „Arbeiten in Küchenbetrieben“
		Heißkleber, offene Flamme	• Elektrische Leuchtmittel • Sicherer Abstand gewährleisten, Zündhilfen	
7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen	Lärm	• Kinderlärm (Freispiel, Bewegungsraum) • Schlechte Raumakustik • Räume mit langen Nachhallzeiten (Bewegungsraum, Eingangsbereich, Flur) • Verursacht durch Gegenstände (Tisch und Stühle rücken, Spielzeug, Musikinstrumente, Geschirr)	• Lärmpegel beurteilen • Raumakustikkonzept bzw. Beratung durch Bauakustiker • Büro-, Ruhe- und Pausenräume als Rückzugsorte einrichten • Anschaffungen lärmarmer Arbeitsmittel/Arbeitsmittel lärmarm gestalten (Spielzeug, Mobiliar mit Filzgleitern) • Gruppengröße anpassen • Bewusste Nutzung aller Räumlichkeiten • Lärmpausen planen • Hintergrundgeräusche reduzieren (Radio, CD-Player) • Entzerrung Hol- und Bringzeiten • Pädagogische Maßnahmen (Flüsterspiele, Lärmampel) • Ruhe- und Freispielphasen organisieren	LärmVibrationsArbSchV GUV-SR S2 „Kindertageseinrichtungen“ DIN 4109 „Schallschutz im Hochbau“ DIN 18041 „Hörsamkeit in kleinen bis mittelgroßen Räumen“ „Lärm in Bildungsstätten“, INQA „Lärmprävention in Kitas“, UK NRW
	Nicht-ionisierende Strahlung (z. B. UV-Strahlung)	Sonnenstrahlung	• Sonnenschutz (Sonnensegel, Bäume) • Expositionszeiten verringern, Verhaltensregeln • Persönlicher Sonnenschutz (Hüte, Sonnenschutzmittel)	GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“ GUV-SR S2 „Kindertageseinrichtungen“
8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungs- bedingungen	Klima (z. B. Hitze, Kälte)	• Zugluft • Schlecht isolierende Bauteile • Schlechte Umgebungsluft • Geringe Luftfeuchtigkeit	• Undichte Bauteile überprüfen • Bausubstanz überprüfen, Temperaturgradienten verhindern (fußkalt) • Ausreichende Lüftungsquerschnitte (Lüftungsflügel) • Lüftungszeiten, Stoßlüftung ohne Anwesenheit von Kindern • Unterweisung • Angepasste Kleidung	ArbStättV ASR A3.5 „Raumtemperatur“ ASR 5 „Lüftung“ GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“ GUV-I 7003 „Beurteilung des Raumklimas“
		Beleuchtung, Licht	• Beleuchtung ungenügend, mangelhaft ausgeleuchtet	ArbStättV ASR A3.4 „Beleuchtung“ DIN 5034 T1-5 „Tageslicht in Innenräumen“
		• Sichtverbindung nach draußen • reflektierende Oberflächen	• Genügend Fensterfläche schaffen • Sonnenschutz für Fenster	DIN EN 12464 „Licht und Beleuchtung“ Broschüre „Gutes Licht für Schulen und Bildungsstätten“

4.3.1 Tabellen mit Gefährdungsfaktoren (Fortsetzung)

Ziffer Gefährdungsgruppe	Gefährdungsfaktor	Beispiele im Betrieb	technische/organisatorische/ personenbezogene Maßnahmen	Infos/Bezugsquellen
9. Physische Belastungen	Wirbelsäulenbelastungen durch ungünstige Körperhaltungen	• Stehen und Sitzen in einer an kindlichen Körpermaßen orientierten Umgebung • Körperdrehung und -beugung (Sitzen an niedrigen Tischen) • Unergonomisch gestalteter Bildschirm-arbeitsplatz	• Anschaffung von ergonomischem Mobiliar (höhen-verstellbare Stühle, Tische, Hochstühle für Kinder) • Beratung zu Ergonomie am Arbeitsplatz • Pädagogisches Konzept überdenken • Pausenregelung und Bewegungspausen • Seminare für Führungskräfte („gesunde Mitarbeiter-führung“) • Angebot einer Rückenschule am Arbeitsplatz • Ausgleichsübungen	BildscharbV MuSchG GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“
	Wirbelsäulenbelastungen durch Heben und Tragen	• Heben und Tragen von Kindern (zum Wickeln von Säuglingen und Kleinkindern) • Heben und Tragen von schweren Gegenständen	• Technische Hilfsmittel (Podeste, Rutschen, Treppen an Wickeltischen, Transportwagen) • Beratung zu Ergonomie am Arbeitsplatz • Pädagogisches Konzept überdenken • Pausenregelung und Bewegungspausen • Seminare für Führungskräfte („gesunde Mitarbeiterführung“) • Angebot einer Rückenschule am Arbeitsplatz • Ausgleichsübungen	LasthandhabV MuSchG
	Sonstige physische Gefährdungen	• Probleme mit der Stimme aufgrund umgebender Lärmbedingungen	• Maßnahmen siehe „Lärm“ • Sprach- und Stimmschulung	
10. Psychische Faktoren	Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe	• Durchführung der Smiley-Methode für die Ermittlung der psychischen Faktoren (s. Kapitel 3)	• Im Anhang finden Sie eine „Beispielsammlung psychischer Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen“ (s. Kapitel 5.1.2)	
	Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation			
	Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen			
	Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeits-umgebungsbedingungen			
11. Sonstige Gefährdungen	Durch Menschen	• Verletzt werden durch Kinder, aggressive und gewaltbereite Personen	• Krisenplan erstellen • Konfliktmanagement und -training	
	Durch Tiere	• Gebissen, gekratzt werden durch Tiere (Waldtiere) • Insektenstiche (Bienen, Wespen, Zecken) • Allergieauslösende Stoffe (Tierhaare, Kot, Urin, Federn, Insektengifte)	• Einhalten von Schutzmaßnahmen (z. B. Insektenabwehrmittel) • Organisation Erste Hilfe • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen/Beratung	
	Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte	• Bei Außenaufenthalten/Gartenarbeiten (Dornen, giftige Pflanzenteile) • Allergieauslösende Stoffe (Pflanzen mit Schädlingsbefall wie Eichenprozessions-spinner, Unkraut wie Ambrosia)	• Anpflanzverbote für giftige und mindergiftige Pflanzen sicherstellen • Betriebsanweisungen, Unterweisungen • Bildmaterial/Bestimmungsbücher vorhalten • Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen/Beratung • Persönliche Schutzausrüstung	Das sichere Haus: „Vergiftungsunfälle bei Kindern“ www.das-sichere-haus.de
	Sonstige Gefährdungen aller Art	• Verkehrsunfälle (Fahrtätigkeiten mit und ohne Kindern) • Ungenügendes Raumkonzept (Verkehrs- und Rettungswege)	• Verkehrssicherheitstraining • Einhaltung baulicher Sicherheitsvorgaben sicherstellen • Gebäude, Arbeitsmittel, Spielplatzgeräte auf Sicherheits-mängel regelmäßig überprüfen und warten	ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“

4.3.2 Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung

Ziffer	Gefährdungsfaktor	Konkrete Gefährdung im Betrieb	Risiko groß, mittel, klein 	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, personenbezogen)	Realisierung		Wirksamkeitskontrolle	
					bis/am	verant- wortlich	wie/wann	durch
1	Mechanische Gefährdungen ☐ Teile mit gefährlichen Oberflächen ☐ Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken ☐ Absturz ☐ Sonstige							
2	Elektrische Gefährdungen ☐ Elektrischer Schlag ☐ Sonstige							
3	Gefahrstoffe ☐ Dämpfe, Flüssigkeiten ☐ Sonstige							
4	Biologische Gefährdungen ☐ Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten) ☐ Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen ☐ Sonstige							

