

KinderKinder

Sicherheit & Gesundheit in Kindertageseinrichtungen

Pausen

**Bewusst
abschalten**



Seite 20

Lärm

Ursachen ermitteln
und beseitigen

Seite 22

Aufsichtspflicht

Was Fachkräfte wissen
müssen

Mehr Sicherheit.
Mehr Gesundheit.
Mehr Praxiswissen.

www.kinderkinder.dguv.de



Inhalt

Schwerpunkt: Pausen

Gute Erholung!	4–5
Reportage: Bewusst abschalten	6–9
Fürsorgepflicht der Leitung beim Thema Pausen	10–12
Fachmeinung: Gesunde Pausen gestalten	13

Gute Praxis

Tiergestützte Pädagogik	14–16
-------------------------	-------

Meldungen

17

Sichere Kita

Vorsicht, Stolperfalle!	18–19
-------------------------	-------

Gesundheit

Lärm: Es ist zu laut!	20–21
-----------------------	-------

Recht

Aufsichtspflicht	22
------------------	----

Porträt

23

06 Reportage: Bewusst abschalten



Foto: Iris Blank

18

Vorsicht, Stolperfalle!



Illustration: Jessica – stock.adobe.com

20

Lärm: Es ist zu laut!



Illustration: He2 – stock.adobe.com

Impressum

KinderKinder erscheint vierteljährlich
Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Glinkastr. 40, 10117 Berlin, www.dguv.de
Chefredaktion: Kathrin Baltscheit, DGUV (verantwortlich), Arlén Buchholz (DGUV)
Redaktionsbeirat: Kristina Bollhorst (Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen), Madlen Fischer (BGW), Uwe Hellhammer (Unfallkasse NRW), Steffi Niederhuber (DGUV Akademie), Sofia Pauluth (Kinderschutzbund Wiesbaden), Sophia Thomas (DGUV), Thorsten Vent (Unfallkasse Nord), Kirsten Wasmuth (Unfallkasse Berlin)
E-Mail: kinderkindergarten@dguv.de
Internet: www.kinderkinder.dguv.de

Redaktion (Universum Verlag):
Stefanie Richter (verantwortlich), Holger Toth;
Universum Verlag GmbH, 65189 Wiesbaden, www.universum.de
Grafische Gestaltung:
Liebchen+Liebchen GmbH, 60386 Frankfurt am Main
Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim
Titelfoto: Iris Blank



Foto: Doralisa Adames – stock.adobe.com



„Im Umgang mit Tieren lernen Kinder Rücksichtnahme, Verantwortung zu übernehmen, und sie erleben Selbstwirksamkeit.“

Mehr dazu finden Sie ab Seite 14.



Pausen

Gute Erholung!

Dass Pausen wichtig sind, darüber besteht sicherlich Konsens. Sie sind kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit.

kurz & knapp

- + Echte Pausen fördern Gesundheit und Leistungsfähigkeit.
- + Klare Regeln und Vorbildverhalten erleichtern die Umsetzung.
- + Mikropausen helfen – ersetzen aber keine echte Pause.

Der Tag ist wieder hektisch: Die Jahrespraktikantin ist heute in der Schule, ein weiterer Kollege besucht eine Fortbildung, ein Elterngespräch muss noch vorbereitet werden. Für eine Pause bleibt eigentlich keine Zeit. – Es ist verständlich, wenn pädagogische Fachkräfte unter herausfordernden Bedingungen ihre Pause

ausfallen lassen, doch das ist kontraproduktiv. Abgesehen davon, dass man es leicht an sich selbst

beobachten kann, belegen zahlreiche Studien klar, dass Unfallrisiko, Konzentrations- und Leistungsfähigkeit sowie gesundheitliche Aspekte unmittelbar damit zusammenhängen, ob Beschäftigte Pausen machen – oder eben nicht.

„Wir wissen seit Langem, dass Pausen viele positive Effekte haben – mehr, als man gemeinhin denken mag“, erklärt Christiane Golze, Referentin bei der DGUV Akademie. Das Thema „Pause“ begleitet sie beruflich bereits seit vielen Jahren. Es gehe dabei nicht allein darum, in Ruhe etwas zu essen, so die Fachfrau, und sicher auch nicht darum, ungestört eine halbe Stunde im Handy bei Tiktok und Ins-

tagram zu scrollen oder die Mails zu checken. „Den Beschäftigten helfen nur echte Pausen, in denen sie komplett von der Arbeit abschalten können.“

Eine Umfrage zeigt allerdings, dass gerade diejenigen ihre Pause häufig vernachlässigen, die sie am nötigsten hätten – etwa Beschäftigte, die unter Zeitdruck stehen oder im sozialen Bereich arbeiten. „Besonders häufig fallen Pausen bei denjenigen aus, die auch durch andere Arbeitszeitanforderungen belastet sind“, heißt es dazu in einem Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).¹

Mit gutem Beispiel voran

Was also tun? „Wichtig ist, dass die Leitung einer Kita mit gutem Beispiel vorangeht. Sie hat eine Vorbildfunktion“, so Golze. Gleichzeitig müssen aber auch die Rahmenbedingungen stimmen. „Die Kitaleitung muss dafür sorgen, dass ihr Team ausreichend Zeit und Gelegenheit für Erholungspausen bekommt. Es braucht klare und verlässliche Regelungen“, erklärt die Fachfrau. Dazu gehören Antworten auf Fragen wie: Wer geht wann in die Pause? Wer vertritt währenddessen? Wer ist beim Essen der Kinder dabei, wer isst in Ruhe allein? Gibt es die Möglichkeit, eine Runde um den Block zu laufen oder sich für einen kurzen Powernap ungestört hinzulegen?

Sinnvoll ist eine Art Bestandsaufnahme, zum Beispiel zu Beginn einer Dienstbesprechung: Was läuft gut in Sachen Pause, was nicht? Was wünschen sich die Beschäftigten?

Mikrokurzer Energiekick

Christiane Golze betont, dass eine längere Pause zwar immer sinnvoll sei, „aber auch Mikropausen haben einen erstaunlichen Erholungswert!“ Man konnte nachweisen, dass sie sowohl das Wohlbefinden als auch die Leistungsfähigkeit steigern können.

Mikropausen sind nur wenige Minuten lang – der bewusste Blick aus dem Fenster, ein wohliges Räkeln nach längerer, starrer Haltung oder ein Moment des tiefen Atmens mit geschlossenen Augen. Besonders zwischen zwei unterschied-

lichen Aufgaben bieten sie sich an. Golze: „Mikropausen wirken wie ein Energiekick.“ Einen Ersatz für eine vollwertige Pause stellen sie jedoch nicht dar.

Pausen planen

Damit Beschäftigte ausreichend Planungssicherheit haben, sollte der Dienstplan festgelegte Pausen ausdrücklich berücksichtigen. Dies gilt letztlich auch als Qualitätskriterium für eine Einrichtung.

