DGUV

Ausgabe 04
2026

KinderKinder

Sicherheit & Gesundheit in Kindertageseinrichtungen



Herausforderungen angehen

Arbeits-bedingungen in der Kita

Seite 16
Rückengesundheit
Ergonomisch und rückenschonend arbeiten

Seite 20
Offboarding
Abschiede bewusst gestalten

Mehr Sicherheit.
Mehr Gesundheit.
Mehr Praxiswissen.
www.kinderkinder.dguv.de

Inhalt

Schwerpunkt: Belastungen im Kita-Alltag
Herausforderungen erkennen und gemeinsam reduzieren 4–5
Reportage: Wo der Schuh drückt 6–9
Arbeitsbedingungen im Blick behalten 10–12
Fachmeinung: Der Faktor Teamklima 13

Meldungen 14–15

Gesundheit
Rückengesundheit: Ergonomisch arbeiten 16–17

Sichere Kita
Brandschutz: Damit nichts anbrennt 18–19

Gute Praxis
Offboarding: Abschiede bewusst gestalten 20–21

Recht
Kita-Ausflug: Was tun, wenn unterwegs ein Unfall passiert? 22

Porträt 23



Foto: Elisa Mahler

06 Reportage: Wo der Schuh drückt



Illustration: TarikVision – stock.adobe.com

20 Abschiede bewusst gestalten



Foto: Heike Hartmann-Nagel

23 Porträt: Rein in die Tanzschuhe!



Foto: Doralisa Adames – 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: kinderkinder@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: Elisa Mahler

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C084390

Klimaneutral Drucken powered by ClimatePartner°



Ergonomie ist ein Zusammenspiel aus der richtigen Ausstattung und der richtigen Einstellung.

Mehr dazu finden Sie ab Seite 16.

Foto: Fotografie & Grafik Design Christine Bay, Plaidt / UK Rheinland-Pfalz

Gesundheit der Beschäftigten

Herausforderungen erkennen und gemeinsam reduzieren

Die Gesundheit der pädagogischen Fachkräfte ist eine der wichtigsten Ressourcen im Kita-Alltag – denn gesunde Fachkräfte sind eine zentrale Voraussetzung für verlässliche Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsarbeit sowie dafür, die ihnen anvertrauten Kinder zugewandt und fachlich gut zu begleiten.

kurz & knapp

+ Gesunde Fachkräfte sichern Kitaqualität.
+ Gesundheitsförderung ist Führungs- und Teamaufgabe.
+ Gefährdungsbeurteilung ist dabei ein hilfreiches Instrument.

Körperliche Belastungen und Gefährdungen des Kitapersonals sind oft gut zu erkennen und zu erfassen. Es wird schwieriger, wenn es um Arbeitsbedingungen und Anforderungen geht, die sich auf das psychische Wohlbefinden auswirken können.

Oft kommen mehrere Belastungsfaktoren zusammen:

- Die Ansprüche der Eltern steigen.
- Die Kinder bringen neue und veränderte Herausforderungen mit sich.
- Der immer noch vielerorts herrschende Fachkräftemangel und/oder Konflikte im Team stellen die Kolleginnen und Kollegen täglich vor neue, unterschiedlichste Herausforderungen.

So entsteht eine Gemengelage aus unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen der Kinder, hohen Erwartungen der Eltern und belasteten Fachkräften, wobei sich die einzelnen Faktoren gegenseitig verstärken und dies mitunter zu längeren Fehlzeiten der Beschäftigten führen kann. Deshalb gilt es, mit den Situationen vor Ort individuell und flexibel umzugehen und praxisnahe Veränderungen zur Erhaltung der Gesundheit und zur allgemeinen Erleichterung des pädagogischen Arbeitsalltags zu finden, die für alle am Prozess Beteiligten von Nutzen sind.

Oft sind es schon vermeintlich kleine Dinge, die eine große Entlastung bringen können: etwa leicht umsetzbare Veränderungen im Tagesablauf, also festgelegte Zeiten, Rituale und Handlungen zu hinterfragen und zu verändern. Genauso zählt dazu, die Mitarbeitenden ressourcenorientiert einzusetzen, also je nach ihren Fähigkeiten und Vorlieben. Auch das empathische Zuhören und eine neu durchdachte, transparente Zusammenarbeit mit Eltern können bereits vieles zum Guten bewegen.

Und letztendlich kann auch der Mut zur großen Veränderung – wie die Umstellung des gesamten Kitakonzepts – Situationen so verändern, dass große Belastungen sich verringern oder im besten Fall ganz wegfallen.

Gesundheit zu fördern, ist eine zentrale Führungsaufgabe

In der Führung geht es häufig um folgende Fragestellungen:

- Welche Strukturen, Regeln und Routinen entlasten das Team – und welche erhöhen den Druck? Welche neuen Wege müssen gegangen werden, damit gesunde Fachkräfte Kinder nicht nur betreuen, sondern auch dem Bildungsauftrag – trotz Personalmangel und herausfordernder Situationen – optimal nachkommen können?
- Wie können Führungskräfte mit veränderten Erwartungen an Arbeit, Vereinbarkeit und Teamkultur ihrer Kolleginnen und Kollegen adäquat umgehen?
- Welche Haltung nehme ich als Führungskraft oder Träger gegenüber den Kindern, den Mitarbeitenden und den Eltern ein und was kann ich als Leitung der Einrichtung für meine eigene Gesunderhaltung tun?
- Wie können Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte mit Eltern und/oder im Team rechtzeitig erkannt und gut bearbeitet werden?



Illustration: Andy – stock.adobe.com

Gut zu wissen

Die Träger müssen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen beurteilen – psychische Belastung bei der Arbeit ist dabei ausdrücklich zu berücksichtigen. Auf dem Prüfstand stehen die Arbeitsbedingungen, nicht einzelne Beschäftigte.

Gesund arbeiten im Team

Die Führungskraft hat im Wesentlichen die Rolle, zu unterstützen und zu begleiten. Es ist nicht ihre Aufgabe, allein tätig zu werden. Alle Beteiligten sollten daran mitwirken, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich weiterzuentwickeln, also quasi das „System" zu verändern. Dabei geht es darum, eine gemeinsame Vision zu entwickeln und Methoden zu finden, mit deren Hilfe das Team ungünstig gestaltete Arbeitsbedingungen früh erkennt, Ressourcen nutzt und handlungsfähig bleibt – kurz: eine gute Teamresilienz entwickelt.

Am Ende steht nicht die Frage, **ob** das Team vermeintlich schwierige Situationen bewältigen kann, sondern **wie dies gelingen könnte**. Verbesserungsvorschläge sollten gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt, erprobt und ausgewertet werden.

Ein wichtiges Instrument dafür ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie hilft, Belastungen nicht nur punktuell wahrzunehmen, sondern auch systematisch zu erfassen und gemeinsam geeignete Maßnahmen abzuleiten. Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, die Belastbarkeit einzelner Beschäftigter zu bewerten. Stattdessen rücken die Arbeitsbedingungen in den Fokus: etwa Arbeitsorganisation, Kommunikation, Zeitdruck, Personalsituation oder Zusammenarbeit im Team. Richtig genutzt, kann die Gefährdungsbeurteilung damit zum Ausgangspunkt für konkrete Verbesserungen im Kita-Alltag werden.

Fazit

Die Gesundheitsförderung von pädagogischem Fachpersonal im pädagogischen Alltag zu implementieren, ist keine einmalige Aufgabe. Sie ist ein fortlaufender, immer wieder zu hinterfragender und anzupassender Prozess, der die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen, aber auch die eigene Selbstreflexion in den Blick nimmt – und damit zwangsläufig auch die der Führungskräfte. Gesundheitsförderung in Kitas sollte nicht als kurzfristiges, isoliertes Projekt oder als zusätzliches Angebot verstanden werden, sondern als Teil einer prozessualen Organisationsentwicklung. ◆

Mirjam Prüver

Praxistipp

Hinterfragen Sie regelmäßig Arbeitsbedingungen und -umgebung und wie Arbeit im Kita-Alltag organisiert und gestaltet wird. Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie diese positiv verändern können. Integrieren Sie – auch situativ – immer wieder ruhige Angebote in den pädagogischen Alltag mit den Kindern und/oder nutzen Sie kleine Zeitfenster für gezielte Atem-, Reflexions- oder Entlastungspausen.