4.3.2 Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung (Fortsetzung)

Ziffer	Gefährdungsfaktor	Konkrete Gefährdung im Betrieb	Risiko groß, mittel, klein 	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, personenbezogen)	Realisierung		Wirksamkeitskontrolle	
					bis/am	verant- wortlich	wie/wann	durch
5	Brand- und Explosionsgefährdungen ☐ Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase ☐ Sonstige							
6	Thermische Gefährdungen ☐ Heiße Medien/Oberflächen ☐ Sonstige							
7	Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen ☐ Lärm ☐ Nicht-ionisierende Strahlung (z. B. UV-Strahlung) ☐ Sonstige							

4.3.2 Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung (Fortsetzung)

Ziffer	Gefährdungsfaktor	Konkrete Gefährdung im Betrieb	Risiko groß, mittel, klein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, personenbezogen)	Realisierung		Wirksamkeitskontrolle	
					bis/am	verant- wortlich	wie/wann	durch
8	Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen ☐ Klima (z. B. Hitze, Kälte) ☐ Beleuchtung, Licht ☐ Sonstige							
9	Physische Belastungen ☐ Wirbelsäulenbelastungend urch ungünstige Körperhaltungen ☐ Wirbelsäulenbelastungend urch Hebenund Tragen ☐ Sonstige							
10	Psychische Belastungen ☐ Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe ☐ Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation ☐ Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen ☐ Ungenügend gestaltete Arbeits- platz- und Arbeitsumgebungs- bedingungen ☐ Sonstige	Siehe Dokument „Zusammenfassung der Ergebnisse der Moderation“ (Kapitel 5.1.4) Siehe Dokument „Maßnahmenplan“ (Kapitel 5.1.4)						
11	Sonstige Gefährdungen ☐ Durch Menschen ☐ Durch Tiere ☐ Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte ☐ Sonstige							

4.4 Auswertung

Wurden alle oben beschriebenen Arbeitsschritte aus 4.1 und 4.3 durchgeführt, so liegt jetzt folgende Arbeitshilfe ausgefüllt vor:

Jetzt ist Schritt 2 der Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen und dokumentiert.

- > „Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung“ (mit Ergebnissen aus Kapitel 4.3)

4.5 Gesamtdokumentation

Mit der Dokumentation der psychischen Gefährdungsfaktoren aus Schritt 1 und der weiteren Gefährdungsfaktoren aus Schritt 2 der Handlungshilfe liegt nun die gesamte Gefährdungsbeurteilung vor:

- > Dokument „Zusammenfassung der Ergebnisse der Moderation“
- > Dokument „Maßnahmenplan“
- > ausgefüllte „Dokumentation der Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung“

Ein wichtiger Meilenstein ist erreicht: Die Gesamtdokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist damit abgeschlossen!

Der Sinn der Gefährdungsbeurteilung liegt darin, dass diese Ergebnisse jetzt in der Kita „gelebt“ werden, d. h. als Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen betrachtet werden. Um sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsplätze zu erzielen, muss die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig wiederholt werden. Dieser Vorgang wird als Aktualisierung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung bezeichnet. Hierzu leisten auch die pädagogischen Fachkräfte einen wichtigen Beitrag. Daher sollten sie auch über Ergebnisse der gesamten Gefährdungsbeurteilung informiert werden.

5 Anhang 46

5.1	Materialien für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	47
5.1.1	Checkliste für die Arbeitsgruppensitzung	47
5.1.2	Beispielsammlung psychischer Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen	47
5.1.3	Beispielhafter Strukturplan für die Durchführung der Moderation der Smiley-Methode	52
5.1.4	Vordrucke für die Zusammenfassung der Ergebnisse und für den Maßnahmenplan	54
5.1.5	Tipps für die Durchführung der Moderation	56
5.1.6	Risikomatrix für die weiteren Gefährdungsfaktoren	58
5.2	Ergänzende Informationen	59
5.2.1	Arbeitswissenschaftliche Grundlagen	59
5.2.2	Psychische Belastungen und Beanspruchungen	61
5.2.3	Weiterführende Methoden zur Erfassung von psychosozialen Faktoren bei der Arbeit	62
5.2.4	Tipps für die Erarbeitung der Maßnahmen	64

5 Anhang



5.1 Materialien für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

In diesem Anhang finden Sie viele nützliche Arbeitshilfen, die Sie bei den einzelnen Arbeitsschritten zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen sollen. Alle Materialien, die Sie für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung benötigen, finden Sie in Abschnitt 5.1 „Materialien für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“, weiterführende Informationen in Abschnitt 5.2 „Ergänzende Informationen“.

5.1.1 Checkliste für die Arbeitsgruppensitzung

> Termin festlegen

Wer sind die wichtigsten Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Treffens?

–Moderationsteam, bestehend aus Kita-Leitung und einer Vertretung des Trägers, pädagogische Fachkräfte der Einrichtung, Personalrat

–Fakultativ: Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin

Welche Dauer wird für das Treffen veranschlagt?

Ca. 2–2 ½ Stunden, zählt zur Arbeitszeit, je nach betrieblichen Belangen sollte ein geeigneter Zeitrahmen festgelegt werden

> Raumreservierung und Verpflegung

Für wie viele Personen muss der Raum Platz bieten?

Abhängig von der Teilnehmerzahl

Welche Ausstattung wird benötigt?

Stühle, Tische, 2–4 Pinnwände (alternativ: freie Wandfläche für mind. 4 Plakate), Flipchart mit ausreichend Papier (alternativ: Papier für Wandzeitung)

Muss der Raum vorbereitet werden?

–Ausreichend zeitlichen Vorlauf für Bestücken der (Pinn-)Wände einplanen
–Getränke/Snacks für Kaffeepause organisieren

> Materialien (aus Moderationsset, sowie Vordrucke im Anhang Kapitel 5.1.4)

Welche Materialien werden benötigt, müssen mitgebracht werden?

– Materialien aus Moderationsset der Handlungshilfe (vorgefertigte Plakate, Moderationskarten, Klebepunkte)
–Weitere erforderliche Materialien: Stifte, Pinn-Nadeln, Klebeband, Schreibblock für Notizen

Müssen Materialien vorbereitet/aufgehängt werden?

Strukturplan für die Moderation (s. Kapitel 5.1.3) bereitlegen, Tagesordnung und Spielregeln auf Flipchart-Papier übertragen, benötigte Kopien aus Anhang (s. Kapitel 5.1.4) anfertigen

> Einladung Mitarbeiter

Werden die Beteiligten schriftlich oder mündlich eingeladen? Rückmeldung?

5.1.2 Beispielsammlung psychischer Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen

In der Kita kann es konkrete Auslöser geben, die als arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu psychischen Beanspruchungen führen können. Im Folgenden sind einige Beispiele aus den Bereichen der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, den sozialen Bedingungen und der

Arbeitsplatz-/Arbeitsumgebungsbedingungen aufgeführt.

Unterhalb der Beispiele finden Sie jeweils mögliche Lösungsvorschläge aufgelistet (Pfeildarstellung).

I. Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe

Daueraufmerksamkeit: Bei Aufsichtspflicht/Gefahrensituationen/Dokumentation etc.

- ❖ Dienstplangestaltung, Aufgabenverteilung, Pausenregelung
- ❖ Seminare und Training zu Stressmanagement

Schlechte Vorhersehbarkeit: Bei Erkrankung von Kolleginnen/Unfällen/Konflikten mit Eltern

- ❖ Dienstplangestaltung, Vertretungsregelungen, klare Zuständigkeiten, Notfallpläne, Eltern-Sprechzeiten

Arbeitsmenge: Vorgaben durch Bildungspläne, Personalengpässe, hohe Gruppenstärke, unklare Zuständigkeiten, Informationsdichte, Ausbildung von Praktikanten etc.