Was aber, wenn Beschäftigte ihre Pausen dennoch häufig durcharbeiten? Golze sagt dazu: „Das ist in der Tat problematisch und sollte die Ausnahme bleiben. Das Team muss dann überlegen, was die Ursachen sind und wie Arbeit und Aufsicht so organisiert werden können, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen auch machbar sind.“ Ein solches Gespräch anzustoßen, ist wiederum Leitungsaufgabe. „Die Kitaleitung hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Eine Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eine Aufsichtsperson der Unfallversicherungsträger sowie Qualifizierungs- und Schulungsangebote können dazu beitragen, Leitung und Team für diese Thematik zu sensibilisieren. Schließlich geht es um die Gesundheit – und nicht allein um das Einhalten gesetzlicher Vorgaben. ♦

Stefanie Richter

Gesetzliche Vorgaben zu Pausen

Beschäftigten über 18 Jahren steht laut § 4 Arbeitszeitgesetz nach einer Arbeitszeit von mehr als 6 und bis zu 9 Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu. Arbeiten sie länger als 9 Stunden, müssen sie mindestens 45 Minuten Pause machen. Die Pausen müssen nicht am Stück genommen, sondern können auch in Abschnitte von je 15 Minuten aufgeteilt werden. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

¹ BAuA: Bericht kompakt „Ausfall von Ruhepausen in Deutschland“:
www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Ruhepausen



Pausenkultur in der Praxis

Bewusst abschalten

kurz & knapp

- + Flexible Pausengestaltung innerhalb eines festen Rahmens.
- + Störungsfreie Rückzugsorte ermöglichen Erholung.
- + Leitung sieht Pausenkultur als Führungsaufgabe an.

Wer viel und hart arbeitet, muss sich auch erholen. Pausen sind deshalb wichtig. Sie helfen durchzuatmen und die Akkus aufzuladen. Das Beispiel einer Kita in Duderstadt zeigt, wie eine durchdachte Pausenkultur aussehen kann.

In der „Kita für Alle“ in Duderstadt gibt es für die pädagogischen Fachkräfte eine Menge Möglichkeiten, ihre Pausen zu verbringen. Die eine sitzt mit Kolleginnen im Pausenraum zusammen und klönt. Die andere macht es sich im Sessel bequem und schaltet ab, indem sie aus dem Fenster schaut und ihre Gedanken schweifen lässt. Die eine bewegt sich lieber, macht einen Spaziergang zum nahe gelegenen Teich. Der andere hängt im wahrsten Sinne des Wortes im Innenhof in der Hängematte ab. Und zwei Erzieherinnen kehren regelmäßig im Kloster gegenüber ein, um in der Stille Kraft zu tanken.

„Uns ist daran gelegen, dass alle ihre Pausen grundsätzlich als wichtig ansehen“, sagt Moritz Heller, der die Kita auf dem Campus des Caritasverbands Südniedersachsen zusammen mit Elena Paluska leitet. Pausen seien eine Voraussetzung dafür, dass pädagogische Arbeit dauerhaft gelingen kann. Der Organisationsaufwand dafür ist hoch. „Es ist eine große Herausforderung“, unterstreicht Heller. Erst recht, wenn es beispielsweise aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle personelle Engpässe gibt.

Zwischen Planung und Flexibilität

Die „Kita für Alle“ ist mit rund 170 Betreuungsplätzen und einem multiprofessionellen Team von mehr als 50 Mitarbeitenden eine große Einrichtung. Starre Pausenzeiten lassen sich kaum umsetzen. Deshalb gibt die Leitung einen zeitlichen Rahmen vor. „Die Kolleginnen und Kollegen sollen in sich Reinhören“, veranschaulicht Moritz Heller. „Wann brauche ich eine Pause? Aber auch: Wann ist es möglich, eine Pause zu nehmen?“ Innerhalb des Zeitfensters von 11 bis 14 Uhr sprechen sich die Fachkräfte eigenverantwortlich ab. „Wir lassen im Dienstplan immer einen Spielraum, damit sich das Team untereinander absprechen kann“, ergänzt Elena Paluska. „Das klappt wirklich gut.“

In den Kernzeiten sorgen Vertretungen – sogenannte Springer – dafür, dass die Aufsicht in den Gruppen gewährleistet ist, um Auszeiten zu ermöglichen. „Wer braucht heute früher eine Pause, wer später? Das klären die Kolleginnen und Kollegen untereinander“, sagt Elena Paluska. „Die Kommunikation im Team ist auch gruppenübergreifend ganz wichtig.“

Organisatorisch ist das Thema im Haus klar geregelt: Im Qualitätsmanagement-Handbuch sind Pausenprozesse, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen festgehalten. Für die Beschäftigten, neue Mitarbeitende und Auszubildende ist damit transparent, welchen Stellenwert Pausen haben.

01 Auszeit in der Natur: Kitaleiter Moritz Heller, Marisa Schäfer und Caner Karatas machen einen Spaziergang zum Teich.

02 „Das ist Balsam für die Seele“, sagt Moritz Heller zum „Powernap“ in der Hängematte.

Rückzugsorte drinnen und draußen

Zentraler Baustein der Pausenkultur ist ein eigener Raum, der in der Mittagszeit ausschließlich für diesen Zweck reserviert ist. Kein Drucker, keine Fachliteratur, keine Gespräche über Dienstliches. „Es ist ein Raum, in dem wir die Beschäftigten ganz bewusst nicht stören“, sagt Moritz Heller. Entsprechend ist auch die Gestaltung: „Reduziert und reizarm“, charakterisiert der Kitaleiter den Raum: Sessel, Sitzsäcke, ein Tisch mit Stühlen, Wasserspender – mehr braucht es nicht. Wichtig ist auch die Lage: weit genug weg vom Gruppengeschehen, um Abstand und Ruhe zu ermöglichen.

Außerhalb der Pausenzeiten wird der Raum für Besprechungen oder Elterngespräche genutzt. Aber eben nicht von 11 bis 14 Uhr, in der Zeit ist der Raum geblockt. Eine scheinbar kleine, in der Praxis aber entscheidende Vereinbarung. →



„Wenn ich die Pause gut gestalten kann, geht es mir besser und ich fühle mich langfristig gesünder.“

– Moritz Heller –

Fotos: Iris Blank



→ Hinzu kommt noch ein Innenhof, der gerade in der warmen Jahreszeit mit Lounge-Möbeln, einer Hängematte und einer kleinen Teichanlage ein beliebter Rückzugsort ist. „Der Hof ist für die Kinder nicht zugänglich, sondern nur für das Personal“, sagt Moritz Heller.

Was eine gute Pause ausmacht

Marisa Schäfer macht ihre Pausen am liebsten nach dem Aufräumen und dem Mittagessen, „wenn der stressigste Teil des Tages geschafft ist“. Dann nutzt die Erzieherin die Zeit, um durchzuatmen. Sie unterscheidet für sich zwei Arten von guten Pausen: „Eine ruhige Pause alleine, wenn zum Beispiel der Kita-Tag besonders anstrengend war. Oder die Pause mit Kolleginnen und Kollegen, um sich auszutauschen und sich zu unterhalten.“

Dass Pausen tatsächlich genommen werden können, empfindet Marisa Schäfer in Duderstadt als positiv. „Das habe ich bei einer früheren Station auch schon anders erlebt“, sagt die Erzieherin. Eine aufgesplittete Pause in kurzen Blöcken oder eine Pause mit Rufbereitschaft seien jedenfalls nicht wirklich erholsam.