Foto: privat

Zur Person

***Mirjam Prüver**, Erzieherin, Kindheitspädagogin (B. A.), Sozial- und Bildungswissenschaftlerin (M. A.), Autorin*



Belastungen angehen

Wo der Schuh drückt

Wo sieht das Team Handlungsbedarf bei den Arbeitsbedingungen? Wie lässt sich die Situation verbessern? Eine Kita in Memmingen zeigt, wie die Gefährdungsbeurteilung mit offenem Austausch gelingt – und mit Smileys.

kurz & knapp

+ Offener Austausch braucht Vertrauen, ausreichend Zeit und Rückhalt durch den Träger.
+ Belastende Situationen gemeinsam ermitteln und priorisieren.
+ Konkrete Maßnahmen dokumentieren, umsetzen und auf ihre Wirksamkeit prüfen.

Das Team „Arbeitsorganisation“ sitzt zusammen an einem Tisch. „Müssen wir schon Lösungen finden?“ – „Nein, wir müssen nur aufschreiben, was uns belastet.“ Und das tun die drei pädagogischen Fachkräfte dann auch. Die Bringzeiten im Kindergarten empfinden sie zum Beispiel als Problem, das Stichwort kommt auf eine farbige Karte. „Alle Eltern kommen um Punkt 8 Uhr. Das ist sehr geballt zu einem Zeitpunkt“, sagt Bine. In anderen Räumen gehen die drei weiteren Teams „Soziale Bedingungen“, „Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen“ sowie „Arbeitsaufgabe“ ebenso vor und diskutieren.

Genau dafür ist der Klausurtag in Memmingen gedacht: eine offene und ehrliche Bestandsaufnahme. Carolin Decker-Kühne, die Leiterin des Hauses für Kinder mit Hort und Hortkindergarten am Wartburgweg, hat die Gefährdungsbeurteilung auf die Agenda gesetzt. Heute geht es um die psychische Belastung. Für Decker-Kühne ist es mehr als eine gesetzliche Pflicht. Sie nutzt die Gefährdungsbeurteilung, um gemeinsam mit dem Team die Arbeitsbedingungen zu verbessern. „Wir ermitteln hier, was euch belastet. Daraus entwickeln wir gemeinsam Maßnahmen“, hat sie dem Team vor der Gruppenarbeit mit auf den Weg gegeben. Durch die Erfahrungen und die Expertise der Fachkräfte sollen Lösungen entstehen, die die tatsächlichen Probleme angehen.

Wenn das Flipchart zu klein wird

Die Einrichtungsleiterin hat zum Klausurtag Flipchart-Bögen für die vier Gruppenthemen vorbereitet und im Kletterraum der Einrichtung an die Wand geklebt. Dorthin kehren die 15 Fachkräfte nach einer

halben Stunde intensiver Gruppenarbeit zurück. Jedes Team stellt nun die Ergebnisse seiner Diskussionen vor, Decker-Kühne heftet die Stichwort-Kärtchen untereinander auf dem jeweiligen Papier dazu. Schnell wird klar: Die Papierbögen sind groß, aber nicht groß genug. Es gibt halt eine Menge Herausforderungen im Arbeitsalltag. 40 Kärtchen sind zusammengekommen.

Darauf finden sich Themen, die schon länger „brennen“, aber auch neue Punkte. Das rückt ins Bewusstsein, wo der Schuh drückt. Beispiele: häufige Unterbrechungen, Lärm, Unsicherheit, Personalschlüssel, Zusammenarbeit mit Eltern, aber auch Bedrohung durch Gewalt oder fehlende Wertschätzung und mangelnde Rückendeckung durch den Träger. Die Fachkräfte erklären den anderen Kleingruppen kurz, was jeweils dahintersteckt.

„Kein dauerhaftes, stabiles Team“ steht auf einer Karte. „Wer hat das gesagt?“, will Carolin Decker-Kühne wissen – aber mit einem augenzwinkernden, freundschaftlichen Unterton. Alle lachen. Ja, das Thema ist ernst. Aber ein bisschen Auflockerung darf ruhig sein. Letztlich stellt sich heraus, dass es bei dem Punkt vor allem um personelle Rotation bei Ausfällen geht.

Ein solch offenes Format wie in Memmingen setzt Vertrauen voraus. Wo Beschäftigte Bedenken haben, können anonyme Rückmeldemöglichkeiten oder eine neutrale Moderation sinnvoll sein. Wie eine Gefährdungsbeurteilung praktisch funktioniert, hat Carolin Decker-Kühne bei einem Seminar der Kommunalen Unfallversicherung Bayern für Kitaleitungen gelernt:



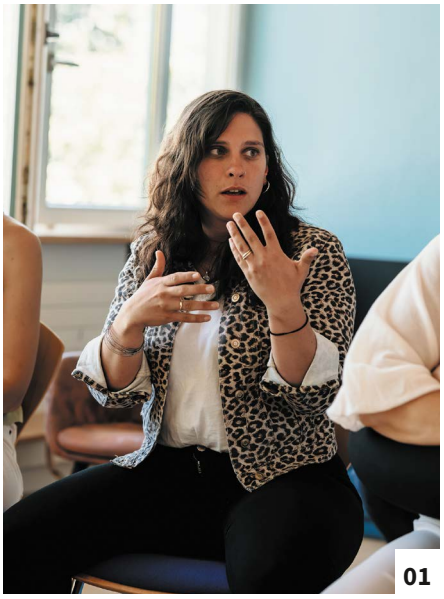
„Wichtig sind Ehrlichkeit und konkrete Ergebnisse.“

– Bernhard Hölzle –

„Wir haben auf Leitungsebene Methoden ausprobiert und danach in unsere Teams getragen.“

Die Skepsis ist gewichen

Beim Thema psychische Belastung seien manche Leitungen und Kolleginnen und Kollegen zunächst skeptisch gewesen, räumt Bernhard Hölzle ein. Er ist als Amtsleiter für die städtischen Kitas in Memmingen zuständig. Inzwischen hätten jedoch alle erkannt, welche Vorteile die systematische Auseinandersetzung mit dem Thema bringt, so Hölzle. „Das gehört für mich ganz einfach auch zum Bildungsauftrag. Wenn wir selbst nicht ganzheitlich auf unsere Gesundheit schauen, wie sollen wir es dann bei den Kindern und Familien schaffen?“ →



01



02

Fotos: Elisa Mahler

01 *Nach der Vorstellung der Ergebnisse der Gruppenarbeit diskutieren die Fachkräfte über ihr Belastungsempfinden.*

02 *Was belastet mich? Die Fachkräfte setzen sich in Teams zusammen und schreiben dazu Stichpunkte auf.*

→ Der Träger ermöglicht seinen Bildungseinrichtungen deshalb Zeit zur Reflexion. Die Kita Wartburgweg bleibt wie alle kommunalen Kitas zum Beispiel an fünf Tagen im Jahr geschlossen, damit sich die Fachkräfte austauschen können. „Wichtig sind mir bei solchen Klausur- und Fachtagen Ehrlichkeit und konkrete Ergebnisse“, unterstreicht Hölzle.

Rot, gelb oder grün?

Zurück im Kletterraum geht es nun um die Einordnung: Wo ist der Handlungsbedarf am größten? Smileys auf den Flipchart-Bögen helfen dabei. Der grüne, lachende Smiley steht für keine, der gelbe, neutrale für eine mittlere und der rote, traurige für eine hohe Beeinträchtigung. Nacheinander treten die Fachkräfte nun an die Wand und markieren in der Smiley-Liste zu jedem Stichpunkt, ob und wie sie die Belastung empfinden. Am Ende entsteht so eine Gewichtung, die zeigt, wo das Team den größten Handlungsbedarf sieht.

Für eine einzige Sitzung ist die Menge an Themen dennoch zu groß. Carolin Decker-Kühne setzt deshalb Prioritäten und geht lieber bei einem Bereich in die Tiefe. Die Wahl fällt auf die sozialen Bedingungen. Dort ganz oben auf der Liste: krankheitsbedingte Ausfälle und damit einhergehend Personalengpässe sowie das pädagogische Konzept.