- ❖ Bedarfsanalyse, Stellenbeschreibungen, Optimierung Personalschlüssel, Dienstplangestaltung, Vertretungsregelungen, klare Zuständigkeiten

Schwierigkeitsgrad: Über- oder Unterforderung durch Arbeitsaufgaben bei Einführung neuer pädagogischer Konzepte/bei Umgang mit Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf etc.

- ❖ Qualifizierung, Teambesprechungen, Supervision, Fallbesprechungen

Geringe Handlungsspielräume: Fehlende individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, z. B. geringe Entscheidungsbefugnisse, enge gesetzliche Vorgaben

- ❖ Mitspracherecht, aktive Mitarbeiterbeteiligung, Führungskompetenzen verbessern

Hohe Verantwortung: Für Gesundheit und Entwicklung der Kinder, durch unangepassten Erziehungsauftrag

- ❖ Aufgabenverteilung, Optimierung Personalschlüssel
- ❖ Qualifizierung, Teambesprechungen, Supervision, Führungskompetenzen verbessern

Geringe Entscheidungsmöglichkeit: Eingeschränkte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Stellenbesetzungen/Bauvorhaben etc.

- ❖ Mitspracherecht beim Träger, aktive Mitarbeiterbeteiligung, Führungskompetenzen verbessern

Besondere Anforderungen: Hohe Emotionale Anforderungen bei Diskrepanz zwischen Gefühlen, die nach außen hin gezeigt werden müssen und der inneren Gefühlslage/Gefahren-Unfallsituationen/Umgang mit chronisch kranken Kindern etc.

- ❖ Pausenregelung/Rückzugsmöglichkeiten, Notfallpläne, Organisation Erste-Hilfe/Regelungen für Medikamentenverabreichung
- ❖ Supervision, persönliche Kompetenzen stärken, Seminare und Training zu Stressmanagement

II. Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation

Unklare Dauer der Tätigkeit: Wechselnde oder lange Arbeitszeiten bei Unpünktlichkeit der Eltern/Veranstaltungen etc.

- ❖ Dienstplangestaltung, Vertretungsregelungen, klare Zuständigkeiten, Bring- und Abholregelungen, Veranstaltungsende festlegen

Fehlende Pausen: Bei fehlenden Rückzugsmöglichkeiten/fehlenden Pausenräumen/Personalengpässen/unzureichender Pausenregelung etc.

- ❖ Pausenräume einrichten
- ❖ Pausenregelung, Springerpool/Praktikanten einsetzen

- ❖ Dienst- und Pausenpläne mit Beschäftigten abstimmen

Ungünstiger Arbeitsablauf: Gestörter Arbeitsablauf bei Fluktuation/Einweisung neuer Kolleginnen/AU/gleichzeitige Anforderungen durch mehrere Kinder/kurzfristige Elterngespräche/heterogene Gruppenzusammensetzung/vorgegebene Aufnahme von Kindern

- ❖ Rezeption einrichten
- ❖ Arbeitsablauf analysieren und optimieren (z. B. Vertretungsregelungen, Springerpool, Bring- und Abholregelungen, Zusammenlegung von Gruppen etc.)

Hoher Zeitdruck: Durch Personalengpässe/Hol-Bring-Situationen/Vor- und Nachbereitungszeiten für pädagogische Arbeit/ungenügende Freistellung bei Führungsaufgaben

- ❖ Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel (z. B. Büroarbeitsplatz)
- ❖ Zeitmanagement, Priorisierung der Aufgaben, Aufgabenverteilung
- ❖ Qualifizierung

Häufige Störungen: Oft vorkommende Arbeitsunterbrechungen durch Anrufe/kurzfristige Elterngespräche/schreiende Kinder etc.

- ❖ Störungen analysieren und reduzieren (z. B. Bring- und Abholregelungen, klare Zuständigkeiten etc.)

Unzureichende Kooperation: Mit Träger/Vorgesetzten/Kolleginnen

- ❖ Besprechungsraum einrichten
- ❖ Informationsfluss optimieren (z. B. schwarzes Brett, Infobuch, Besprechungsplanung)
- ❖ Besprechungen mit Träger, Teambesprechungen, Fallbesprechungen

Unzureichende Kommunikation: Bei begrenzten Möglichkeiten zur Absprache im Team/zwischen Träger und Beschäftigten, bei unklar geregelten Zuständigkeiten

- ❖ Besprechungsraum einrichten
- ❖ Informationsfluss optimieren (z. B. schwarzes Brett, Infobuch, Besprechungsplanung), klare Zuständigkeiten
- ❖ Besprechungen mit Träger, Teambesprechungen, Fallbesprechungen, Arbeitsplatzanalyse Verwaltung/Fachbereich

III. Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen

Schwierige soziale Kontakte: Bei geringer Unterstützung durch Träger/Team, hohe Emotionsarbeit, Sozialstruktur der Klienten (z. B. Migrationshintergrund)

- ❖ Teamentwicklung, Seminare und Training zu Stressmanagement

Problematisches Gruppenverhalten: Bei Spannungen im Team/schlechtem Betriebsklima/unzureichender Kooperation/geringem sozialem Rückhalt

- ❖ Besprechungsraum einrichten
- ❖ Besprechungsplanung (Teambesprechungen, Gesundheitszirkel bilden), Gemeinschaftsaktivitäten
- ❖ Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Supervision

Problematisches Verhältnis zur Vorgesetzten: Bei Spannungen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten

- ❖ Feedbackkultur, Führungskompetenzen verbessern

Unangepasster Führungsstil: Widersprüchliche Arbeitsanweisungen/eingeschränkte Informationsweitergabe/geringe Mitarbeiterorientierung/mangelnde Fairness

- ❖ Informationsfluss optimieren
- ❖ Führungskompetenzen verbessern, Mitarbeiterbeteiligung, konstruktive und regelmäßige Mitarbeitergespräche

Fehlende soziale Geltung: Bei geringer Anerkennung durch Vorgesetzte/Eltern/Gesellschaft

- ❖ Öffentlichkeitsarbeit verbessern, stärkere Einbeziehung der Eltern in die Kita

Geringe Karrieremöglichkeiten: Bei geringen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten/bei geringen Aufstiegsmöglichkeiten

- ❖ Qualifizierung

Unzureichende Leistungsbeurteilung/Feedback: Durch Vorgesetzte/Team etc.

- ❖ Feedbackkultur, konstruktive und regelmäßige Mitarbeitergespräche, Teambesprechungen

Konflikte: Mit Vorgesetzten/mit Eltern (Beschwerden, Unpünktlichkeit, Verständigung, Kooperation)/mit Kindern (gleichzeitige Anforderungen, ungewollter Körperkontakt) etc.

- ❖ Beschwerdemanagement
- ❖ Konfliktmanagement, Gesprächsführungstechniken, Qualifizierung

IV. Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen

Licht: Beispiele s. Kapitel 4.3.1 „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ Ziffer 8

❖ Maßnahmen aus Ziffer 8

Klima: Beispiele s. Kapitel 4.3.1 „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ Ziffer 8

❖ Maßnahmen aus Ziffer 8

Lärm: Beispiele s. Kapitel 4.3.1 „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ Ziffer 7

❖ Maßnahmen aus Ziffer 7

Unangenehme Gerüche: Durch Ausscheidungen, mangelhafte Körperhygiene etc.