Ohne Auszeit steigt der Stresslevel

Wenn der Krankenstand besonders hoch ist, klappt es auch in der „Kita für Alle“ nicht immer mit den Pausen. „Aber generell achtet die Leitung darauf, dass wir Pausenvertretungen haben, oder sie springt auch selbst ein, um die Pause abzudecken“, lobt Marisa Schäfer. Mit einem Blick in den Dienstplan sieht sie, welche Pausenvertretung geplant ist. Da es in einer Kita aber oft genug spontan zugeht und improvisiert werden muss, kommt es zudem auf die Absprachen im Team und die gegenseitige Unterstützung an. Auch das würde funktionieren.

Tipp

Infos zur guten Gestaltung von Pausenräumen finden Sie hier:
www.sichere-kita.de/pausenraum/



Bleibt die Pause aus, macht sich das sofort bemerkbar. „Ich merke, dass der Stresslevel steigt und dass ich schneller gereizt bin“, sagt Marisa Schäfer. Wichtig ist für sie deshalb der Pausenraum als echter Rückzugsort. Der

Weg dorthin sei zwar recht lang, dafür sei es ruhig. „Ich bekomme nichts vom Lärm mit, kann wirklich abschalten.“ Bescheidene Wünsche gibt es dennoch: Die reizarme Gestaltung sei zwar schön. Aber ein Bild an der großen, kahlen Wand würde den Raum aus ihrer Sicht aufwerten und freundlicher machen.

„Wir lassen im Dienstplan immer einen Spielraum, damit sich das Team untereinander absprechen kann.“

– Elena Paluska –

03 Der Innenhof ist nur dem Kitapersonal zugänglich. Hier kann das Team die Akkus in Ruhe aufladen.

04 Elena Paluska macht es sich während ihrer Pause im Sitzkissen bequem und schaut aus dem Fenster.

05 Der Pausenraum der „Kita für Alle“ ist bewusst reizarm gestaltet. So kommen (von links) Caner Karatas, Elena Paluska und Marisa Schäfer ins Gespräch – ohne Ablenkung.



Kitaleitung in der Vorbildrolle

In Duderstadt ist Pausenkultur kein abgeschlossener Zustand, sondern ein Prozess. Arbeitspläne werden überarbeitet, der Pausenraum soll weiterentwickelt werden, neue Impulse – etwa durch bewegte Pausen oder trägerseitige Gesundheitsangebote – kommen hinzu.

Die Kitaleitung will mit gutem Beispiel vorangehen. „Ich wünsche mir, dass Pausen bewusst genossen

werden“, sagt Moritz Heller. Dazu gehört auch, das Smartphone mal beiseitezulassen, ins Gespräch zu kommen oder sich zu bewegen. Er selbst spaziert gern in den Park oder macht im Sommer für zehn Minuten einen „Powernap“ in der Hängematte. „Das ist Balsam für die Seele“, sagt er. Sein Fazit: „Die Pause hat einen Mehrwert. Wenn ich sie gut gestalten kann, geht es mir besser und ich bleibe langfristig gesünder.“ ♦

Holger Toth





Kitaleitungen in der Fürsorgepflicht

Die Pause als Führungsaufgabe

kurz & knapp

- + Ab sechs Stunden Arbeitszeit sind mindestens 30 Minuten Pause Pflicht.
- + Leitungen müssen Pausen organisieren und durchsetzen.
- + Nicht genommene Pausen erhöhen das Risiko von Konflikten.

Pausen sind gesetzlich verankert. Doch wenn im Kita-Alltag das Personal knapp und die Situation stressig wird, fallen sie auch mal aus. Warum Pausen unverzichtbar sind und welche Verantwortung Leitungen dabei tragen, erklärt Verdi-Expertin Elke Alsago.



In Kitas gelten die gleichen Arbeitsschutzgesetze wie in jedem anderen Betrieb: Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden müssen Beschäftigte eine Pause von mindestens 30 Minuten machen, ab neun Stunden Arbeit sind es 45 Minuten. Wer weniger als sechs Stunden arbeitet, hat gesetzlich kein Anrecht auf eine Pause.

Sinnvoll wäre sie für Teilzeitkräfte trotzdem. „Der Alltag in einer Kita ist so belastend, dass eigentlich niemand sechs Stunden ohne Unterbrechung durcharbeiten sollte“, betont Dr. Elke Alsago, Leiterin der Verdi-Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit. Als ehemalige Kitaleiterin spricht sie aus Erfahrung: Viele pädagogische Fachkräfte hätten kaum Zeit, auch nur zur Toilette zu gehen oder etwas zu trinken – geschweige denn, sich kurz zu erholen.

Verschieben ja, streichen nein

Dabei sind Pausen kein „Nice-to-have“, sondern sie erfüllen eine wichtige Schutzfunktion. Entsprechend eindeutig ist die Rechtslage: Pausen dürfen

nicht gestrichen werden. Verschiebungen sind möglich – aber nur, wenn die Pause dennoch in vollem Umfang stattfinden kann.

Im Alltag stellt Alsago jedoch oft einen anderen Umgang damit fest: „Viele Erzieherinnen und Erzieher bieten von sich aus an, keine Pause zu machen und durchzuarbeiten.“ Das sei gut gemeint, aber unzulässig.

Pausenzeiten als Teil der Dienstplanung

Deshalb sollten Pausen nicht dem Zufall überlassen werden. Alsago sagt: „Man muss Pausen fest in den Dienstplan einbauen.“ Entscheidend sei eine vorausschauende Planung:

- Pausen in weniger intensive Zeiten legen, beispielsweise in die Schlafenszeit der Kinder.
- Überschneidungen im Personaleinsatz schaffen, damit Ablösungen verlässlich stattfinden können.
- Von Anfang an einplanen, dass jemand einspringen kann, ohne dass die Aufsicht gefährdet wird.

Leitungen müssen auch aus Haftungsgründen darauf bestehen, dass Pausen eingehalten werden. Kommt es zu einem Zwischenfall, der auf Übermüdung zurückzuführen ist, „haftet die Leitung, wenn



→ sie nicht nachweisen kann, dass sie auf Pausen bestanden hat“, verdeutlicht Alsago. Denn Leitungen tragen die vom Arbeitgeber übertragene Fürsorgepflicht für die Beschäftigten.

Natürlich können Leitungen nicht permanent kontrollieren, ob jede Pause wirklich stattfindet – besonders in großen Häusern. Aber sie müssen Pausen so planen, dass sie möglich sind. „Solange mir niemand etwas anderes signalisiert, gehe ich davon aus, dass sie genommen werden“, sagt Alsago, die selbst eine Kita mit 300 Plätzen und 60 Beschäftigten geleitet hat.

Bei strukturellen Problemen ist der Träger gefragt

Wenn die Personaldecke so dünn ist, dass Pausen strukturell kaum möglich sind, führt der Weg der Leitung zum Träger. Alsago betont: „Wenn ich als Leiterin erkenne, dass ich meine Fürsorgepflicht nicht erfüllen kann, muss ich eine Gefährdungsanzeige stellen.“ Das gelte bereits beim ersten Auftreten eines Engpasses: „Wenn es heute nicht geht, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass es morgen wieder passiert.“

Die Aufgabe des Trägers ist es, die notwendigen Strukturen zu schaffen. Dazu gehört es, für genügend Personal zu sorgen und Tools für die Dienstplanung bereitzustellen. Außerdem muss es geeignete Pausenräume in der Kita geben, abseits des Gruppengeschehens und ausgestattet mit erwachsenengerechtem Mobiliar.

