

**Umsetzung des § 15 Biostoffverordnung sowie Arbeitsschutz in städtischen
Kindertageseinrichtungen**

Personelle Ressourcen zur Erfüllung der Verwaltungsaufgaben

Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 10629

Anlagen

Beschluss des Ausschusses für Bildung und Sport des Stadtrates vom 06.03.2013 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage Biostoffverordnung

a) Gesetzlicher Auftrag

Die Biostoffverordnung vom 27.01.1999 (BGBl. I. S. 50), zuletzt geändert durch Art. 2 der Verordnung vom 06.03.2007 (BGBl. I. S. S 261) dient in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz der Umsetzung der EG-Richtlinie 90/697/EWG des Rates vom 26.11.1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. Die Verordnung gilt nicht nur für gezielte Tätigkeiten mit bekannten biologischen Arbeitsstoffen, sondern auch für nicht gezielte Tätigkeiten. Der Arbeitgeber wird hiernach verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, hierfür ausreichende Informationen zu beschaffen, sich fachkundig beraten zu lassen (insbesondere durch Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit) sowie die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Sicherung und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu treffen.

Zu den nicht gezielten Tätigkeiten gemäß dieser Verordnung zählt auch der berufliche Umgang mit Menschen, hier die Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen. Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen und andere Krankheitserreger, die beim Menschen Infektionen oder sensibilisierende bzw. toxische Wirkungen hervorrufen können. Dazu zählen u. a. Bakterien, Viren, Pilze und krankmachende Endoparasiten (z. B. Masern, Hepatitis, Noroviren usw.). Die betreuten Kinder sind häufig Träger dieser Mikroorganismen.

Das Personal in Kindertageseinrichtungen ist mehr als andere Personen gefährdet, da es beruflich durch die Arbeit mit Kindern den Mikroorganismen permanent ausgesetzt ist.

Krisen- und Notfallpläne bilden einrichtungsübergreifend für alle städtischen Kindertageseinrichtungen die Basis für einen gesicherten, zeitnahen Umgang mit akuten gesundheitlichen Notfällen. Die Einrichtung einer qualifizierten Informationskaskade und eines abgestimmten koordinierten Vorgehens in Notfällen ist unabdingbar für den Betrieb vor Ort an den Einrichtungen. In Kindertagesstätten brechen oft meldepflichtige Erkrankungen wie Röteln, Keuchhusten, Masern und Mumps aus. Bei diversen dieser Erkrankungen besteht die Gefahr von lebensbedrohlichen Folgen wie Entzündungen des Gehirns und Hirnhauterkrankungen.

b) Schutz der Beschäftigten

Das Referat für Bildung und Sport beschäftigt derzeit in den verschiedenen Kindertageseinrichtungen 6.125 Personen. Durch Fluktuation sowie Entstehung neuer Einrichtungen kommen jährliche Neueinstellungen von ca. 700 Personen hinzu. Gemäß § 15 BioStoffV ist für alle in den 412 Kindertageseinrichtungen beschäftigten Personen verpflichtend eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu treffen. Hierzu gehört auch das Angebot von Erstuntersuchungen vor Aufnahme einer gefährdenden Tätigkeit sowie Nachuntersuchungen in regelmäßigen Abständen. § 15 a BioStoffV legt fest, dass der Arbeitgeber die in § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 BioStoffV genannten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen regelmäßig zu veranlassen hat.

Hier gilt dies für die Behandlung und Pflege von Kindern (Anhang IV Abs. 2 Spalte 2), mit dem ein regelmäßiger und direkter Kontakt zu Kindern verbunden ist (Spalte 3). Bei den Kindern treten die in Spalte 1 genannten, durch Impfung zu vermeidenden oder chronisch schädigenden biologischen Arbeitsstoffe (z. B. Masern-, Mumpsvirus) auf, bzw. es muss fortwährend mit der Möglichkeit des Auftretens gerechnet werden. Die Gefahr einer Infektion durch diese biologischen Arbeitsstoffe ist daher bei der Beschäftigung deutlich höher als bei der Allgemeinbevölkerung.

Abs. 3 sieht eine Ausnahme in den Fällen vor, in denen der Beschäftigte über einen ausreichenden Immunschutz gegenüber diesem biologischen Arbeitsstoff verfügt. Dies muss vom Betriebsarzt festgestellt werden.

In den Fällen, in denen keine Immunität gegeben ist, hat der Arbeitgeber gem. § 15 a Abs. 3 Satz 2 BioStoffV zu veranlassen, dass den Beschäftigten im Rahmen der Untersuchung die entsprechende Impfung angeboten wird.

Vor Aufnahme der Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung ist durch den Betriebsarzt somit eine Pflichtuntersuchung und -beratung mit Kontrolle des Impfbuchs auf Impfungen gegen Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken durchzuführen.

Diese Beratung ist durch eine Vorsorgekartei zu dokumentieren. Diese Vorsorgekartei dient dazu, Erkrankungen Beschäftigter, die in Kontakt mit biologischen Arbeitsstoffen kommen, auch dann in den Zusammenhang mit der Beschäftigung bringen zu können,

wenn ein relativ großer Zeitraum zwischen möglicher Exposition und Erkrankung vergangen ist. Damit sollen berufsbedingte Zusammenhänge auch nach einer langen Zeit noch erkennbar sein.