Zum Infektionsgeschehen tragen nach Einschätzung des Teams auch erkrankte Kinder bei. Mögliche Maßnahmen schreibt die Einrichtungsleiterin auf eine Karte und klebt sie an den Papierbogen. Dazu zählen klare und mit dem Träger abgestimmte Regeln für den Umgang mit Krankheitssymptomen, regelmäßiges Lüften sowie die Reinigung von Spielmaterial. Welche Vorschläge fachlich geeignet sind, soll anhand des Hygieneplans geprüft werden.

Den größeren Einfluss hat die Einrichtung auf den anderen Punkt: „Wir haben zwar ein pädagogisches Konzept, trotzdem arbeiten die Gruppen unterschiedlich“, führt Erzieher Philipp aus. „Das kann zu Reibereien führen.“ Toleranz, Offenheit und Flexibilität füreinander zeigen, sind die Vorschläge des Teams. Und sich trotz des stressigen Alltags Zeit für den Austausch untereinander nehmen. Diese Punkte notiert Carolin Decker-Kühne und kündigt die größte Maßnahme dann als Projekt für das Jahr 2027 an. „Wir werden viel Zeit dafür aufwenden, zusammen ein neues pädagogisches Konzept zu entwickeln“, sagt sie. Ihr sei klar: „Wir werden uns dabei nicht immer einig sein und es wird schwer, alle auf einen Nenner zu bringen. Darin sehe ich aber nicht nur eine Herausforderung, sondern eine Chance. Veränderung ist ein Thema, das uns begleiten wird.“



03

03 *Kitaleiterin Carolin Decker-Kühne will die beschlossenen Maßnahmen mit dem Team gemeinsam umsetzen.*



„Veränderung ist ein Thema, das uns begleiten wird.“

– Carolin Decker-Kühne –

Seminare und Schulungen

Unfallkassen und Berufsgenossenschaften bieten regelmäßig Schulungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an – teils speziell für Kitas, teils branchenübergreifend oder als Inhouse-Schulung. Aktuelle Termine und Informationen finden Sie auf den jeweiligen Internetseiten.

Wo stehen wir jetzt?
Die gemeinsam entwickelten und schriftlich dokumentierten Maßnahmen im Bereich „soziale Bedingungen“ will das Team nun Schritt für Schritt umsetzen. Bei den nächsten Klausurtagen prüft es: Wo stehen wir jetzt? Wirken die Maßnahmen?

Dann sollen auch die übrigen Punkte schrittweise angepackt werden. Die Smiley-Beurteilungen hat Carolin Decker-Kühne als Fotos protokolliert, um daran anzuknüpfen. „Das gerät nicht in Vergessenheit“, verspricht die Einrichtungsleiterin ihrem Team.

Zu den nächsten Themen werden die räumlichen Gegebenheiten gehören. Denn der Platz ist knapp. Kindergarten- und Hortgruppen müssen sich Räume teilen – morgens die Jüngeren, ab mittags die Schulkinder. Das birgt Konfliktpotenzial. Baulich lässt sich daran nichts ändern, aber organisatorisch: Dieses Thema nimmt deshalb Bernhard Hölzle für sich als Auftrag mit, einen klaren Plan für die Kita zu erarbeiten, um die Platzzahl auf Dauer zu reduzieren.

„An solchen Klausurtagen merkt man, was den Kolleginnen und Kollegen am Herzen liegt“, resümiert Fachkraft Olga. „Im Alltag fehlt oft die Zeit für den Austausch. In einem solchen Rahmen ist es besser und ergiebiger“, pflichtet ihre Kollegin Yvonne ihr bei. Sie sieht darin auch ein Zeichen der Wertschätzung für ihre Arbeit. Vicky ergänzt, dass der Tag zudem „ins Bewusstsein gerückt hat, welche Ansprüche die Kolleginnen und Kollegen an sich selbst, aber auch an die anderen stellen“. Das Team, so scheint es, ist schon etwas enger zusammengerückt, das gegenseitige Verständnis gewachsen. ◆

Holger Toth



04



05

04 *Keine, mittlere oder hohe Beeinträchtigung? Das Smiley-System vereinfacht die Bewertung der Ergebnisse.*

05 *Das Team diskutiert bei den drängendsten Punkten über Maßnahmen und hält diese schriftlich fest.*



Arbeitsbedingungen im Blick behalten

„Der Hauptpunkt ist: im Gespräch bleiben“

Zahlreiche Informationen rund um dieses Thema finden Sie auch auf unserer Webseite: ***www.kinderkinder.dguv.de/gut-arbeiten***

Psychische Belastung in Kitas entsteht oft aus den Rahmenbedingungen und unerfüllten Ansprüchen. KinderKinder sprach mit der Psychologin Dr. Sabine Gregersen darüber, wie Leitung und Team Warnsignale erkennen und gegensteuern.

> ***„Gelebter Arbeitsschutz und gesunde Arbeitsbedingungen sind eine Form der Wertschätzung.“***
>
> *– Dr. Sabine Gregersen –*

Frau Dr. Gregersen, welche Arbeitsbedingungen fordern pädagogische Fachkräfte besonders?
Dr. Sabine Gregersen: Es gibt drei Bereiche der Arbeitsbedingungen, die für pädagogische Fachkräfte besonders relevant sind: die Arbeitsumgebung – hier besonders Lärm –, Arbeitsorganisation – das beinhaltet Faktoren wie Personalmangel, zu große Gruppen, Arbeitsmenge, Zeitdruck und das Gefühl, zu viele Aufgaben zugleich erledigen zu müssen – und schließlich die Arbeitszeit. Dazu gehören fehlende Pausen und unzureichende Erholungsmöglichkeiten. Studien zeigen deutliche Zusammenhänge mit psychischer und emotionaler Erschöpfung bis hin zum Burn-out-Risiko. Wie es um die psychische Belastung von Kita-Beschäftigten steht, ermittelt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) aktuell in einer Befragung für die umfassende Studie „BGW cares“. Die Teilnahme ist online möglich unter www.bgw-online.de/bgw-cares.

Warum entstehen Belastungen, Dauerstress, Rückzug und Konflikte häufig aus den Arbeitsbedingungen heraus?
Was ich immer wieder erlebe, nicht nur kitaspezifisch, ist eine Art erlernte Sprachlosigkeit. Hinweise auf Probleme gehen wiederholt unter. Das führt zu Resignation und wird häufig als mangelndes Interesse an den Beschäftigten interpretiert. Wir sagen immer: Gelebter Arbeitsschutz und gesunde Arbeitsbedingungen sind eine Form der Wertschätzung. Damit signalisiere ich als Führungskraft: Wir sind nicht nur daran interessiert, dass du nicht krank wirst, sondern aufrichtig daran, dass es dir bei der Arbeit gut geht. Ja, die Kinder sind wichtig, aber die Beschäftigten gleichermaßen.

Gibt es frühe Warnsignale, an denen eine Führungskraft erkennen kann, dass eine Kollegin oder ein Kollege psychisch überlastet ist?
Gerade bezogen auf Burn-out ist das extrem schwierig, weil oft die besonders engagierten Mitarbeitenden ihre Überlastung gut verbergen. Deshalb ist es für Führungskräfte eine hohe Anforderung, das frühzeitig zu erkennen. Eine Veränderung im Verhalten kann deshalb ein wichtiger Hinweis und Anlass für ein Gespräch sein. Zum Beispiel, wenn eine Kollegin ungewöhnlich gereizt ist oder sich nicht mehr in Diskussionen einbringt. Wichtig ist: Führungskräfte haben nicht die Aufgabe, Diagnosen zu stellen. Sie sollen Beobachtungen schildern und sagen: „Das nehme ich wahr. Steht das in Zusammenhang mit der Arbeit? Können wir etwas tun?“

Wobei ich mir vorstellen kann, dass das für eine Führungskraft auch bisweilen schwierig ist, weil sie genau diese Wertschätzung möglicherweise selbst nicht erfährt.
Das ist sicherlich ein Problem, ja. Viele Kitaleitungen haben zu wenig Zeit für Leitungsaufgaben, weil sie nicht freigestellt sind und weiter in der Kinderbetreuung arbeiten. Zugleich stehen sie in einer Sandwich-Position zwischen Träger und Mitarbeitenden. Wenn sie selbst keine Unterstützung erfahren, wie sollen sie dann Unterstützung weitergeben?