Nicht genommene Pausen belasten Fachkräfte und Kinder

Aktuelle Verdi-Untersuchungen belegen die Wichtigkeit des Themas: Zwischen nicht genommenen Pausen und verletzendem Verhalten besteht demnach ein Zusammenhang. Eine schlechte Pausenkultur sei laut Alsago zwar nicht die Ursache, aber ein Anzeichen für großen Stress in der Kita. Deutlich zeige sich das sogar bei Konflikten

zwischen Kindern. „Wenn pädagogische Fachkräfte erschöpft sind, können sie Zwischenfälle schlechter wahrnehmen und weniger angemessen reagieren“, weiß die Verdi-Fachfrau.

Aber auch der Umgang im Team selbst leidet: Wer erholt ist, kann aufmerksam begleiten, Konflikte moderieren und sensibel reagieren. Umgekehrt steigen Stress, Gereiztheit und Fehleranfälligkeit ohne Pausen laut Verdi-Studie messbar an. Eskalationen bis hin zu Mobbing nehmen zu. „Das ist Ausdruck eines insgesamt angespannten Systems“, unterstreicht Alsago.

Die Schlussfolgerung: Auch in Engpasssituationen müssen Pausen ermöglicht werden. „Wenn das nicht geht, muss der Träger informiert werden – sofort und möglichst schriftlich“, sagt Alsago. Denn Pausen fördern das Wohlbefinden der Fachkräfte, stärken das Teamklima und verbessern damit insgesamt die pädagogische Qualität. „Man arbeitet einfach besser, wenn man erholt und entspannt auf die Kinder zugehen kann“, fasst Elke Alsago zusammen. ♦

Holger Toth



Mehr Tipps gibt's online

Mehr Infos zur Verdi-Studie „Arbeitsbedingungen und verletzendes Verhalten im Alltag der Sozialen Arbeit“ (AVASA):
www.avasa.verdi.de



„Man arbeitet einfach besser, wenn man erholt und entspannt auf die Kinder zugehen kann.“

– Elke Alsago –



Fachmeinung

Gesunde Pausen gestalten

Gesunde Pausen schaffen Raum für Erholung und helfen, neue Energie für den Kita-Alltag zu sammeln. Die bewusste Auszeit kann Konzentration, Wohlbefinden und sogar das Teamklima spürbar stärken.

Zunächst eine ganz einfache Frage: Was ist eine „gesunde Pause“?

Laut Definition ist eine Pause zunächst schlicht die Unterbrechung einer Tätigkeit. Was diese Unterbrechung zu einer gesunden Pause macht, ist individuell ganz unterschiedlich. Es ist zum einen von der Tätigkeit, zum anderen von den Bedürfnissen der Beschäftigten abhängig. Eine Erzieherin benötigt eine andere Pause als ein Paketbote oder ein Bauarbeiter. Was für alle gilt: Eine gesunde Pause wirkt sich positiv auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden aus, sie reduziert Stress, gibt neue Energie und senkt das Risiko für Unfälle.

Gibt es etwas, das man vermeiden sollte, um den Erholungswert der Pause nicht zu schmälern?

Ja! Pause heißt Pause – und nicht „endlich in Ruhe eine Dokumentation machen, während ich ein Käsebrot esse“. Während dieser Zeit ist die Tür zu und man steht für berufliche Gespräche und Angelegenheiten nicht zur Verfügung. Nicht für Kolleginnen, Eltern oder Kinder. Und so schwer es fällt: Auch das Handy sollte in dieser Zeit in der Tasche bleiben. Abschalten lautet die Devise, und das gilt auch für Computer und Smartphone.

Wie können Leitung und Team gemeinsam für gesunde Pausen sorgen?

Aus meiner Sicht spielt die Teamkultur eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, gesunde Pausen im Kita-Alltag zu verankern. Leitungen sollten hier unbedingt mit gutem Beispiel vorangehen und eine echte Pausenkultur etablieren – also Pausen nicht nur ermöglichen, sondern aktiv kommunizieren und vorleben. Außerdem hilft es, feste Pausenzei-

ten im Tagesablauf zu verankern, etwa am Vor- und Nachmittag, damit Erholung planbar wird. Wichtig ist auch, unterschiedliche Pausenformen zu berücksichtigen: aktive Pausen, in denen zum Beispiel ein kurzer Spaziergang oder Bewegungseinheiten für Ausgleich sorgen, und passive Pausen, die bewusstes Ausruhen ermöglichen – etwa in einem Rückzugsraum für kurze Entspannungseinheiten wie Povernaps oder progressive Muskelentspannung. Dafür braucht es natürlich geeignete Rahmenbedingungen, etwa Ruhe- und Pausenräume, in die sich das Team wirklich kurz zurückziehen kann.

Was kann eine Leitung tun, wenn sie merkt, dass die Mitarbeitenden nur unregelmäßig Pausen machen?

Wenn eine Kitaleitung merkt, dass Pausen im Team zu kurz kommen, sollte sie zunächst die Arbeitsorganisation prüfen: Sind Pausen überhaupt möglich und ist die Erreichbarkeit klar geregelt? Gleichzeitig behält sie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Blick und kann gemeinsame bewegte Pausen anbieten. ♦

Die Fragen stellte Stefanie Richter

Zur Person

Christiane Golze befasst sich als Referentin bei der DGUV Akademie seit mehreren Jahren mit dem Thema „Pause“ und hat einen umfassenden Überblick über die aktuellen Empfehlungen.



Foto: privat



Tiergestützte Pädagogik

Zwischen Heu und Händewaschen

kurz & knapp

- + Tiere sprechen Kinder ganzheitlich an und beeinflussen viele Lernbereiche.
- + Wichtig sind klare Regeln, Hygiene und Gefährdungsbeurteilung.
- + Eltern müssen und wollen eingebunden werden.

Ziegen, Hühner, Fische und eine Schildkröte in der Kita? In Wittlich-Neuerburg gehören sie seit Jahrzehnten zum Alltag. Das Team weiß aus Erfahrung: Tiergestützte Pädagogik braucht mehr als Sympathie für Tiere – sie verlangt Planung, Regeln und Dokumentation in einem Konzept.