❖ Maßnahmen s. Kapitel 4.3.1 „Tabellen mit Gefährdungsfaktoren“ Ziffer 4

Unzureichend gestalteter Bildschirmarbeitsplatz: Bei unzureichender ergonomischer Gestaltung

❖ Bereitstellung der erforderlichen und geeigneten Räume, Arbeitsmittel nach ergonomischen Kriterien

❖ Zeitkontingente für Büro- und Bildschirm-tätigkeit

❖ Qualifizierung

Ungünstige räumliche Bedingungen: Unzureichende Raumkonzepte (z. B. Räume für Arbeit mit den Kindern, Räume für Beschäftigte wie Pausen-/Besprechungsräume etc.)

❖ Raumgröße, Raumanzahl, Ausstattung (Arbeits-/Sanitär-/Pausen-/Erste-Hilfe-Räume etc.), Rettungs- u. Verkehrswege, individuelle Gestaltungsmöglichkeiten optimieren

❖ aktive Mitarbeiterbeteiligung

Unzureichende Mittel: Durch fehlendes Spielzeug/Sportgeräte/Mobiliar

❖ Bedarfsanalyse durchführen

❖ Ressourcen bereitstellen

❖ aktive Mitarbeiterbeteiligung

Gefahrbringende Umgebungsbedingungen:

Bei besonderen Aktivitäten, z. B. Straßenverkehr bei Ausflügen, Veranstaltungen etc.

❖ Bedarfsanalyse durchführen

❖ Situationsbezogene konkrete und detaillierte Vorbereitungen treffen



5.1.3 Beispielhafter Strukturplan für die Durchführung der Moderation der Smiley-Methode

Zeit-dauer	Inhalt	Ziel	Methode	Hilfsmittel
10'	- Begrüßung durch Moderationsteam - Info über zeitlichen Ablauf, Ziele und Ergebnisse	- Interesse/Motivation wecken - Ziele erläutern - Struktur vorgeben	- Vortrag - Tagesordnung präsentieren	Flipchart
5'	Regeln der Zusammenarbeit (Gruppenregeln s. Anhang 5.1.5)	Basis für gute Zusammenarbeit schaffen	Vortrag	Flipchart
15'	Kurze Erläuterung zur Methode	- Basis für Verständnis der Mitwirkenden schaffen - Warum sind wir hier	Vortrag	
45'	Sammeln der Gefährdungsfaktoren	Gemeinsames Analysieren der psychischen Faktoren im Arbeitsalltag	„Brainstorming“ im Plenum - Sammeln der Faktoren auf Moderationskarten - Zuordnung zu 4 Bereichen	- Vorgefertigte Plakate - Moderationskarten - Stifte - Pinn-Nadeln/Klebestreifen
5'	Risikobewertung der einzelnen Faktoren	Möglichkeit zur individuellen Risikobewertung direkt am Plakat	Bewertung mit Klebepunkten oder Strichen direkt an den Plakaten	- Plakate mit Beispielen - Klebepunkte oder ausreichend Stifte
5'	Pause	Pause, um zu entspannen		eventuell Getränke/Snacks
5'	Zusammenfassung der Bewertungen	Prioritäten herausarbeiten	Moderationsteam zählt Punkte/Striche zusammen und kennzeichnet Faktoren entsprechend	- Plakate - Stifte
30'	Lösungsansätze erarbeiten	Beschäftigte in Maßnahmenplanung mit einbeziehen	- Brainstorming“ im Plenum - Sammeln der möglichen Maßnahmen und vorhandener Positivbeispiele auf Moderationskarten	- Plakate - Moderationskarten - Stifte - Pinn-Nadeln/Klebestreifen
10'	- Offene Fragen - Zusammenfassende Schlussbetrachtung	- Feedback-Runde - Zusammenfassung der Ergebnisse	- Gemeinsame Betrachtung der Ergebnisse - Gruppendiskussion	- Plakate - Flipchart für Notizen
5'	Abschluss	- Würdigung des Engagements - Ankündigung des weiteren Vorgehens	- Vortrag „Schön, dass wir heute zusammen ...“	

→ ca. 2 h 15 min, je nach genauem Ablauf

5.1.4 Vordrucke für die Zusammenfassung der Ergebnisse und den Maßnahmenplan

Vordruck für die Zusammenfassung der Ergebnisse der Moderation

[illegible]

Vordruck für den Maßnahmenplan

[illegible]



5.1.5 Tipps für die Durchführung der Moderation

Allgemeine Hinweise

Gruppengespräche benötigen in aller Regel Leitung durch eine Moderation, die das Miteinander in der Gruppe steuert. Die Smiley-Methode wird von einem Moderationsteam durchgeführt. Um einen möglichst reibungslosen Ablauf gewährleisten zu können, sollte sich das Team im Voraus gut absprechen, wer welche Teile oder Aufgaben der Moderation übernimmt. Eine

Hilfestellung zum Ablauf der Smiley-Methode bietet der „Beispielhafte Strukturplan für die Durchführung der Moderation der Smiley-Methode“ (s. Kapitel 5.1.3), welcher zur Vorbereitung und während der Durchführung zur Hand genommen werden kann. Im Folgenden finden Sie einen kurzen Überblick über die wichtigsten Regeln der Moderation und nützliche Hinweise zur praktischen Umsetzung.

Während der Veranstaltung übernimmt das Moderationsteam die Leitungsfunktion, dafür ist es wichtig, folgende Aspekte zu beachten:¹⁰

1. Zu Beginn der Sitzung sollten die Spielregeln bekannt gegeben werden. Die Visualisierung auf einem Flipchart bietet sich an, um die Regeln während des Gruppengesprächs ständig im Blick zu haben. Gruppenregeln könnten sein:
 - > den anderen ausreden lassen
 - > es kann immer nur einer reden
 - > statt „man“ und „wir“ immer „ich“ verwenden
 - > jeder ist für den Erfolg (mit-)verantwortlich
 Bei Bedarf können weitere Regeln hinzugefügt werden.
2. Das Moderationsteam ist Experte für die Methodik, nicht für den Inhalt. Teilnehmerbeiträge werden von diesem weder bewertet noch kommentiert, es nimmt eine neutrale Haltung ein. Das Moderationsteam sollte inhaltlich mit dem Thema vertraut sein, darf jedoch keine inhaltlichen Beiträge leisten.
3. Wichtig ist außer dem, alle teilnehmenden Beschäftigten aktiv mit einzubeziehen, zuzuhören und alle Aussagen wertzuschätzen, z. B. durch direkte Ansprache, Bedanken für Beiträge etc.
4. Prozesse und Ergebnisse sollten transparent gemacht werden. Zu den Aufgaben des Moderationsteams gehört es daher, zu Beginn die Vorgehensweise zu erklären, alle Gedanken und Ergebnisse festzuhalten und wenn möglich visuell darzustellen, unter Verwendung der vorbereiteten Plakate und Moderationskarten.