Das heißt, an den Träger wäre auch noch einmal der Appell zu richten, Unterstützungsangebote zu machen: Coaching, Supervision oder Ähnliches?
Supervision und Coaching können für Leitungskräfte wichtig sein. Ebenso zentral sind die Freistellung für Führungsaufgaben sowie ein Leitbild, in dem Gesundheit nicht nur benannt, sondern auch durch konkrete Angebote gelebt wird.

Wann wird hohes Verantwortungsgefühl zur Selbstgefährdung?
Zentral ist die Selbstabgrenzung. Gerade für Kitafachkräfte ist das oft schwierig. Sie haben eine hohe intrinsische Motivation und eine wunderbare Tätigkeit. Man merkt häufig ein hohes Engagement und gleichzeitig ein hohes Verantwortungsbewusstsein für die Kinder. Wenn man mit einem gewissen Anspruch aus der Ausbildung und aus der eigenen Motivation heraus in diesen Beruf geht und merkt, dass man diesem Anspruch nicht mehr gerecht wird, entsteht moralischer Stress. Und doch: Einzelne können nicht die ganzen Defizite des Systems auffangen. Deshalb ist Supervision so wichtig: Wie können wir unter den Rahmenbedingungen, die wir haben, wirklich gute Arbeit leisten? Und wo muss ich vielleicht auch von meinen Ansprüchen zurücktreten?

Wie sieht eine typische Eskalation von Belastungen aus? Also der Weg von „ein bisschen angestrengt“ bis „Ich muss mich krankschreiben lassen“. Gibt es da einen typischen Verlauf?
Ich würde sagen, das ist sehr individuell. Ein typischer Weg ist aber, strukturelle Mängel durch mehr Engagement zu kompensieren. Irgendwann merkt man, dass man erschöpft →

Foto: qunica.com – stock.adobe.com

ist. Dann versucht man, sich am Wochenende zu erholen. Aber am Montag ist man wieder im Hamsterrad. Kurzfristig können Menschen über ihre Grenzen gehen. Das können wir alle mal verkraften. Wenn wir das aber dauerhaft machen und die Arbeit nur noch als Verwaltung eines Defizits erleben, entsteht ein Problem. Irgendwann reicht weder das Wochenende noch der Urlaub zur Erholung aus. Aus der Burn-out-Theorie kommt das Bild, dass der Akku nicht nur leer ist, sondern kaputtgeht und sich nicht mehr aufladen lässt. Damit verbunden sind Rückzug und Zynismus.

Warum reicht individuelle Stressbewältigung allein nicht, um psychische Belastungen wirksam zu verhindern?
Wenn jemand das Gefühl hat, völlig überfordert und angestrengt zu sein, ist das erst einmal eine normale Reaktion auf stressige Arbeitsbedingungen. Man sollte dieser Person nicht vermitteln: „Du bist unprofessionell oder nicht leistungsfähig. Du musst etwas an deiner Einstellung zu Stress ändern." Alle können in eine solche Situation kommen. Es geht darum, was das Team tun kann, um diese Person zu entlasten, damit sie nicht arbeitsunfähig wird und längerfristig ausfällt. Aus der Forschung wissen wir, dass Teamresilienz ein zentraler Faktor ist. Teamresilienz bedeutet, dass ein Team gemeinsam Herausforderungen bewältigt und gemeinsam schaut, wie es mit schwierigen Situationen umgehen kann. Dafür braucht es vorab Strategien – und die Bereitschaft von Leitung und Träger, genau hinzuhören, was jetzt helfen könnte und was das Team – oder eine einzelne Person – benötigt. Der Hauptpunkt ist: Im Gespräch bleiben.

Und wenn da nichts kommt? Wenn das Team keine Idee hat?
Führungskräfte können lernen, das Team mit den richtigen Fragen dazu anzuleiten, konkret zu überlegen: Was genau brauchen wir jetzt – und was nicht? Was schaffen wir mit dem vorhandenen Personal, was lassen wir weg? Solche Fragen sollte man möglichst vor der akuten Situation vorbereiten. Ziel ist, von „Alles ist schlecht" zu „Was machen wir jetzt daraus?" zu kommen. Und natürlich hilft Humor. Man kann versuchen zu fragen: Woran können wir uns jetzt noch erfreuen?

Wäre es sinnvoll, zu solchen Teamsitzungen den Träger dazuzubitten?
Ja, ehrlich gesagt schon. Der Träger muss nicht bei jeder Sitzung dabei sein, sollte aber auf jeden Fall gelegentlich die Stimmen aus der Praxis hören. Auch wenn man sich dann vorsichtiger äußert, kann es ein Anlass sein zu sagen: So geht es uns gerade. ◆

Die Fragen stellte Stefanie Richter

Zur Person

Dr. Sabine Gregersen *ist Diplom-Psychologin und beschäftigt sich bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) vorrangig mit den Zusammenhängen von Arbeitsbedingungen, Führung und Gesundheit.*



Foto: Stefan Floss (BGW)

Überlastung ist kein individuelles Versagen.
Lärm, Personalmangel, Zeitdruck und fehlende Pausen sind zentrale Stressfaktoren in Kitas.

Engagement kann zur Falle werden.
Wer strukturelle Mängel dauerhaft durch Mehrarbeit ausgleicht, gefährdet die eigene Gesundheit.

Warnsignale zeigen sich oft leise.
Rückzug, Gereiztheit oder Zynismus können Hinweise auf Überlastung sein.

Gesundheit braucht Teamresilienz.
Entscheidend ist, gemeinsam Prioritäten zu setzen: Was schaffen wir – und was lassen wir weg?

Wertschätzung muss praktisch werden.
Supervision, Freistellung und echte Unterstützung durch den Träger sind kein Extra, sondern Voraussetzung.

Fachmeinung

Der Faktor Teamklima

Kitaleitungen können grundlegende strukturelle Rahmenbedingungen nur begrenzt beeinflussen. Aber sie können ein Teamklima fördern, das die psychische Gesundheit der Fachkräfte unterstützt, sagt Prof. Dr. Elisa Oppermann von der Universität Leipzig.

Warum spielt das Teamklima für die psychische Gesundheit von pädagogischen Fachkräften eine Rolle?
Prof. Dr. Elisa Oppermann: Belastung in Kitas entsteht durch ein Zusammenspiel persönlicher, struktureller und sozialer Faktoren. Dabei kann derselbe Faktor eine Ressource oder eine Belastung sein. Wir haben in einer Studie den Zusammenhang zwischen Teamklima und emotionaler Erschöpfung als Kernkomponente von Burn-out untersucht und festgestellt: Fachkräfte, die sich von ihren Kolleginnen und Kollegen verstanden fühlen, eine gemeinsame Vision teilen und den Eindruck haben, dass alle in einem Boot sitzen, berichten von geringerer emotionaler Erschöpfung.

Welchen Einfluss haben Kitaleitungen darauf?
Kitaleitungen spielen eine wichtige Rolle, aber die emotionale Erschöpfung von Fachkräften hängt nicht unmittelbar mit Leitungshandeln zusammen. Der Zusammenhang zeigte sich vielmehr über das Teamklima. Mit einem besseren Teamklima verbunden waren Führungspraktiken, die Verantwortung teilen: Entscheidungen gemeinsam treffen, unterschiedliche Perspektiven einbeziehen, Stärken der Mitarbeitenden nutzen und konstruktiven Austausch ermöglichen. So werden Fachkräfte in die Qualitäts- und Weiterentwicklung der Kita einbezogen.

Gerade bei Personalmangel und Zeitdruck bleibt dafür oft wenig Raum. Was raten Sie Leitungen?
Es gibt kein Patentrezept. Aber gerade in belastenden Phasen sollte Beteiligung nicht als Erstes wegfallen. Kurze Absprachen, transparente Entscheidungen und das Aufgreifen von Rückmeldungen können dazu beitragen, dass sich Fachkräfte gehört und unterstützt fühlen.