Pointi steht etwas verloren auf der großen Wiese, während sich seine Kumpels Knabberli und Panda nicht aus der Holzhütte wagen. Es regnet, und seit Tagen ist es grau und kühl. Das scheint auch den drei Ziegen aufs Gemüt zu schlagen, sodass sie lieber im Trockenen bleiben und dort ihr Heu knabbern. Nur wenn jemand an den Zaun tritt oder sie gerufen werden, schauen die Tiere neugierig, ob sie nicht eine Möhre, einen Apfel oder ein Löwenzahnblatt abstauben können. Genau wie vier Hühner und ein Hahn, ein Aquarium voller Fische sowie eine Wasserschildkröte sind die Ziegen in der Kita Neuerburg

im rheinland-pfälzischen Wittlich zu Hause. „Für die Ziegen hat unser Träger, die Stadt Wittlich, sogar die Wiese neben der Kita gekauft“, berichtet Ramona Westphal, die die Einrichtung seit fünf Jahren leitet. Tiergestützte Pädagogik ist aber schon seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil des Konzepts, viele Eltern entscheiden sich bewusst aus diesem Grund für die Einrichtung. Sie beteiligen sich auch aktiv an der Versorgung der Tiere. „Ohne die Mithilfe der Eltern wäre es nicht möglich gewesen, die Ziegen und Hühner dauerhaft zu halten“, meint Westphal. Die Eltern übernehmen mit ihren Kindern beispielsweise



01

01 Die Ziegen darf man nur mit flacher Hand füttern! Das lernen schon die Kleinsten.

02 Nach dem Hühnerfüttern, das wissen die Kinder, heißt es: Gründlich die Hände waschen!



02

Fotos: Kita Neuburg

das Füttern und Ausmisten am Wochenende oder während der Schließzeiten. Die Einrichtung ist aufgrund der langjährigen Erfahrung auch Konsultationskita des Landes Rheinland-Pfalz. Wollen andere Kitas mehr über tiergestützte Pädagogik erfahren oder einen Blick hinter die Kulissen werfen, sind Besucherinnen und Besucher nach Rücksprache willkommen.

Kinder und Tiere harmonieren

Was genau spricht für Tiere in Kitas? Ramona Westphals Augen leuchten, als sie aufzählt: „Kinder und Tiere – das passt einfach. Bereits bei der Eingewöhnung merken wir, wie sehr die Tiere unterstützen.

Vielleicht fällt es einem Kind schwer, Vertrauen zu fassen. Hier unterstützen die Tiere beim Beziehungsaufbau, denn eine Bindung zu den Ziegen oder Hühnern ist sofort da.“ Tiere bieten unzählige Gesprächsanlässe und wirken positiv auf die sozio-emotionale Entwicklung. Die Tiere können auch beruhigen: Ist ein Kind unruhig, wird sich die Ziege nicht streicheln lassen. Im Umgang mit den Tieren lernen Kinder, Emotionen wahrzunehmen und zu regulieren. Kinder lernen die Gefühle ihres Gegenübers zu lesen und sich der Situation entsprechend zu verhalten. „Die Kinder lernen Rücksichtnahme, Verantwortung zu übernehmen, und erleben Selbstwirksamkeit“, ergänzt die Kitaleiterin. →



03

Die Schildkröte lebt zusammen mit vielen Fischen in einem Aquarium. Fischbabys zählen zu ihrer Leibspeise. Auch diese Kreisläufe sind wichtige Erfahrungen für Kinder.

„Kinder und Tiere – das passt einfach.“

– Ramona Westphal –

- Und auch, dass Ziegen ihren eigenen Willen haben und ihre Rückzugsmöglichkeiten nutzen.

Risiken kennen und bewerten

Damit die Tiere gesund bleiben und auch eine gesundheitliche Gefährdung der Kinder und Beschäftigten ausgeschlossen werden kann, kommt regelmäßig eine Tierärztin vorbei, zum Beispiel um die Hühner zu impfen oder bei den Ziegen eine Wurmkur durchzuführen. Das wird alles dokumentiert. Vor einiger Zeit hatte das Veterinäramt wegen der Vogelgrippe Stallpflicht angeordnet – da mussten die Hühner in ihrem zum Stall umgebauten Bauwagen bleiben. „In dieser Zeit haben wir auch keine Kinder mit zu den Hühnern genommen.“ Zum Glück dürfen diese inzwischen wieder draußen picken und scharren.

Trotzdem nehmen die Erzieherinnen zum Füttern und Saubermachen nicht mehr als drei Kinder mit – weder ins Hühner- noch ins Ziegengehege. „Gerade bei den Ziegen achten wir sehr darauf, dass die Kinder verständlich genug sind und auch die körperlichen Voraussetzungen haben. Oft sind das Kinder ab vier, fünf Jahren.“ Natürlich sind die Ziegen zahm und freundlich, trotzdem brauchen die Kinder eine gewisse Körpergröße und einen festen Stand. „Außerdem müssen sie sich verlässlich an die vereinbarten Regeln halten. In den Gehegen wird nicht gerannt, und das gründliche Händewaschen nach dem Kontakt mit den Tieren ist ganz selbstverständlich“, nennt Ramona Westphal einige Beispiele.

Alle möglichen Risiken, die mit den Tieren zusammenhängen – von Allergie über Hygiene bis zu Unfällen –, hat die Einrichtung in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt. Ramona Westphal deutet auf einen Ordner: „Hier steht alles drin!“

Wenn sich jetzt im Frühjahr wieder Marienkäfer, Grashüpfer, Kellerasseln und Regenwürmer zeigen, rücken auch diese ganz gewöhnlichen Tiere stärker in den Fokus. Dann studieren die Kinder mit Becherlupen Krabbeltierchen, Federn und Schnecken. Tiergestützte Pädagogik sollte man durchaus ganzheitlich denken, findet das Team aus Wittlich.

Pointi meckert. Auch sie sehnt sich nach Sonne – und ein paar durch den Zaun gesteckten Löwenzahnblättern. ♦

Stefanie Richter



Informationen zu rechtlichen Fragen zur Tierhaltung in der Kita finden Sie auf unserer Webseite:

www.kinderkinder.dguv.de/kitatiere



Tipps und Hilfen für die Praxis

Welche Pflanzen dürfen in der Kita wachsen?

Tollkirsche tabu, Löwenzahn erlaubt – aber was ist mit Goldregen, Efeu oder Maiglöckchen? Die DGUV Information 202-023 „Pflanzen in Kindertageseinrichtungen und Schulen“ gibt Kitafachkräften, Trägern und Planungsverantwortlichen praxisnahe Orientierung. Die umfassend überarbeitete Broschüre erklärt, wann Pflanzen wirklich gefährlich sind, welche Kriterien bei der Beurteilung zählen – von Giftigkeit über Erreichbarkeit bis zum Naturerlebniswert – und stellt über 60 Pflanzenporträts mit Fotos vor, eingeteilt in vier Kategorien von dunkelgrün bis rot, um eine potenzielle Gefährdung zu veranschaulichen. Die kostenlose Publikation kann unter folgendem Link heruntergeladen oder bestellt werden:

publikationen.dguv.de, Webcode: p202023



Bewährte Toolbox, neuer Zugang: „Gib8“ jetzt auch online nutzen

Die bewährte „Gib8“-Toolbox zur Unfallprävention im Kita-Alltag gibt es jetzt auch digital. Fachkräfte können die bekannten Spiel- und Aktionskarten flexibel online abrufen und direkt einsetzen. Kinder lernen dabei, Gefahren zu erkennen und sicher zu handeln – etwa bei Bewegung, Wasser, Feuer oder im Umgang mit Giften. Ergänzende Informationen unterstützen Fachkräfte bei der pädagogischen Begleitung. Die neue digitale Verfügbarkeit erleichtert den Zugang, spart Zeit in der Vorbereitung und ermöglicht einen noch flexibleren Einsatz im Alltag. Mehr dazu unter:

<https://gib8.kindersicherheit.de/>



Unfallversicherung in der Kita: Neue Broschüre bringt Klarheit

Wann gilt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz in der Kita – und wann nicht? Eine neue Broschüre der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zeigt verständlich, wie der Unfallversicherungsschutz für Kinder in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege funktioniert. Sie erklärt, bei welchen Betreuungsangeboten Schutz besteht, was bei Ausflügen, Festen und Sportaktionen gilt und wie Wegeunfälle eingeordnet werden. Außerdem enthält sie praktische Hinweise, was nach einem Unfall zu tun ist: wer informiert werden muss, welche Angaben wichtig sind und wie die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger läuft. Die Broschüre ist kostenlos als Download verfügbar und kann auch bestellt werden:

publikationen.dguv.de, Webcode: p012850

Vorsicht bei Gipsabdrücken

Modellgips kann beim Abbinden Temperaturen von bis zu 50 °C erreichen – genug, um irreversible Hautschäden zu verursachen. In mehreren Fällen kam es bei Körperabdrücken zu schweren Verbrennungen, teils mussten deshalb betroffene Finger amputiert werden. Was beim sicheren Einsatz von Modellgips zu beachten ist, erläutert die DGUV-Information FBBE-009 „Umgang mit Modellgips – Gefahr durch Verbrennungen beim

Abformen von Körperteilen mit Modellgips“. Jetzt herunterladen auf: publikationen.dguv.de,

Webcode: p022309



SRS-Unfälle als unterschätzte Gefahr

Vorsicht, Stolperfalle!

Etwa jeder dritte Unfall in der Kita ist einer aus der Kategorie SRS – Stolpern, Rutschen oder Stürzen. Dabei ließe sich ein großer Teil davon durch technische Maßnahmen sowie gute Organisation und Kommunikation vermeiden, wie Präventionsexperte Thomas Weber erklärt.

kurz & knapp

- + Häufigste Sturzursachen: Kinder, Spielzeug, schlechte Wege und Böden.
- + Technische und organisatorische Maßnahmen schaffen Abhilfe.
- + Bewusstsein für SRS-Unfälle durch Besprechungen schaffen.

SRS-Unfälle, also Stolpern, Rutschen oder Stürzen, sind in Kitas mit Abstand die häufigsten Arbeitsunfälle. Thomas Weber weiß, dass Kitas das Thema dennoch erstaunlich selten bewusst wahrnehmen. Der Präventionsexperte der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) besucht als Aufsichtsperson regelmäßig Einrichtungen und kennt die wiederkehrenden Muster. „SRS-Unfälle passieren da, wo es eng und unübersichtlich wird“, sagt Weber. „Und das ist in Kitas häufig der Gruppenraum.“

Unfälle im Innenbereich

Die meisten Unfälle im Innenbereich ereignen sich, wenn pädagogische Fachkräfte über Kinder oder über Spielmaterial, das im Weg liegt, stürzen. Eine typische Situation, die gefährlich werden kann: Eine Erzieherin trägt ein Kind auf dem Arm und übersieht ein vor ihr auf dem Boden spielendes Kind. „Sie stolpert und stürzt, was im schlimmsten Fall zu Verletzungen bei ihr selbst und bei beiden Kindern führen kann“, veranschaulicht Weber.

Unfälle im Außenbereich

Während im Innenbereich oft die Dynamik des Kita-Alltags das Problem ist, liegen die Ursachen auf dem Außengelände eher im rutschigen Rasen oder in Stolperkanten rund um Spielgeräte. Probleme bereiten auch Gehwege: aufgewölbte Pflastersteine, kleine Löcher oder Wurzeln, die aus dem Boden ragen.

Viele dieser Gefahren bleiben über Monate bestehen, weil Reparaturen Zeit, Budget und Abstimmungen erfordern. „Ich sehe manchmal dieselbe Stolperstelle über Wochen hinweg, und jede Woche fällt jemand anderes darüber“, erzählt Weber. „Das ist frustrierend – und vermeidbar.“ Einfache Sofortmaßnahme: kritische Stellen gut sichtbar markieren, bis sie repariert werden können.

Oberste Prämisse: Wege frei halten!

Lösungen für organisatorische Probleme zu finden, geht meist schneller. Wichtigster Punkt: Alle Wege, auf denen sich Menschen in der Kita bewegen, müssen frei sein – insbesondere natürlich Flucht- und Rettungswege.

Ein Augenmerk sollte auf dem Bodenbelag liegen: Trittsicher und rutschhemmend sollte er sein, und zwar überall. Doch oft dienen zum Beispiel – insbesondere in Übergangsbereichen – lose Teppiche als Fußmatten und rutschen dann beim Betreten weg. Außerdem sollten Kitas darauf achten, vor allem Übergangsbereiche sowie die Gehwege sauber zu halten und zu reinigen. Denn nicht nur Schnee und Eis sind gefährlich. Beispielsweise ist Sand auf glattem Steinboden bei trockenem Wetter eine tückische, weil äußerst rutschige Kombination.

Alltagsbeispiele schärfen das Bewusstsein

Eine wichtige Frage für Leitungen lautet: Wie sensibilisiere ich mein Team dafür, ohne Angst zu schüren? Weber rät zu einer wertschätzenden Kommunikation, die das Problem benennt, aber lösungsorientiert bleibt. „Es reicht oft aus, ein konkretes Beispiel aus dem Alltag zu erzählen: ‚Gestern bin ich fast über die Bausteine gefallen. Lasst uns mal schauen, wie wir die Wege frei halten können.‘ So entsteht Bewusstsein, ohne mit erhobenem Zeigefinger zu arbeiten.“ Regelmäßige kurze „Sicherheitsrunden“ im Team – einmal durchs Haus gehen, gemeinsam hinschauen – sorgen zudem für einen wachen Blick.

Auch Kinder lassen sich einbeziehen. So sollten etwa ihre Spielsachen feste Plätze haben. Aufräumrituale helfen, dass diese auch genutzt werden. „Kinder lernen, warum Aufräumen wichtig ist“, sagt Weber. „Spätestens wenn sie selbst mal gestolpert sind.“ Ordnungsspiele, Aufräumlieder oder gemeinsam gestaltete Warnschilder im Außenbereich fördern nicht nur Sicherheit, sondern auch Partizipation und Verantwortungsgefühl.

Besprechung von Beinaheunfällen erhöht die Sicherheit

Verantwortung tragen auch Kitaleitungen an der Schnittstelle zwischen Träger und Team. Die rechtliche Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung liegt zwar beim Träger, aber die Umsetzung ist ohne die Leitung kaum denkbar. Weber empfiehlt, Arbeitssicherheit als festen Bestandteil der Teamkultur zu etablieren – nicht als Pflichtübung, sondern als Haltung. „Das Wichtigste ist, über das Thema zu sprechen. Stürze passieren ständig, aber nur selten werden sie ausgewertet, weil alle mit dem Schrecken davongekommen sind. Wenn wir über Sturzunfälle oder Beinaheunfälle sprechen, können wir aber unglaublich viel verändern, bevor etwas Schlimmeres passiert.“

Jede Gefährdung wird sich trotzdem nicht ausschließen lassen. Aber es geht darum, die Arbeit und die Strukturen in der Kita so zu gestalten, dass vermeidbare Risiken reduziert werden. Prävention von SRS-Unfällen schützt Fachkräfte, entlastet Teams und sorgt dafür, dass pädagogische Arbeit ungestört stattfinden kann. „Die gute Nachricht ist: Kleine Maßnahmen haben große Wirkung“, fasst Weber zusammen. „Ein reparierter Pflasterstein, ein freigeräumter Flur, ein kurzer Hinweis im Teammeeting – das verändert mehr, als viele denken.“ ♦

Holger Toth



Lärm

Es ist zu laut!