Umgang mit schwierigen Situationen

In einer Gesprächsrunde kann es öfter zu Konflikten kommen. Insbesondere dann, wenn bisher wenig Möglichkeiten bestanden, sich in Bezug auf „sensible“ Themen auszutauschen. Unterschiedliche Meinungen in Diskussionen, persönliche Unstimmigkeiten oder Nicht-

einhalten der aufgestellten Regeln können zu Problemen führen. Wichtig für das Moderationsteam ist es in so einem Fall, die Probleme rasch zu erkennen und zu handeln. Mit diesen beispielhaften Ansätzen kann ein Konflikt angegangen werden:

- > nochmals auf das Ziel der Veranstaltung verweisen
- > mit einem sog. „Blitzlicht“ Feedback und Befindlichkeit der teilnehmenden Beschäftigten einholen
- > mit Abstand die Situation und den Verlauf der Diskussion betrachten

Bei schwierigen Situationen sind folgende Tipps hilfreich:

- > Angriffe gegen das Moderationsteam nicht persönlich nehmen
- > wenn sich die Diskussion im Kreis dreht, neu starten
- > schwerwiegende und persönliche Auseinandersetzungen situationsbezogen klären

Zusammenfassung - Tipps für das Moderationsteam:

- > für angenehmes Gesprächsklima sorgen
- > aktiv zuhören
- > zu Beginn über Ablauf der Veranstaltung informieren
- > Gespräche anstoßen, beleben, ggf. nachfragen
- > offene Fragen stellen
- > für Klarheit der Aussage sorgen
- > Aussagen reflektieren
- > für Beiträge bedanken
- > Gruppenregeln durchsetzen
- > bei Konflikt vermitteln
- > Beiträge strukturieren
- > auch Zwischenergebnisse fixieren
- > immer wieder aufs Ziel hinleiten
- > Zeit managen
- > roten Faden beibehalten

5.1.6 Risikomatrix für die weiteren Gefährdungsfaktoren

Wie in Kapitel 2.1.5 und 4.3 geschildert, kann zur Hilfestellung bei der Risikoeinschätzung und -bewertung eine sogenannte Risikomatrix verwendet werden.

		Schadensausmaß				
		ohne Arbeitsausfall	mit Arbeitsausfall	leichter bleibender Gesundheitsschaden	schwerer bleibender Gesundheitsschaden	Tod
Wahrscheinlichkeit	häufig					
	gelegentlich					
	selten					
	unwahrscheinlich					
	praktisch nie					
		großes Risiko <i>Maßnahmen mit erhöhter Schutzwirkung dringend notwendig</i>	mittleres Risiko <i>Maßnahmen mit normaler Schutzwirkung notwendig</i>	kleines Risiko <i>Maßnahmen organisatorisch und personenbezogen ausreichend</i>		

Bei der Risikoeinschätzung gibt es mehrere Kriterien, die berücksichtigt werden müssen: Jeder einzelne Gefährdungsfaktor wird zuerst nach der Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts eingeschätzt (von „häufig“ bis „praktisch nie“). Zu beachten ist auch, wie lange und wie häufig die pädagogischen Fachkräfte diesem Gefährdungsfaktor ausgesetzt sind. Für jeden Gefährdungsfaktor wird im Anschluss das mögliche Schadensausmaß (von „ohne Arbeitsausfall“ bis „Tod“) ermittelt. Aus der oben abgebildeten Risikomatrix lässt sich dann für jeden Gefährdungsfaktor bzw. jedes Beispiel aus dem Betrieb

das entsprechende Risikopotential und der zugeordnete Maßnahmenbereich ablesen.

Bei der Einschätzung von Wahrscheinlichkeit und Schadensausmaß ist weder der Überängstliche noch der Sorglose, sondern der „vernünftige und umsichtige, in vernünftigen Grenzen vorsichtige Mensch“ als Maßstab anzunehmen. Mit diesem Vorgehen lassen sich schnell und klar die wirklichen Gefahrenschwerpunkte und die vordringlich notwendigen Maßnahmen erkennen und ableiten.

5.2 Ergänzende Informationen

5.2.1 Arbeitswissenschaftliche Grundlagen

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und arbeits bedingte Erkrankungen

Unter arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren versteht man verschiedene Reize (z. B. Lärm, Skelettbelastungen, Arbeitsmenge), die auf den Menschen am Arbeitsplatz einwirken, sich gegenseitig verstärken und unter Umständen zu einer Gesundheitsgefahr werden. Die Entstehung von Erkrankungen ist abhängig von individuellen Voraussetzungen. In der Folge können arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten entstehen.²

Arbeitsbedingte Erkrankungen sind Gesundheitsstörungen, die ganz oder teilweise durch Arbeitsumstände verursacht werden. Meistens sind sie nicht auf eine, sondern auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Es kann sich hierbei auch um unspezifische Krankheitsbilder handeln, die häufig chronisch werden, wie Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, der Wirbelsäule, des Magen-/Darmtraktes sowie der Psyche wie zum Beispiel arbeitsbedingte Müdigkeit, Erschöpfung oder Burnout-Syndrom. Diese Erkrankungen können oft zu länger andauernden Ausfallzeiten führen.

Berufskrankheiten

Als Berufskrankheiten (BK) werden nur Erkrankungen bezeichnet, verursacht durch besondere Einwirkungen, denen bestimmte Berufsgruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Maß als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind. Liegen die entsprechenden Erkenntnisse vor, so nimmt die Bundesregierung die Erkrankungen in die Liste der Berufskrankheiten auf.

Die sogenannten „Volkskrankheiten“ wie Muskel- und Skeletterkrankungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind in der Regel keine Berufskrankheiten. Der Verdacht auf eine Berufskrankheit muss dem Unfallversicherungsträger gemeldet werden.

Übersicht über alle Gefährdungsfaktoren

Erläuterung: Die bei der Handlungshilfe „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“ im Tabellenwerk Kapitel 4.3.1 berücksichtigten Gefährdungsfaktoren sind durch Fettdruck hervorgehoben. Gefährdungsfaktoren, die zur besseren Verständlichkeit umbenannt wurden, sind kursiv gedruckt.

1. Mechanische Gefährdungen

- 1.1. Ungeschützt bewegte Maschinenteile
- 1.2. **Teile mit gefährlichen Oberflächen**
- 1.3. Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
- 1.4. Unkontrolliert bewegte Teile
- 1.5. **Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken**
- 1.6. **Absturz**

2. Elektrische Gefährdungen

- 2.1. **Elektrischer Schlag**
- 2.2. Lichtbögen
- 2.3. Elektrostatische Aufladungen

3. Gefahrstoffe

- 3.1. Gase
- 3.2. **Dämpfe**
- 3.3. Aerosole (z. B. Stäube, Rauche, Nebel)
- 3.4. **Flüssigkeiten**
- 3.5. Feststoffe

4. Biologische Gefährdungen

- 4.1. **Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z. B. Bakterien, Viren, Pilze)**
- 4.2. **Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen**

5. Brand- und Explosionsgefährdungen

- 5.1. **Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase**
- 5.2. Explosionsfähige Atmosphäre
- 5.3. Explosivstoffe

6. Thermische Gefährdungen

- 6.1. **Heiße Medien/Oberflächen**
- 6.2. Kalte Medien/Oberflächen

7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen

- 7.1. **Lärm**
- 7.2. Ultraschall, Infraschall
- 7.3. Ganzkörpervibrationen
- 7.4. Hand-Arm-Vibrationen

7.5. Nicht-ionisierende Strahlung (z. B. UV-IR-, Laserstrahlung)

- 7.6. Ionisierende Strahlung (z. B. Röntgen-, Gamma-, Teilchenstrahlung)
- 7.7. Elektromagnetische Felder
- 7.8. Unter- oder Überdruck

8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen

- 8.1. **Klima (z. B. Hitze, Kälte)**
- 8.2. **Beleuchtung, Licht**
- 8.3. Ertrinken

9. Physische Belastungen

- 9.1. Schwere dynamische Arbeit
- 9.2. **Einseitige dynamische Arbeit**
Umbenennung: Wirbelsäulenbelastungen durch ungünstige Körperhaltungen
- 9.3. Haltungsarbeit/Haltarbeit
- 9.4. **Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit**
Umbenennung: Wirbelsäulenbelastungen durch Heben und Tragen
- 9.5. **Neu aufgenommen: Sonstige physische Gefährdungen**