Wo liegen die Grenzen guter Führung?
Leitungen können Personalmangel oder ungünstige Fachkraft-Kind-Schlüssel nicht ausgleichen. Zugleich macht unsere Forschung Mut: Soziale Faktoren wie das Teamklima waren in unserer Analyse stärker mit emotionaler Erschöpfung der Fachkräfte verbunden als die untersuchten strukturellen Rahmenbedingungen. Das bedeutet nicht, dass Strukturen unwichtig wären. Vielmehr braucht es beides: Leitungen, die Teamklima und interne Abläufe gestalten, sowie Träger und Politik, die angemessene personelle, zeitliche und finanzielle Rahmenbedingungen sichern. ◆

Die Fragen stellte Holger Toth



Foto: Christian Hüller

Zur Person

***Dr. Elisa Oppermann** ist Professorin für frühkindliche Bildungsforschung an der Universität Leipzig. Zu ihren Schwerpunkten gehören unter anderem Teamprozesse und die Qualität der pädagogischen Arbeit in Kitas. Sie hat die „Rolle von Leadership und Teamklima für das Belastungserleben frühpädagogischer Fachkräfte“ in einer gleichnamigen Studie zur psychischen Gesundheit in der Kita untersucht.*



Illustration: Robert Kneschke – stock.adobe.com

Tipps und Hilfen für die Praxis

Im Februar erscheint unsere erste Ausgabe des Jahres 2027 mit dem Schwerpunkt „Selbstfürsorge“!

Jedes Kind im Blick

Aufmerksames Zuhören, Gefühle begleiten, Stärken erkennen: Wie pädagogische Fachkräfte Kindern im Alltag begegnen, hat großen Einfluss auf deren Wohlbefinden und Entwicklung. Die Impulsreihe „Jedes Kind im Blick“ des Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe) bietet praxisnahe Anregungen für den Kita-Alltag. Fachkräfte erhalten Impulse, Reflexionsfragen und fachliche Hintergründe, um das eigene pädagogische Handeln weiterzuentwickeln und jedes Kind mit seinen individuellen Bedürfnissen wahrzunehmen. Die Erläuterungen und Reflexionsfragen gibt es unter:
www.nifbe.de/jedes-kind-im-blick

Mehr Unterstützung für Kitas

Kinder frühzeitig fördern und Kitas gezielt stärken: Das soll das geplante Startchancen- und Qualitätsentwicklungsgesetz leisten. Bundesweite Standards sollen künftig dafür sorgen, dass der Sprach- und Entwicklungsstand aller Kinder spätestens im Alter von vier Jahren erfasst wird und bei Bedarf eine gezielte Förderung erfolgt. Für deren Planung und Begleitung sieht der Gesetzentwurf zusätzliche Zeit vor: 30 Minuten pro Kind und Woche. Kitas mit vielen Kindern in herausfordernden Lebenslagen sollen zudem mehr Personal für sprachliche Bildung und Kita-Sozialarbeit erhalten. Auch die Fachberatung soll durch verbindliche Zeitkontingente gestärkt werden. Ziel ist zudem, den Übergang von der Kita in die Grundschule besser zu begleiten. Das Gesetz soll ab 2027 schrittweise in Kraft treten.
www.bmbfsfj.bund.de,
Suche: „Startchancen- und Qualitätsentwicklungsgesetz“

Brandschutz mit Feuerwehrmann Sam

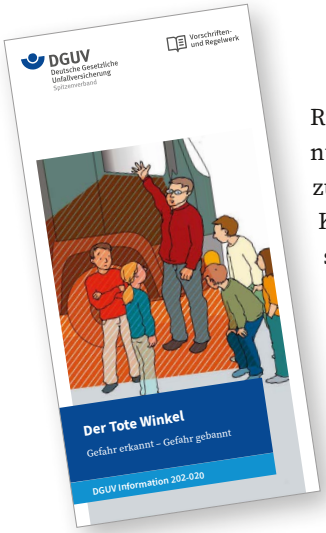
Spielerisch lernen, Gefahren erkennen und richtig handeln: Eine kostenlose Handreichung der Stiftung Lesen zeigt, wie die Geschichten von Feuerwehrmann Sam im Kita-Alltag eingesetzt werden können. Die Materialien verbinden Sprachförderung mit wichtigen Themen der Prävention. Zu den Aktionsideen gehören Rollenspiele zum Verhalten im Brandfall, ein Notruftraining mit dem Spieltelefon sowie Übungen zu Hilfsbereitschaft, Tierwohl und Umweltschutz. Ergänzend stehen Buchtipps sowie Ausmal-, Rätsel- und Erzählvorlagen zur Verfügung.
www.stiftunglesen.de, Suche: „Feuerwehrmann Sam“



© 2026 Prism Art & Design Limited
© 2026 HIT Entertainment Limited

Gefahr im Toten Winkel





Rund um Fahrzeuge gibt es Bereiche, die Fahrerinnen und Fahrer nicht oder nur eingeschränkt sehen können: den Toten Winkel. Besonders für Kinder, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad unterwegs sind, kann das gefährlich werden. An Kreuzungen und Straßeneinmündungen besteht ein hohes Risiko, dass sie übersehen werden. Im Rahmen der Verkehrserziehung können Kitafachkräfte den Kindern die Gefahr erklären und beim gemeinsamen Beobachten des Verkehrs aus sicherer Entfernung veranschaulichen. Mit Vorschulkindern lässt sich zudem der spätere Schulweg üben. Bei Kita-Ausflügen sollten die Fachkräfte selbst den Toten Winkel meiden und so Vorbild sein. Tipps bietet der DGUV-Flyer „Der Tote Winkel: Gefahr erkannt – Gefahr gebannt“.
publikationen.dguv.de, Webcode: p202020

Gesundheitsuntersuchungen verständlich erklärt

U- und J-Untersuchungen helfen, Krankheiten frühzeitig zu erkennen und die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu überprüfen. Z-Untersuchungen dienen der zahnärztlichen Vorsorge. Was bei den einzelnen Terminen untersucht wird und wann sie stattfinden, erklärt das Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (BIÖG) in Leichter Sprache auf seiner Website.

Kitafachkräfte können Eltern auf das Angebot hinweisen.
www.kindergesundheit-info.de,
Suche: „U-Untersuchungen in Leichter Sprache“

Zusätzlich bietet das BIÖG Elternbriefe im E-Mail-Abo an. Sie erinnern rechtzeitig an anstehende Untersuchungen und informieren über Entwicklung, Gesundheit und wichtige Vorsorgetermine:
www.kindergesundheit-info.de → Service → Elternbriefe



Foto: bluedesign – stock.adobe.com, Illustration: fotohansel – stock.adobe.com

Rückengesundheit

Ergonomisch arbeiten

Viele Tätigkeiten im Kita-Alltag belasten Rücken und Gelenke. Mit passenden Hilfsmitteln und einfachen Veränderungen lässt sich die körperliche Belastung deutlich reduzieren.



kurz & knapp

+ Arbeiten auf Kinderhöhe belastet den Rücken von Erwachsenen.
+ Hilfsmittel und Routinen ermöglichen ergonomisches Arbeiten.
+ Träger und Leitung müssen passende Ausstattung, Unterweisung und gute Abläufe sicherstellen.

Mia weint und will auf den Arm, Noah muss gewickelt werden, und nicht nur Selena braucht Hilfe beim Schuheanziehen. Zum Basteln sitzen später alle um den Tisch, an dem eben noch Kartoffeln und Würstchen gegessen wurden. Haben Sie die Situationen deutlich vor Augen und verspüren Sie schon beim Lesen dieser Zeilen ein Ziehen in Rücken und Schultern? Dann besteht in Ihrer Einrichtung vermutlich Verbesserungsbedarf in Sachen Ergonomie. Denn für jede dieser Situationen gibt es eine Lösung, die Gelenke und Muskeln schont. Dr. Britta Weber ist Leiterin des Referats Gestaltung neuer Arbeitsformen beim Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA). Sie war maßgeblich am Projekt ErgoKita beteiligt, das die Muskel-Skelett-Belastungen des pädagogischen Personals untersuchte und daraus konkrete Präventionsansätze ableitete. „Das ist schon eine Weile her, aber die Erkenntnisse sind nach wie vor relevant. Erzieherinnen und Erzieher haben immer noch Muskel- und Skelett-Beschwerden“, erklärt die Fachfrau und führt aus, dass eine aktuelle Studienarbeit zeige, dass „Rücken“ noch immer zu den wichtigsten körperlichen Belastungen bei pädagogischen Fachkräften zähle. „Im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung sind die Zahlen deutlich höher, es ist und bleibt ein Knochenjob.“