Lärm gilt als einer der häufigsten Belastungsfaktoren in Kitas. Er betrifft Beschäftigte und Kinder gleichermaßen und beeinträchtigt auch die pädagogische Arbeit. Viele Ursachen sind gut beeinflussbar, wenn man sie erst einmal erkannt hat.

kurz & knapp

- + Lärm in Kitas verursacht Stress, beeinträchtigt Gesundheit, Kommunikation und Lernprozesse.
- + Schlechte Raumakustik zählt zu den häufigsten Ursachen.
- + Teams, die Ursachen systematisch analysieren, erzielen spürbare Entlastung.



Eine ausführliche Betrachtung zu Wirkungen von Lärm auf Kinder und pädagogische Fachkräfte:
www.sichere-kita.de, Webcode: W115

Es geht rund im Kitaflur und es ist laut. Es ist gegen 15 Uhr, nach und nach werden die ersten Kinder abgeholt, gleichzeitig flitzen andere noch herum und rufen über die allgemeine Unruhe hinweg nach ihren Spielkameraden: „Mika, du bist abgeholt!“ Während die Eltern ihren Nachwuchs einsammeln und nach einigen Minuten die Kita wieder verlassen, versuchen die pädagogischen Fachkräfte, die Situation im Wortsinne zu beruhigen. Messungen haben ergeben, dass es in einigen Einrichtungen auch einmal Lärmpegel gibt, die man sonst eher in der Nähe von Großbaustellen erwartet, in denen Pressluftschlämmer zum Einsatz kommen.

Lärm belastet Gesundheit und Lernen

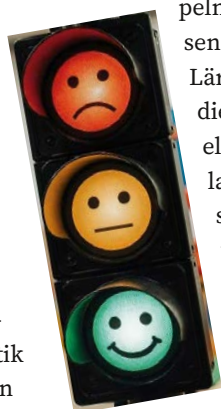
„Hohe Lärmbelastungen sind aus vielen Gründen schlecht“, stellt Uwe Hellhammer von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen nüchtern fest.

Zwar ist es in Kitas nicht zu erwarten, dass das Gehör Schaden nimmt, aber „Lärm nervt“. Das ist wörtlich zu verstehen, denn Dauergeräusche setzen den menschlichen Körper unter Stress, mit den bekannten gesundheitlichen Folgen. Lärmbedingter Stress wird beispielsweise mit einem erhöhten Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen in Zusammenhang gebracht. Auch der Stimmapparat leidet. Das für sich genommen ist schon alarmierend genug, aber Hellhammer weist auf weitere negative Auswirkungen jenseits gesundheitlicher Risiken hin: Das Zuhören fällt schwerer, generell ist die ganze mündliche Kommunikation erschwert. Auch ist es bei Lärm deutlich schwieriger, sich Dinge zu merken, sich zu konzentrieren, kurz: zu lernen. Sprachförderung unter solchen Bedingungen ist herausfordernd bis unmöglich. Lärmgeplagte und deshalb gestresste Fachkräfte sind bisweilen, verständ-

licherweise, schneller gereizt, ungeduldig sowie weniger einfühlsam. Und natürlich sind auch die Kinder selbst betroffen, denn auch sie leiden unter Lärm. Das kann sich beispielsweise durch Unruhe, Müdigkeit, Erschöpfung, Wut, Kopfschmerzen und vermehrte Konflikte zwischen den Kindern zeigen. Außerdem sind ihre Konzentrationsfähigkeit und ihr Sprachverstehen beeinträchtigt. Die Folgen können für die Entwicklung fatal sein.

Ursachenforschung

Wenn Lärm also ein ständiges Thema in einer Einrichtung ist, dann muss man den Ursachen auf den Grund gehen. Der subjektive Eindruck ist das eine. „Erfahrungsgemäß ist er auch bereits ausreichend, um Ursachenforschung zu betreiben“, meint Hellhammer. „Besonders wenn weitere Kolleginnen und Kollegen ähnlich empfinden.“ Wer den eigenen Eindruck aber überprüfen will, kann sich etwa die fachliche Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit einholen. Objektive Daten helfen dabei, den subjektiven Eindruck zu untermauern. So werden etwa im Internet für orientierende Messungen oder Berechnungen kostenlose Apps oder Tools angeboten. Die Nachhallzeit beschreibt, vereinfacht gesprochen, wie lange ein Ton in einem Raum nachklingt. Je länger der Nachhall, desto schlechter die Akustik eines Raums – zumindest, wenn man dort kommunizieren will. Oft liegt eine laute Lärmkulisse also an zu langen Nachhallzeiten – hier hilft dann nur, sich von Fachleuten, etwa aus dem Bereich Akustik, Rat zu holen und, falls nötig, eine raumakustische Sanierung durchzuführen.



Pädagogisch gegensteuern

Manchmal aber ist nicht die Raumakustik das zugrunde liegende Problem – oder nur ein Teil dessen. „In vielen Fällen können die Fachkräfte viel bewirken, indem sie Abläufe ändern oder Ideen entwickeln, wie man pädagogisch gegen die zu große Lautstärke angehen kann“, meint Hellhammer und betont, dass das keinesfalls bedeute, ständig zum Leisesein zu ermahnen. „Oft hilft es schon, Gruppen zu verkleinern oder

NRW. Vielleicht ist es erforderlich, auch den Träger sowie Fachleute einzubinden. Manchmal reichen Änderungen der Abläufe und schlaue Ideen für Ruhephasen aus manchmal müssen bauliche Verbesserungen vorgenommen werden – eine gut angelegte Investition, wenn man die negativen Folgen von Lärm bedenkt. ♦

Stefanie Richter

„Oft hilft es schon, Gruppen zu verkleinern oder mehr nach draußen zu gehen.“

– Uwe Hellhammer –

mehr nach draußen zu gehen.“ So setzen Einrichtungen auch Lärmampeln ein, um die Kinder dafür zu sensibilisieren, dass es zu laut ist. Lärmampeln sind kleine Geräte, die je nach Lautstärke ein visuelles Signal senden: Rot für „zu laut“. „Dann müssen aber Konsequenzen folgen. Was passiert, wenn die Ampel Gelb oder Rot anzeigt?“ Ist das geklärt – und wird es auch umgesetzt –, hält Hellhammer eine Lärmampel für eine sinnvolle Ergänzung im pädagogischen Repertoire gegen zu viel Lärm.

„Am Ende zählt vor allem eins: dass sich die Leitung mit dem Team zusammensetzt und ernsthaft darüber spricht“, meint der Fachmann der Unfallkasse

Gut zu wissen

Auf unserer Webseite finden Sie weitere Hinweise zu hilfreichen Broschüren und Internetangeboten: www.kinderkinder.dguv.de/laerm-uebersicht





Was Fachkräfte über die Aufsichtspflicht wissen müssen

Wie viel Aufsicht brauchen Kinder – und wie viel Freiheit ist pädagogisch sinnvoll? Wir beantworten die wichtigsten Fragen rund um die Aufsichtspflicht in Kitas.