10. Psychische Faktoren

- 10.1. **Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe**
- 10.2. **Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation**
- 10.3. **Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen**
- 10.4. **Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen**

11. Sonstige Gefährdungen

- 11.1. **Durch Menschen**
- 11.2. **Durch Tiere**
- 11.3. **Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte**
- 11.4. **Neu aufgenommen: Sonstige Gefährdungen aller Art**

5.2.2 Psychische Belastungen und Beanspruchungen

Änderungen in der Arbeitswelt haben in den letzten Jahren zunehmend zu einem Wandel der Gefährdungsfaktoren für die Beschäftigten geführt. Insbesondere psychische Belastungen nehmen an Bedeutung zu. Wie Studienergebnisse zeigen, weist die Tätigkeit als pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen überdurchschnittlich hohe psychische Belastungen auf, die zu einer Beanspruchung der Gesundheit führen können.⁸

Prinzipiell geht jede Tätigkeit mit psychischen Belastungen in unterschiedlichem Ausmaß einher. Diese Belastungen sind Bestandteil der Arbeit. In der Arbeitswissenschaft wird der Begriff „psychische Belastung“ neutral verstanden und nach der Norm EN ISO 10075 wie folgt definiert: Psychische Belastung ist „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.³ Diese Einflüsse wirken auf alle ausgesetzten Beschäftigten in gleichem Maße. Psychische Belastungen können sich aus der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, aus sozialen sowie aus Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen ergeben.

Von Bedeutung ist, wie sich die vielfältigen Belastungen auswirken, d. h. wie die jeweilige psychische Beanspruchung aussieht.⁵ Die oben zitierte Norm enthält auch eine Definition für Psychische Beanspruchung. Hierunter versteht man: „die unmittelbar e Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen je weiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“ Diese Reaktion kann von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich sein. Sie ist abhängig von den individuellen Leistungsvoraussetzungen und Ressourcen, wie z. B. Qualifizierung, Erfahrungen, Fähigkeiten, Motivation, Gesundheitszustand. Auch individuelle Fähigkeiten und Möglichkeiten, mit psychischen Belastungen umzugehen, spielen hierbei eine Rolle. Die Beanspruchungen können zu positiven und negativen Folgen führen: Positiv im Sinne einer Förderung der Gesundheit und Erweiterung der fachlichen Kompetenz, negativ im

Sinne einer Beeinträchtigung von Gesundheit und Wohlbefinden.

Zusammenspiel von physischen und psychischen Gefährdungsfaktoren und ihre Auswirkungen am Beispiel „Lärm“

Bestimmte Gefährdungsfaktoren bei der Arbeit können sowohl physische als auch psychische Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Der Gefährdungsfaktor „Lärm“ ist ein solches Beispiel. In Kindertageseinrichtungen können Schallquellen verschiedenster Art vorhanden sein. Lärm durch spielende Kinder beim Herumtoben, durch Gegenstände wie Spielzeug und Musikinstrumente werden verstärkt durch schlechte Raumakustik wie hohe Nachhallzeiten in Räumen oder durch von außen eindringenden Verkehrslärm.

„Lärm“ ist hörbarer Schall, der die Gesundheit der Menschen in ihrem körperlichen und/oder seelischen Wohlbefinden gefährden, erheblich benachteiligen oder belästigen kann. Diese Auswirkungen sind abhängig vom Schalldruckpegel, gemessen in dB(A): Bereits ab einem geringen Druckpegel von 30 dB(A) kann es zu psychischen Reaktionen wie körperliche Anspannung, Ärger, Angst, Nervosität, Kopfschmerzen oder Resignation kommen.

Ab einem Schalldruckpegel von 65 dB(A) können weitere Reaktionen, gesteuert durch das vegetative Nervensystem auftreten. Hierzu gehören z. B. Pupillenerweiterung, beschleunigter Herzschlag, erhöhte Atemfrequenz, Durchblutungsstörungen, verstärkte Darmbewegungen sowie Müdigkeit und Schlafstörungen.

Das menschliche Gehör wird dagegen erst bei höheren Geräuschpegeln beeinträchtigt. Gehörschäden im Sinne einer Berufserkrankung werden durch langjährigen Lärm verursacht, dessen Tages-Lärmexpositionspegel den Wert von 85 dB(A) kontinuierlich erreicht oder überschreitet.¹³ Weitere Langzeitfolgen auch unterhalb von 85 dB(A) können erhöhtes Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen der Verdauungsorgane sowie Funktionsstörungen der Sprechorgane sein.

In der Praxis werden in Bildungsstätten die gehörschädigenden Lärmbeurteilungspegel nicht dauerhaft erreicht. Untersuchungen ergaben, dass die Geräuschpegel in einer Kita im Mittel deutlich unter 80 dB(A) – meist zwischen 60 und 70 dB(A) liegen.¹²

Die menschliche Stimme kann zwar Lautstärken über 80 dB(A) produzieren, allerdings nur über kurze Zeit, wie z. B. beim Schreien oder Toben. Diese Geräuschpegel sind aber aufgrund der kurzen Einwirkung in der Regel nicht als gehörschädlich einzustufen.

Fazit

Bei der Risikobeurteilung und der Ermittlung von erforderlichen Maßnahmen zur Lärmminimierung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gilt es zu berücksichtigen, in welchem Bereich die vorhandenen Schalldruckpegel liegen. Liegen Schalldruckpegel in einer Höhe vor, die insbesondere psychische und physiologische Wirkun-

gen haben, die zudem individuell unterschiedlich ausgeprägt sein können, so wird durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen lediglich eine Optimierung der psychischen und physiologischen Auswirkungen erzielt werden können, da jeder Mensch unterschiedlich auf die noch vorhandenen, verminderten Reize reagiert.

Liegen dagegen Schalldruckpegel in einer Höhe vor, die nachweislich zu einer Gefährdung des Gehörs führen, so kann durch geeignete Maßnahmen eine Risikominimierung für alle Betroffenen erreicht werden. Die Komplexität des Problems erfordert, unabhängig von den physikalischen Messgrößen, die Einbindung aller betrieblichen Akteure, ggf. auch von externen Experten (Unfallversicherungsträger, Raumakustiker etc.). Dies erleichtert die Erarbeitung eines Konzeptes für die Maßnahmenplanung, das neben technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen auch pädagogische Ansätze mitberücksichtigt.

5.2.3 Weiterführende Methoden zur Erfassung von psychosozialen Faktoren bei der Arbeit

Wurden im Betrieb anhand der Smiley-Methode psychische Faktoren erhoben und entsprechende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, ohne den gewünschten Effekt zu zeigen, so sind weiterführende Methoden zur Ermittlung psychischer Faktoren am Arbeitsplatz zu empfehlen. Hierzu wurden zahlreiche arbeitspsychologische Verfahren entwickelt. Entsprechend unterschiedlich sind der erforderliche personelle und finanzielle Aufwand für die Analyseverfahren. Die Auswahl einer bestimmten Methode setzt die Festlegung des Untersuchungsanliegens und der Aufgabenstellung voraus. Beispielshaft finden Sie im folgenden Text eine Beschreibung von zwei weiteren in der Praxis bewährten Verfahren.

COPSOQ

Der COPSOQ-Fragebogen (Copenhagen Psychosocial Questionnaire⁷) ist ein Screening-Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.

Der Fragebogen wird im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen von den Beschäftigten selbst ausgefüllt. Man kann zwischen einer kurzen Version und einer langen Version wählen. Zur Bearbeitung der kurzen Version werden ca. 20 min benötigt. Die recht allgemein gehaltenen Fragen sind branchen- und tätigkeitsübergreifend einsetzbar und können bei Bedarf um zusätzliche Aspekte ergänzt werden.