Mehr Hinweise gibt es auf unserer Webseite unter: ***www.kinderkinder.dguv.de/ergonomisch-arbeiten***

Präventionskultur schaffen

Viele Einrichtungen sind auf einem guten Weg. Es gibt Podeste, auf die die Kinder steigen können, damit die Erwachsenen ihnen, ohne sich bücken zu müssen, in die Schuhe und Matschhosen helfen können. Viele Wickeltische haben Aufstiege, sodass Kinder selbst hinaufklettern können. Mobiliar, das häufig bewegt wird, steht auf Rollen. Und für die Fachkräfte gibt es Stühle, die Arbeiten auf Kinderhöhe erleichtern. Diese Stühle sollen immer dann verwendet werden, wenn man sich auf Augenhöhe mit den Kindern herunterbegibt: am Tisch, am Waschbecken, beim Anziehen. Sie verhindern das Bücken oder Knien. Allerdings, das macht die Expertin deutlich, gebe es nicht den einen geeigneten Stuhl, der für alle Beschäftigten und für alle Situationen optimal sei. Grundsätzlich sollte die Sitzhöhe bis etwa 35 cm stufenlos verstellbar sein, der Stuhl soll dynamisches Sitzen ermöglichen, dabei standsicher, leicht beweglich und für den jeweiligen Einsatz geeignet sein. Auch eine verstellbare Rückenlehne, um die Lendenwirbelsäule zu unterstützen, ist sinnvoll. „Es ist jedoch ratsam, die Beschäftigten bei der Kaufentscheidung einzubinden. Sie sollten nach Möglichkeit mehrere Modelle ausprobieren“, sagt Weber. „Die Leitung und der Träger sollten fragen: Was funktioniert für euch? Was wünscht ihr euch? Dieser partizipative Ansatz steigert die Akzeptanz von Hilfsmitteln ganz allgemein.“

Träger und Leitung in der Verantwortung

Ergonomie ist ein Zusammenspiel aus der richtigen Ausstattung – aber auch der richtigen Einstellung. So kann die



Beteiligung steigert die Akzeptanz von Hilfsmitteln.

Steigen Kinder zum Anziehen auf Podeste, schont das die Rücken der Fachkräfte.

weinende Mia auf den Schoß der sitzenden Erzieherin klettern, um sich dort trösten zu lassen, Noah steigt mit Unterstützung auf den Wickeltisch, Selena probiert aus, ob sie es nicht doch allein schafft, die Schuhe anzuziehen – und wenn es nicht klappt, kann sie sich auf ein Podest stellen, um Hilfe zu bekommen. Die Würstchen und Kartoffeln schneidet die Fachkraft auf einem Rollwagen in geeigneter Arbeitshöhe – und eben nicht vornübergebeugt auf jedem Kinderteller. Und wenn anschließend gebastelt wird, kommt erneut ein praktischer Erwachsenenstuhl auf Kinderhöhe zum Einsatz.

Ergonomisches Arbeiten ist keine Frage individueller Disziplin allein. Träger und Leitung sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Voraussetzungen zu schaffen, damit rückenschonendes Verhalten im Alltag überhaupt möglich ist. ◆

Stefanie Richter

Worauf kommt es an?

Kinderhöhe ist nicht Erwachsenenhöhe: Wer dauerhaft auf Kinderstühlen sitzt, tief gebückt arbeitet oder am Boden kniet, belastet Rücken, Nacken und Knie. Erwachsene brauchen passende Sitz- und Arbeitshöhen.

Nicht alles heben, was sich bewegen kann: Kinder können oft selbst klettern, laufen oder mithelfen. Aufstiegshilfen, Rollhocker, kleine Treppen und klare Abläufe entlasten Fachkräfte und fördern zugleich die Selbstständigkeit der Kinder.

Hilfsmittel müssen erreichbar sein: Ergonomische Stühle, höhenverstellbare Wickeltische, Transportwagen oder Anziehhilfen nützen nur, wenn sie vorhanden, passend platziert und im Alltag selbstverständlich nutzbar sind.

Haltung wechseln statt durchhalten: Sitzen, Stehen, Hocken, Knien und Tragen sollten sich möglichst abwechseln. Dauerhaft gebeugte oder verdrehte Körperhaltungen sind besonders belastend.

Ergonomie ist Team- und Leitungsthema: Fachkräfte können rückenschonend handeln, brauchen dafür aber gute Rahmenbedingungen. Träger und Leitung sind verantwortlich für Gefährdungsbeurteilung, Ausstattung, Unterweisung und praktikable Abläufe.

Belastungen ansprechen, bevor sie krank machen: Wenn bestimmte Situationen immer wieder Rücken, Schultern oder Knie belasten, gehört das ins Teamgespräch – und in die Planung von Maßnahmen.

Foto: Melanie Marschner

Brandschutz

Damit nichts anbrennt

Brände in Kindertagesstätten sind zum Glück äußerst selten. Bauliche und technische Maßnahmen tragen dazu ebenso bei wie die organisatorischen – etwa regelmäßige Übungen beim „Probealarm“.

kurz & knapp

+ Brandschutz ist in Kitas ganzjährig wichtig.
+ Fluchtwege und Türen müssen jederzeit frei sein.
+ Übungen und Unterweisungen bereiten auf den Ernstfall vor.

Weitere Informationen

- Branche Kindertageseinrichtung (DGUV Regel 102-602)
- Maßnahmen gegen Brände (ASR A2.2)
- Fluchtwege und Notausgänge (ASR A2.3)
- „Brandschutzhelfer – Ausbildung und Befähigung“ (DGUV Information 205-023)
- Infoblatt der BGW: „Sichere Seiten – Brandschutz“
- Informationsblatt der Unfallkasse RLP: „Brandschutz und Unfallverhütung in Kindertageseinrichtungen“

Die Links zu den jeweiligen Ressourcen finden Sie auf unserer Webseite unter: ***www.kinderkinder.dguv.de/brandschutz***

Herbst- und Winterzeit ist oft verbunden mit Laternenfest und Martinsfeuer sowie mit Adventsfeiern und Kerzenschein. Lagerfeuer und Kerzen? Da werden sicherheitsbewusste Menschen sofort hellhörig. Beim Umgang mit offenem Feuer ist das Risiko offensichtlich – entsprechend umsichtig sollten alle handeln. Brände können aber auch durch technische Defekte entstehen, mit denen niemand rechnet. Deshalb ist Brandschutz ein Thema für jede Jahreszeit.

Geschlossene Türen dürfen kein Hindernis sein

Sollte es tatsächlich einmal zu einem Brand kommen, müssen die Kinder sofort und unter Aufsicht das Gebäude verlassen. Es darf nichts im Weg liegen und alle Türen im Verlauf von Flucht- und Rettungswegen müssen sich problemlos öffnen lassen – auch Außentüren. „Wer erst noch nach einem Schlüssel suchen und damit hantieren muss, verliert wertvolle Zeit“, verdeutlicht Markus Schwan, Aufsichtsperson der Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Aber wie verhindert man, dass Kinder sich möglicherweise unbemerkt aus der Kita stibitzen, wenn Türen zum öffentlichen Verkehrsraum nicht verschlossen sind? „Es gibt zum Beispiel alarmgesicherte Türen mit Panikschlössern. Werden diese betätigt, ist ein lautes Signal zu hören“, erklärt der Experte und weist zugleich darauf hin, dass dieser Alarm natürlich dort zu hören sein muss, wo sich Personen befinden, die sofort reagieren können. Ebenfalls infrage kämen elektrische Lösungen mit Schaltern, die von Kindern nicht selbstständig betätigt werden können.

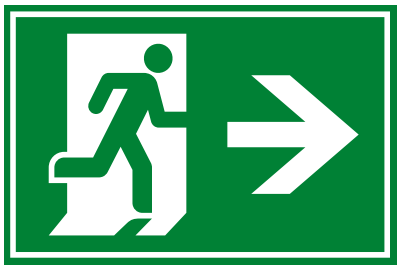
Wichtig: Brand- oder Rauchschutztüren sind für Kinder oft nur schwer zu bedienen, sie dürfen aber trotzdem nicht blockiert sein. „Wir haben sogar schon Brandschutztüren gesehen, die mit einem Keil offengehalten wurden – das führt die Idee eines optimalen



Foto: christophe papke – stock.adobe.com

Feuerlöscher sollen stets griffbereit sein – aber gleichzeitig so angebracht, dass sich niemand an ihnen verletzen kann.