Was ist die rechtliche Grundlage der Aufsichtspflicht?

Die Aufsichtspflicht liegt laut § 1631 BGB bei den Eltern. Mit dem Betreuungs- bzw. Aufnahmevertrag wird die Aufsichtspflicht von den Eltern auf den Träger der Tageseinrichtung übertragen. Der Träger gibt diese Aufgabe anschließend an sein pädagogisches Fachpersonal weiter – in der Regel über den Arbeitsvertrag, die Stellenbeschreibung oder vergleichbare Regelungen. Dabei muss die Übernahme der Aufsichtspflicht nicht jedes Mal ausdrücklich „ausgesprochen“ werden; sie ergibt sich typischerweise schon aus der Funktion und den arbeitsvertraglichen Pflichten. Entscheidend ist außerdem: Der Träger kommt seiner eigenen Verantwortung insbesondere dadurch nach, dass er das Personal sorgfältig auswählt.

Wie verbindet sich die Aufsichtspflicht mit dem pädagogischen Auftrag?

Erziehung, Bildung und Aufsicht sind untrennbar miteinander verwoben. Kitas sollen Kinder fördern, zu „selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen“ Persönlichkeiten heranzuwachsen (§ 22 SGB VIII). Deshalb gilt: „So viel Förderung wie möglich, so viel Aufsicht wie nötig“. Eine permanente Kontrolle widerspricht also einer selbstständigkeitsorientierten Pädagogik. Damit ist Aufsicht immer Teil des Erziehungsprozesses und muss pädagogisch begründet sein und nicht nur sicherheitsorientiert ausgeübt werden.

Welche Faktoren bestimmen den Umfang der Aufsicht? Wie lassen sich pädagogische Freiräume und Aufsichtspflicht vereinbaren?

Entscheidende Faktoren sind Alter und Entwicklungsstand der Kinder, Gruppengröße und -dynamik, Gefährlichkeit einer Tätigkeit, räumliche Bedingungen sowie die Kompetenz der aufsichtführenden Personen. Pädagogische Freiräume entstehen, wenn Fachkräfte bewusst in der aktuellen Situation entscheiden, welche Risiken vertretbar sind. Kinder dürfen etwa allein draußen spielen, wenn es klare, vereinbarte Regeln gibt und die Fachkräfte stichprobenartig kontrollieren. Permanente Überwachung ist nicht zumutbar und widerspricht der kindlichen Entwicklung; notwendig sind regelmäßige, situationsbezogene Kontrollen und angepasste Maßnahmen.

Wie wird Aufsicht im Kita-Alltag organisiert?

Das erfolgt über Dienstpläne, Raumaufteilungen bzw. -konzepte und klare Absprachen. Man kann die Aufsicht an geeignete Personen delegieren, etwa an Praktikantinnen, Praktikanten oder Eltern – sofern sie angeleitet und kontrolliert werden. Die Gesamtverantwortung bleibt jedoch bei der Leitung und den Fachkräften – siehe oben.

Wann beginnt und wann endet die Aufsichtspflicht in der Kita?

Sie beginnt mit der in der Einrichtung üblichen Übergabe des Kindes an die Fachkraft zu Beginn der Öffnungszeiten und endet erst dann, wenn eine abholberechtigte Person das Kind wieder abholt. Auch wenn Eltern sich verspäten, bleibt die Kita weiter aufsichtspflichtig, bis eine abholberechtigte Person das Kind übernimmt. Auf dem Weg zwischen Zuhause und Kita tragen die Eltern die Verantwortung.

Welche Folgen hat eine Verletzung der Aufsichtspflicht?

Zivilrechtlich besteht dank der gesetzlichen Unfallversicherung meist ein Haftungsprivileg – außer bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Strafrechtliche Schritte drohen nur in schweren Fällen. Arbeitsrechtlich sind Ermahnungen, Abmahnungen, Verweise, Versetzungen oder Kündigungen möglich. Letztlich muss man den jeweiligen Einzelfall betrachten.

Fachliche Beratung: Jessica Rehse,
Aufsichtsperson bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen



Ausführlichere Informationen finden Sie auch auf der Webseite www.sichere-kita.de unter dem Webcode W62.

Länderspezifische Regelungen erfragen Sie bitte bei der für Ihre Einrichtung zuständigen Behörde.





Hand in Hand

Uns macht die Arbeit großen Spaß, denn das Team ist toll und wir arbeiten mit den Erzieherinnen Hand in Hand. Das Schönste sind aber die leuchtenden Augen der Kleinen. Die Kinder bringen uns etwa das Gemüse, das sie selbst aus dem Beet im Garten der Kita geerntet haben, in die Küche. Dann helfen sie beim Schälen und Schneiden. Später greifen sie uns beim Abwasch, beim Abtrocknen und beim Einsortieren des Geschirrs unter die Arme. Die Kinder möchten auch beim Reinigen zeigen, wie selbstständig sie sind. Wir lassen sie dann zum Beispiel die Spiegel oder Waschbecken sauber machen – aber natürlich nur mit einem nassen Lappen, ohne chemische Reinigungsmittel, und mit Kindergummihandschuhen. Es ist alles freiwillig, niemand muss zu uns kommen. Aber oft ist der Andrang groß, und die Kinder müssen sich untereinander einigen, wer zu uns in die Küche oder zum Reinigen darf. Sie sind immer stolz, wenn sie uns geholfen haben.

Die technischen Kräfte Anett Wilke (links) und Ines Klemt arbeiten als eingespieltes Team für die Kita Buddelflink im brandenburgischen Wendisch Rietz. In wechselnden Schichten sind sie in der Kneipp-Kita für den Küchen- und Reinigungsdienst zuständig und achten dabei auf gesunde Ernährung und Hygiene.

Foto: Marco Oelsner



Wir suchen Sie!

Wer hält Ihre Kita am Laufen? Wir suchen engagierte Menschen – pädagogische Fachkräfte ebenso wie diejenigen, die im Hintergrund unverzichtbar sind. Gibt es in Ihrer Kita so jemanden? Schreiben Sie uns! kinderkinder@dguv.de



Sonnenschutz in der Kita

Kinderhaut ist besonders empfindlich gegenüber UV-Strahlung. Aber natürlich können auch Erwachsene einen Sonnenbrand bekommen. Deshalb braucht es im Kita-Alltag für alle einen verlässlichen Sonnenschutz. **Schatten, schützende Kleidung** und **Kopfbedeckung** sind dabei wichtiger als Sonnencreme allein. Diese ergänzt den Schutz an unbedeckten Stellen.

Klare Absprachen im Team und mit den Eltern helfen, Sonnenschutz konsequent umzusetzen und Kinder an den achtsamen Umgang mit Sonne heranzuführen. **Dazu gehört, dass die Erwachsenen mit gutem Beispiel vorangehen.**

Mehr Infos & Praxistipps zum Sonnenschutz finden Sie auf:
<https://kurzlinks.de/dossier-sonne>