Der Fragebogen steht als Papierversion oder als Online-Version zur Verfügung. Interessierten Betrieben ist es möglich, die Befragung in Kooperation mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS) durchzuführen.

Die Befragung ist freiwillig und anonym, alle Ergebnisse werden in einer Datenbank extern bei der FFAS erfasst und ausgewertet. Dies ermöglicht den Betrieben sowohl externe als auch interne Vergleichsmöglichkeiten (nach Branchen,



che, Berufsgruppen, Abteilung, Standort etc.). Dadurch kann der Betrieb die psychischen Belastungen seiner Beschäftigten aufgrund einer soliden Datenbasis beurteilen. Teilnehmende Betriebe/Organisationen erhalten eine detaillierte Dokumentation ihrer Ergebnisse und einen Ergebnisbericht.

Eine Online-Testversion, weitere Informationen und Kontaktdaten finden Sie unter www.copsoq.de.

WAI

Der Work Ability Index (WAI¹¹) ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Mit diesem Arbeitsfähigkeitsindex kann sowohl die aktuelle als auch die künftige Arbeitsfähigkeit von älter werdenden Beschäftigten erfasst und bewertet werden. Der WAI-Index zeigt auf, inwieweit ein Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner persönlichen Voraussetzungen sowie der vorliegenden Arbeitsbedingungen in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten. Ausgehend von diesem Index

können dann in einem weiteren Schritt konkrete Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit abgeleitet werden.

Bei diesem Instrument handelt es sich um einen Fragebogen, der von den Beschäftigten selbst oder gemeinsam mit einer dritten Person wie beispielsweise dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin bearbeitet wird. Der Fragebogen besteht aus sieben WAI-Dimensionen mit insgesamt 10 Fragen sowie einer Diagnoseliste. Der daraus errechnete WAI-Wert kann mit Referenzdaten in Bezug gesetzt werden. Informationen zu Vergleichsdaten und Software zur Unterstützung bei der praktischen Durchführung sind beim sogenannten WAI-Netzwerk erhältlich (www.wai@uni-wuppertal.de).

Umfangreiche Informationen und eine detaillierte Übersicht über verschiedene Verfahren zur Erfassung psychischer Faktoren erhalten Sie auch über die sogenannte Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin^{3, 4} (www.baua.de).

5.2.4 Tipps für die Erarbeitung der Maßnahmen

1. T-O-P-Modell

Im Arbeitsschutz hat sich für die Erarbeitung von Maßnahmen das sogenannte T-O-P-Modell bewährt.

- T** Technische Maßnahmen
- O** Organisatorische Maßnahmen
- P** Personenbezogene Maßnahmen

Bei Berücksichtigung dieser Reihenfolge von Schutzmaßnahmen haben in der Regel technische Maßnahmen die höchste Wirksamkeit.

Beispiel für „Ungenügende soziale Bedingungen“: Es gibt Spannungen im Team

Maßnahmenvorschläge nach T-O-P:

- T** = Besprechungsraum einrichten
- O** = Teambesprechungen regelmäßig abhalten
- P** = Supervision

Eine ganze Reihe von Beispielen für Maßnahmen, die nach diesem Prinzip geordnet sind, finden Sie auch in der „Beispielsammlung psychischer Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen“ (s. Kapitel 5.1.2).

Hilfestellung und Unterstützung bieten auch Ihre betrieblichen Arbeitsschutzexperten, wie Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin. Zu manchen Themen können auch Experten aus anderen Bereichen beraten (z. B. Fachberatungen, Krankenkassen, Unfallversicherungsträger etc.).

2. Gesundheitszirkel

Was ist ein Gesundheitszirkel?

Hierunter versteht man eine Kleingruppe, an der u. a. Beschäftigte eines Betriebes teilnehmen und die sich regelmäßig über einen festgelegten Zeitraum trifft. Die Teilnahme ist freiwillig. Inhaltlich werden gesundheitsrelevante Themen bei der Arbeit thematisiert und Lösungen erarbeitet. Die Gruppenarbeit kann unter moderierter Anleitung erfolgen (z. B. Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit,

Arbeitspsychologen, externe Moderatoren etc.).⁹

Wie setzt sich ein Gesundheitszirkel zusammen?

Die Anzahl der Beschäftigten ist abhängig von der Größe der Organisation und deren Motivation. Die ideale Gruppengröße liegt bei 8–10 Personen. Ein möglichst externer Moderator oder eine externe Moderatorin leitet die Zirkelsitzungen. Wichtig ist, dass jede pädagogische Fachkraft der Kita die Möglichkeit hat, Beiträge direkt oder indirekt (über Kollegen oder Kolleginnen), in den Gesundheitszirkel einzubringen.

Die Zusammensetzung der Zirkel kann wie folgt variieren:

Variante a):

Neben den Beschäftigten und dem Moderator bzw. der Moderatorin werden auch Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vorgesetzte und Personalrat mit einbezogen. Je nach Bedarf kann der Personenkreis auch noch erweitert werden (beispielsweise Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte ...)

Variante b):

Um eine vertrautere Gesprächsatmosphäre für sensiblere Themen zu ermöglichen, arbeiten nur der Moderator bzw. die Moderatorin und die Beschäftigten zusammen im Gesundheitszirkel.

Variante c):

Die Zusammensetzung des Zirkels wird je nach Arbeitsphase gegliedert, so können bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung zu den Beschäftigten und dem Moderator bzw. der Moderatorin noch weitere an diesem Schritt Beteiligte dazu stoßen (Fachkraft für Arbeitssicherheit ...).

Wie wird gearbeitet?

Der Ablauf der Zirkelarbeit gestaltet sich in der Regel wie folgt:

Als Grundlage empfiehlt sich eine Bestandsaufnahme der gesundheitlichen Probleme, bei-

spielsweise durch die **Smiley-Methode** oder durch Mitarbeiterbefragungen. Danach kann entschieden werden, in welchem Arbeitsbereich mit einem Gesundheitszirkel gearbeitet werden soll.

1. Die Belastungssituation wird analysiert. Themenbeispiele für einen Gesundheitszirkel könnten sein:
 - > Arbeitsabläufe und -organisation
 - > Soziale Bedingungen
 - > Lärmreduktion
 - > Ausstattung der Einrichtung
 - u. v. m.
2. Im weiteren Verlauf werden gemeinsam gesundheitsförderliche Maßnahmen erarbeitet, die die Situation verbessern sollen.
3. Im Anschluss ist es sinnvoll, einen Umsetzungsplan zu erstellen, der allen Beschäftigten und Verantwortlichen präsentiert werden kann und alle Ergebnisse schriftlich festhält. Anhand dieses Plans können gegebenenfalls auch Prioritäten festgelegt und Arbeitspakete verteilt werden.
4. Es folgt die Phase der Maßnahmenplanung und Umsetzung. Die Umsetzung und der Erfolg der Maßnahmen hängen in erster Linie von der Bereitschaft aller Verantwortlichen und Beteiligten ab, Änderungsvorschläge in die Tat umzusetzen.
5. Um das Bewusstsein für das Thema Gesundheit im Betrieb dauerhaft zu integrieren, macht es Sinn, den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

BGM bedeutet die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten der Mitarbeiter zum Ziel haben.¹

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein Teil einer modernen Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, die Gesundheit der Beschäftigten nicht nur zu erhalten, sondern möglichst zu verbessern. Themen wie Betriebliche Gesundheitsförderung, Suchtprävention, Organisation von Sicherheit und Arbeitsschutz, Personalentwicklung und Fehlzeitenmanagement, sind einige Handlungsfelder des BGM und werden je nach finanziellen und personellen Ressourcen bearbeitet und umgesetzt. Viele Städte, Gemeinden und Organisationen haben mittlerweile ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt und haben in diesem Rahmen die Möglichkeit, Sicherheit und Gesundheit für pädagogische Fachkräfte in Kitas eingehender zu bearbeiten. Unter diesen Voraussetzungen macht es Sinn, die Aktivitäten der Arbeitsgruppen verschiedener Bereiche und Abteilungen zum Thema „Gesundheit im Betrieb“ zu koordinieren und miteinander zu verzahnen.