Brandschutzes ad absurdum“, warnt Schwan. Sollte es allerdings doch notwendig sein, Brandschutztüren offen zu halten, gibt es dafür technische Möglichkeiten, nämlich spezielle und vom Deutschen Institut für Bautechnik (DIBt) zugelassene Feststelleinrichtungen, die an den Rauchmelder gekoppelt sind.



Sicher raus: Freie Flucht- und Rettungswege

Die Beschäftigten in der Kita müssen immer ein Auge darauf haben, alles zu vermeiden, was einen Brand fördern oder ein schnelles Verlassen des Gebäudes behindern könnte. Das heißt, Fluchtwege dürfen nicht mit Kinderwagen, Spielmaterial, Möbeln oder anderen Gegenständen verstellt sein. Wenn alle darauf achten, die Flucht- und Rettungswege frei zu halten, ist von organisatorischer Seite schon viel für den Brandschutz getan. Hinzu kommen jährliche Unterweisungen für die Beschäftigten zum Verhalten im Brandfall. Grundlage hierfür ist der vom Träger der Einrichtung erstellte Alarmplan. Er stellt in einfacher Form Notfallmaßnahmen und Zuständigkeiten für die einzelnen Tätigkeiten dar.

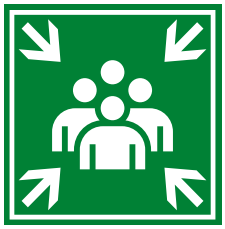
„Auch die Kinder müssen die Verhaltensregeln auf spielerische und kindgerechte Weise kennenlernen“, sagt Schwan. Ob alle die Theorie auch in die Praxis umsetzen können, zeigt sich in der jährlichen Evakuierungsübung – oft „Probealarm“ genannt. Ist der Alarm in allen Räumen gut zu hören? Klappt es, das Gebäude schnell zu verlassen und die Sammelstelle aufzusuchen? Was könnte besser laufen? Diese Übungen sind wichtig und ihre Nachbereitung ungemein hilfreich, um die Abläufe zu optimieren. Der Experte empfiehlt außerdem, diese Evakuierungsübungen zu unterschiedlichen Tages- und Jahreszeiten durchzuführen – denn ein Feuer hält sich nicht an die Wettervorhersage oder daran, ob die Kleinkinder schlafen. Apropos schlechtes Wetter: Es ist durchaus sinnvoll, sich für den Fall der Fälle im Vorfeld Gedanken über eine mögliche Notunterkunft in der Nähe zu machen.

Damit im Ernstfall alles reibungslos verläuft, gibt es in jeder Einrichtung Brandschutzhelferinnen und -helfer – bestenfalls pro Gruppe eine Person. Wie viele genau eine Einrichtung braucht, orientiert sich an der Gefährdungsbeurteilung, die wiederum die örtlichen Gegebenheiten der Kita berücksichtigt und wie viele Kinder und Beschäftigte zu welchem Zeitpunkt anwesend sind.

Wer in der Adventszeit nicht auf Kerzenschein-Atmosphäre verzichten möchte, kann auf LED-Alternativen zurückgreifen. Schwan: „Diese gibt es inzwischen sogar mit täuschend echt flackernder ‚Flamme‘.“ ◆

Stefanie Richter





Illustrationen: Mahbuba / nikolae – stock.adobe.com

Offboarding

Abschiede bewusst gestalten

kurz & knapp

+ Aufgaben, Erfahrungen und Kontakte systematisch übergeben.
+ Team, Kinder und Familien aktiv in den Abschied einbeziehen.
+ Feedback nutzen, Wertschätzung zeigen und Türen für eine mögliche Rückkehr offenhalten.

Eine Checkliste für ein gelingendes Offboarding finden Sie unter: ***www.kinderkinder.dguv.de/offboarding***

Wenn Führungs- oder Fachkräfte eine Kita verlassen, beginnt eine sensible Übergangsphase. Ein strukturiertes Offboarding sichert Wissen und bietet dem Team Orientierung und Sicherheit.

Das Angebot einer anderen Kita, ein Umzug in eine andere Stadt, berufliche Neuorientierung oder Ruhestand – es kommt regelmäßig vor, dass erfahrene Fachkräfte eine Kita verlassen. Unabhängig vom Grund ist es wichtig, wie die Einrichtung den Verabschiedungsprozess gestaltet. Denn es geht um weit mehr als die Schlüsselrückgabe.

Der Prozess des strukturierten Ausscheidens wird als Offboarding bezeichnet. „Wenn Offboarding nicht betrachtet wird, ist die Gefahr groß, dass das System aus dem Gleichgewicht gerät. Je länger eine Fach- oder Führungskraft in ihrer Funktion tätig war und je mehr Erfahrungswissen an ihre Person gebunden ist, desto größer ist die Gefahr“, sagt Franziska Schubert-Suffrian. Die ehemalige Kitaleiterin ist koordinierende Fachberaterin beim Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen



Illustrationen: TarikVision / ANDRII – stock.adobe.com



in Schleswig-Holstein. In einem Mentoring-Programm für angehende Führungskräfte hat sie viel Erfahrung mit dem Thema gesammelt. Aus ihrer Sicht wird dem Offboarding oft zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt: „Viele neue Führungskräfte berichten uns, dass sie kein gutes Onboarding hatten, weil vorher das Offboarding nicht funktioniert hat."

Mehr als reine Wissensweitergabe

Besonders bei Kitaleitungen kann ein Weggang zur Belastungsprobe für alle werden. „Das Team orientiert sich an der Führungskraft. Und wenn es dann keinen Plan für den Abschied und keinen Plan für den Neuanfang gibt, entsteht Unruhe", sagt Schubert-Suffrian. Hinzu kommt: „Wenn der Abschied nicht gut begleitet wird, bekommt die neue Leitung Startschwierigkeiten, weil zum Beispiel die Weitergabe von Wissen nicht funktioniert."

Der Abschied betrifft aber nicht nur Abläufe und Zuständigkeiten. Gerade langjährige Fach- oder Führungskräfte hinterlassen Lücken in gewachsenen Beziehungen. Ein strukturierter Abschied hilft Teams, Veränderungen zu verarbeiten und Sicherheit zurückzugewinnen.

„Wir haben dazu einen Prozessablauf entwickelt", sagt Schubert-Suffrian über das Mentoring-Programm. Im Kern geht es darum: Träger und scheidende Fachkraft überlegen, was sie weitergeben wollen. Die neue Fach- oder Führungskraft überlegt sich, welche Themen davon für sie besonders wichtig sind und welche Inhalte sie schon kennt. Braucht sie beispielsweise mehr Input zu aktuellen gesetzlichen Grundlagen, zur Zusammenarbeit mit Familien oder zu Leitbild und Teamkultur?

So entsteht als gemeinsame Reflexion eine strukturierte Übergabe, die auf die Bedarfe der neuen Fachkraft zugeschnitten ist und auch Erfahrungen und Routinen berücksichtigt. Was soll so bleiben, wie es ist? Was kann die Nachfolge anders gestalten? Schubert-Suffrian spricht in dem Zusammenhang von „Wissenstransformation".

Feedback-Gespräche als Chance

Die Aufgabe des Trägers ist es, den Rahmen vorzugeben und für klare Strukturen zu sorgen: Beim Weggang einer Führungskraft zuerst das Team mitnehmen, dann an die Familien herantreten und den geplanten Weg aufzeigen. Für die Kinder kann der Verlust einer vertrauten Bezugsperson einen Einschnitt bedeuten. Eine gemeinsame Verabschiedung oder Rituale wie etwa ein Abschiedslied oder ein selbst gebasteltes Geschenk der Kinder helfen dabei, den Übergang auch für sie greifbar zu machen.

Zum Abschied bieten Feedback-Gespräche Einrichtungen die Chance, Rückmeldungen zu Arbeitsbedingungen, Teamkultur oder Führungsverhalten zu erhalten – ungeschönt. Denn gerade scheidende Beschäftigte sprechen häufig offen und ohne Scheu darüber, was gut läuft und was nicht. Nimmt der Träger solche Rückmeldungen ernst, können sie wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Organisation liefern.

Ein Gewinn für alle Beteiligten

Angesichts des Fachkräftemangels kann es sinnvoll sein, ehemaligen Beschäftigten eine spätere Rückkehr anzubieten. Einige Träger arbeiten mit symbolischen „Rückkehrkarten", weiß Franziska Schubert-Suffrian. Die Botschaft: Du bist willkommen, wenn du eines Tages doch zurückkommen möchtest.

„Wenn es keinen Plan für den Abschied und den Neuanfang gibt, entsteht Unruhe."

– Franziska Schubert-Suffrian –

Ein professionelles Offboarding ist in jedem Fall ein Zeichen der Wertschätzung, das auch auf das verbleibende Team wirkt. Wer erlebt, dass Leistungen gesehen und gewürdigt werden, fühlt sich stärker mit der Einrichtung verbunden.

Vor allem aber zeigt ein professioneller Abschied, dass Menschen nicht nur beim Ankommen wichtig sind, sondern auch beim Gehen. In den kommenden Jahren werden in Kitas viele Fach- und Führungskräfte in den Ruhestand gehen – umso wichtiger ist es, dass ihr Wissen und ihre Erfahrungen nicht verloren gehen. ◆

Holger Toth

Kita-Ausflug

Was tun, wenn unterwegs ein Unfall passiert?

Kitaleitungen müssen schon bei der Planung von Ausflügen mit Kindergruppen wissen, wann gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht, für wen er gilt und wie die Fachkräfte bei einem Notfall souverän handeln. Die wichtigsten Fragen beantworten wir hier.

Wann greift auf Ausflügen der gesetzliche Unfallversicherungsschutz?
Immer dann, wenn der Ausflug im Rahmen der Betreuung stattfindet und von der Kita verantwortet wird. Geschützt sind der Hinweg, der Aufenthalt am Ziel, Pausen, der Rückweg und notwendige Wege unterwegs.

Für wen gilt der Versicherungsschutz während des Ausflugs?
Er gilt für die Kinder, außerdem für Fachkräfte und andere Beschäftigte der Einrichtung. Auch Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende, FSJ- oder BFD-Kräfte sind in der Regel geschützt. Kommen Eltern oder Ehrenamtliche mit, sollten sie ausdrücklich als Begleitpersonen beauftragt und in ihre Aufgaben eingewiesen werden. Eltern oder auch Geschwisterkinder, die „einfach so“ mitkommen, sind bei einem Unfall in der Regel nicht unfallversichert. Für sie ist die Krankenversicherung zuständig.

Besteht Versicherungsschutz nur, wenn der Ausflug vorab bekannt gegeben und/oder von den Eltern genehmigt wurde?
Nein. Entscheidend ist nicht, ob ein Ausflug lange im Vorfeld geplant wurde oder die Kinder spontan in den Park gehen, sondern dass ein organisatorischer Zusammenhang mit der Kita besteht.

Wer entscheidet nach einem Unfall, was zu tun ist?
Die verantwortliche Fachkraft. Sie leistet Erste Hilfe, ruft bei Bedarf den Rettungsdienst bzw. veranlasst dies oder organisiert ärztliche Hilfe. Sie informiert auch die Eltern. Bei einer schwerwiegenden Verletzung – oder auch nur dem Verdacht – wird nicht gewartet, bis die Eltern erreichbar und vor Ort eingetroffen sind, sondern unmittelbar gehandelt. Informieren Sie den Rettungsdienst oder das medizinische Personal darüber, dass der Unfall im Zusammenhang mit dem Kitabesuch oder Kita-Ausflug passiert ist. Dann erfolgt die Behandlung über die gesetzliche Unfallversicherung, sodass keine Versichertenkarte der Krankenkasse benötigt wird.

Muss eine Fachkraft mit ins Krankenhaus oder in die Praxis, wenn die Eltern nicht da sind?
Wenn das Kind sonst ohne vertraute Begleitung wäre: möglichst ja. Aber die übrige Gruppe darf dadurch nicht ohne Aufsicht bleiben. Ist die Aufsicht nicht gesichert, müsste das Kind allein in der Obhut des Rettungsdienstes bleiben, bis ein Elternteil eintrifft. Das muss man bei der Planung eines Ausflugs immer bedenken und im Vorfeld klären: Wer bleibt bei einem Notfall bei der Gruppe? Wer geht mit dem verletzten Kind? Ist es sicher und die Aufsicht gewährleistet, wenn die Gruppe so lange am Unfallort wartet, bis eine andere geeignete Person eintrifft, während jemand bei dem verletzten Kind bleibt?

Was muss nach dem Unfall dokumentiert werden?
Alles, was später hilft, den Unfall nachvollziehbar einzuordnen: Wann und wo ist es passiert? Was genau wurde beobachtet? Wer war beteiligt, wer hat den Unfall gesehen und welche Erste-Hilfe-Maßnahmen wurden ergriffen? Wichtig sind auch die Information der Eltern, der weitere Ablauf – etwa Abholung, Arztbesuch oder Rettungsdienst – und die Namen der beteiligten Fachkräfte. Die Notiz sollte zeitnah, sachlich und ohne Schuldzuweisung erfolgen.

Wann muss die Unfallversicherung informiert werden?
Jede Erste-Hilfe-Leistung wird intern dokumentiert. Eine Unfallanzeige an den zuständigen Unfallversicherungsträger ist erforderlich, wenn das Kind ärztlich behandelt werden muss. Die Anzeige muss innerhalb von drei Tagen erfolgen. Schwere, tödliche oder Massenunfälle sind sofort zu melden. ◆

Tipp

Auch bei spontanen Ausflügen Notfallnummern und eine kleine Erste-Hilfe-Tasche dabeihaben und natürlich zuvor die Zuständigkeiten klären.



Rein in die Tanzschuhe!

„Das Tanzen begleitet mich schon mein ganzes Leben. Mit drei Jahren stand ich zum ersten Mal im Ballettsaal. Später habe ich viele Jahre lang Turnier- und Formationstanz gemacht. Die Freude am Tanzen möchte ich heute an die Kinder weitergeben. In meiner Tanzstunde nehmen Kinder zwischen drei und sechs Jahren teil. Wir wärmen uns gemeinsam auf, dann lernen wir neue Schritte. Mal tanzen wir eine Polka, mal einen Discofox, mal einen Jive. Und über die passenden Kostüme mache ich mir auch Gedanken. Vor den Auftritten gehört natürlich ein bisschen Lampenfieber dazu – bei mir sogar noch mehr als bei den Kindern. Wenn die Musik startet und sie stolz zeigen, was sie gelernt haben, geht mir das Herz auf. Ich freue mich jedes Mal, wenn Eltern, Großeltern oder Geschwister zuschauen und begeistert sind. Und wenn mich die Kinder in der Küche besuchen und fragen: ‚Wann tanzen wir wieder?', weiß ich, dass sich die Mühe lohnt."

Einmal in der Woche tauscht Ines Rühling in der DRK-Kita „Kinderparadies" in Gera den Kochlöffel gegen die Tanzschuhe. Dann übt die engagierte Küchenkraft mit den Kindern für die Tanzauftritte, zum Beispiel beim Sommerfest oder beim „Oma-und-Opa-Tag".

Foto: Heike Hartmann-Nagel

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***





Infektionsschutz

Gesund bleiben in der Erkältungszeit

Jetzt beginnt in vielen Kitas die Zeit von Husten, Schnupfen und zahllosen Taschentüchern. Was hilft, sind einfache Routinen:

- Hände waschen – auch die Kinder!
- Zwischendurch: Hände desinfizieren (Erwachsene)
- Räume regelmäßig lüften
- Immer wieder daran erinnern: Husten und Niesen in die Armbeuge
- Wenn möglich: Häufig genutztes Spielzeug desinfizieren
- Regeln zum Umgang mit kranken Kindern aufstellen und den Eltern mitteilen
- Krankheitssymptome ernst nehmen





Mehr dazu finden Sie auf unserer Webseite:
www.kinderkinder.dguv.de/gesund-bleiben

Illustrationen: Velar / 4zevar – stock.adobe.com