4. Supervision

Supervision ist eine Form der betreuenden und begleitenden Arbeit von Teams, Organisationen oder Einzelpersonen. Sie hat zum Ziel, die berufliche Handlungskompetenz und die Arbeits-

beziehungen befriedigend zu gestalten. So können unklare Situationen, Prozesse und beteiligte Personen näher betrachtet werden.



5. Teambesprechungen

Regelmäßige Besprechungen mit allen Beschäftigten der Kita steigern die Motivation und die Arbeitszufriedenheit des Teams. Teambesprechungen sind hilfreich, um einen reibungslosen Ablauf im Alltag zu gestalten, indem regelmäßig die wichtigsten Punkte besprochen werden.

Dabei werden das Wissen und die Fähigkeiten aller Mitglieder bewusst genutzt, Problemlösungen werden gemeinsam entwickelt. Ziel ist es, die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team zu fördern und für alle verbindliche Lösungen und Regelungen zu erarbeiten.

6. Qualifikation/ Weiterbildung

Um bestimmte Themen wie beispielsweise Konfliktmanagement, Umgang mit Stress oder Kommunikationstraining vertiefen zu können, besteht auch die Möglichkeit, einzelne Beschäftigte auf einem bestimmten Gebiet weiterzubilden. Dadurch erhalten sie die Möglichkeit, sich zusätzlich zu qualifizieren und Experten für das jeweilige Thema zu werden. Ihr neu erlangtes Wissen können sie dann an das Team weitergeben und so zu einem gesundheitsförderlichen Arbeitsalltag beitragen.

6 Literaturverzeichnis



(Die Zahlen vor den Literaturquellen beziehen sich auf die Fußnoten im Text.)

Handbücher, Leitfäden und weiterführende Informationen:

¹ Badura, Bernhard, Prof. Dr.

Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften
Vortrag: „Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ziele, Grundlagen, Vorgehensweise“, Skolamed, März 2007

² BG Bau, Hauptverwaltung Berlin

Informationen zu:
„Arbeitssicherheit – Arbeitsschutz – arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“
www.bgbau.de

³ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Informationen zu:
„Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung (DIN EN ISO 10075)“, Mai 2007
www.baua.de

⁴ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

„Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. Toolbox 1.2“, Dezember 2010
www.baua.de

⁵ **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV (Hrsg.):**
GUV-I 8628 „Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention“, April 2005
www.publikationen.dguv.de

⁶ **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV (Hrsg.):**
GUV-I 8700 „Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz“, Dezember 2009
www.publikationen.dguv.de

⁷ **Nübling, M.; Stößel, U.; Hasselhorn, H.-M.; Michaelis, M.; Hofmann, F.:**
„Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ).“
Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2005
www.copsoq.de

⁸ **Rudow, Bernd, Prof. Dr. habil.**
M4-Institut an Hochschule Merseburg
Vortrag: „Belastungen und Ressourcen bei Erzieherinnen“ zur Fachtagung am 04.05.2006 in Stuttgart für Erzieherinnen und Erzieher

⁹ **Sächsisches Staatsministerium für Soziales**
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Hrsg.): „Erzieherinnengesundheit – Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen“, Dresden, 2009
www.publikationen.sachsen.de

¹⁰ **Seifert, Josef, W.:**
„Visualisieren, Präsentieren, Moderieren“, Offenbach: Gabal Verlag, 30. Auflage 2011

¹¹ **Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, Tulkki:**
„Der Work Ability Index – ein Leitfaden; Hasselhorn/Freude“, Schriftenreihe der BAuA, S. 87, 1998 (verbindliche Version des WAI Fragebogens in Abstimmung mit dem FIOH; copyright Inhaber)
www.baua.de

¹² **Unfallkasse Nord (UK Nord) Standort Hamburg (Hrsg.):**
„Entspannung für alle Ohren – Weniger Lärm in Kindertagesstätten“
www.uk-nord.de

¹³ **Universität Rostock – Medizinische Fakultät – Institut für Arbeitsmedizin:**
„Merkblatt zu der Berufskrankheit Nr. 2301 der Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung: Lärmschwerhörigkeit“
www.arbmed.med.uni-rostock.de

7 Abkürzungsverzeichnis

ABAS	Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV mit ASR	Arbeitsstättenverordnung mit Technischen Regeln für Arbeitsstätten
BGI/BGR	Berufsgenossenschaftliche Information/Berufsgenossenschaftliche Regel
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BioStoffV	Biostoffverordnung
dB(A)	Dezibel (A) = eine physikalische Messgröße für den Schalldruckpegel
DIN	Deutsche Industrie-Norm
DIN EN	Deutsche Übernahme einer Europäischen Norm
GefStoffV	Gefahrstoffverordnung
GS-Zeichen	Siegel für „Geprüfte Sicherheit“
GUV-V	GUV-Vorschriften = Unfallverhütungsvorschriften der Gesetzlichen Unfallversicherung
GUV-V S 2	Unfallverhütungsvorschrift der Gesetzlichen Unfallversicherung für Kindertageseinrichtungen
GUV-R	Regeln der Gesetzlichen Unfallversicherung
GUV-SR	Regeln der Gesetzlichen Unfallversicherung zum Thema Schüler-Unfallversicherung
GUV-I	Informationen der Gesetzlichen Unfallversicherung
IfSG	Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen
INQA	Initiative Neue Qualität Arbeit
Kita	Kindertageseinrichtung
LasthandhabV	Lastenhandhabungsverordnung
LärmVibrationsArbSchV	Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
LGA Baden-Württemberg	Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg
MuSchG	Mutterschutzgesetz
RKI	Robert-Koch-Institut
STIKO	Ständige Impfkommission der Bundesrepublik Deutschland
TRBA	Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe
TRBS	Technische Regeln für Betriebssicherheit
TRGS	Technische Regeln für Gefahrstoffe
UK Nord, UK NRW	Unfallkasse Nord, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
VDE	Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V.

Bestellformular

Ansprechpartner Versand:

Walter Fürniß

Telefon: 0721 6098-337

Fax: 0721 6098-5337

E-Mail: walter.fuerniss@uk-bw.de

Bitte schicken Sie mir:

- ☐ Moderationsset
(mit 2 Broschüren, 4 Postervordrucken zur Smiley-Methode, Moderationskarten, Klebepunkten, Begleit-CD)
- ☐ weitere Broschüre „Gesundheit von pädagogischen Fachkräften“

Kita: _____

Name: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Ort, _____ tunDa _____ Unterschrift



Hauptsitz Stuttgart

Unfallkasse Baden-Württemberg
Augsburger Straße 700
70329 Stuttgart
Postanschrift: 70324 Stuttgart
Tel.: 0711 9321-0
Fax: 0711 9321-500
E-Mail: info@uk-bw.de

Sitz Karlsruhe

Unfallkasse Baden-Württemberg
Waldhornplatz 1
76131 Karlsruhe
Postanschrift: 76128 Karlsruhe
Tel.: 0721 6098-0
Fax: 0721 6098-5200
E-Mail: info@uk-bw.de

www.uk-bw.de