Soweit dies medizinisch festgestellt wird, ist in der Kartei zudem eine Wiederholung der Beratung zu terminieren, zu der eine persönliche schriftliche Aufforderung durch das Referat für Bildung und Sport ergeht. Der Arbeitgeber hat die Vorsorgekartei für jeden Beschäftigten bis zur Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat eine Kopie des ausgehändigten Auszugs wie Personalunterlagen aufzubewahren. Versäumnisse in diesem Bereich werden vom Gewerbeaufsichtsamt gerügt und mit gravierenden Bußgeldern belegt.

c) Umsetzung

Auf Grund der angespannten personellen Situation der vergangenen Jahre ist es trotz intensiver Anstrengungen bis zum Jahr 2010 nicht gelungen, diese erforderliche Vorsorgekartei vollständig zu erstellen. Im Rahmen einer Prüfung durch die Gewerbeaufsicht erging daher im April 2010 eine Aufforderung, die Untersuchungen durchzuführen und die Kartei bis zum 30.06.2010 zu vervollständigen. Daraufhin wurden drei Mitarbeiterinnen (entspr. Vollzeitäquivalenten) aus verschiedenen Sachgebieten abgeordnet (keine dauerhafte Abordnung), um die vorhandenen Unterlagen zu sichten und die notwendigen Maßnahmen zur Schaffung der gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgekartei auszuführen. Der Aufbau der Vorsorgekartei ist mittlerweile abgeschlossen.

Ohne das abgeordnete Personal erwies es sich als unmöglich, die Forderung der Gewerbeaufsicht auf die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben, dauerhaft zu erfüllen.

Bereits mehrfach wurde eine Rückkehr des abgeordneten Personals von den abgegebenen Sachgebieten eingefordert. Diese werden von dort für die Erfüllung der seit der Abordnung rückständigen Aufgaben, insbesondere in Zeiten der Zusammenführung der Kindertageseinrichtungen im RBS dringend benötigt. Mit dem Abzug des Personals muss daher jederzeit gerechnet werden. Ab diesem Zeitpunkt könnte der Vollzug der Biostoffverordnung nicht mehr sichergestellt werden.

Die Erfüllung derartig komplexer gesetzlicher Vorschriften für einen Personenkreis in der Größe, wie sie das pädagogische Personal der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen darstellt, ist nicht möglich, ohne dass Kosten entstehen. Auch und insbesondere auch in der Verwaltung, um die ordnungsgemäße Durchführung zu gewährleisten und auch zu dokumentieren.

d) Erhöhung der Impfquote

Die Verantwortlichkeit dieses Aufgabenbereiches, der große Ressourcen bindet, besteht auch darin, die Dringlichkeit der medizinischen Untersuchung zu vermitteln. Ziel ist hier, durch individuelle Beratung auf die Beschäftigten einzugehen, um eine hohe Impfquote zu erreichen, wie sie von der Ständigen Impfkommission empfohlen wird und die im Interesse der Landeshauptstadt München liegt.

Bedingt durch eine hohe Impfquote sinkt die Häufigkeit der Erkrankungen und somit die dadurch bedingten Abwesenheiten. Die Vorteile dieser Arbeit sind offensichtlich: krankheitsbedingte Fehlzeiten, die auf einen engen Kontakt mit Kindern zurückzuführen sind, können mit einer ständigen gesundheitlichen Überwachung, Auffrischung der notwendigen Unterweisungen und Belehrungen deutlich reduziert werden. Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit, aber auch gerade auf Grund der angespannten Personallage ist dies anzustreben.

Insgesamt hat die Führung der Vorsorgekartei eine direkte Auswirkung auf derzeit ca. 27.000 Kinder in städtischen Kinderkrippen, Häusern für Kinder, KinderTagesZentren, Kindergärten und Horten sowie auf die 6.125 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im dortigen Erziehungsdienst.

Um die gesetzliche Aufgabenerfüllung im Bereich Biostoffverordnung künftig sicherzustellen, ist die Schaffung der Stellenkapazität von 1,0 VZÄ dringend erforderlich. Eine genaue Darstellung der Arbeitsaufgaben sowie Kennzahlen werden unter dem Punkt 4 „Zusammenfassung“ sowie in Anlage 2 dargestellt.

2. Ausgangslage Arbeitsschutz

Unter dem Begriff Arbeitsschutz sind Regelungen und Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu verstehen. Dazu gehören die Verhütung von Arbeitsunfällen, berufsbedingten Krankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht werdende Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitsumfeldes. Arbeitsschutz ist ein integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben und Funktionen.

Bereits Art. 2 des Grundgesetzes spricht jedem Arbeitnehmer bei Arbeitsvertragsabschluss und Durchführung seiner Tätigkeit das Recht auf körperliche Unversehrtheit zu. Gemäß § 3 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen und den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen, um die Sicherheit zu gewährleisten und die Gesundheit zu erhalten. Dabei ist fortlaufend eine Verbesserung des Schutzes anzustreben. Ebenso hat der Arbeitgeber für eine geeignete Organisation bei der Planung und Durchführung zu sorgen und hat die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Die ca. 600 Beschäftigten im hauswirtschaftlichen Bereich der Kindertageseinrichtungen unterliegen einer weitergehenden Untersuchung zur Einhaltung der europäischen Rahmenrichtlinien zum Arbeitsschutz. Die Untersuchung nach G24 – Hautschutz – ist allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten. Zur Festlegung des betroffenen Personenkreises ist eine Gefährdungsbeurteilung zu treffen.

Darüber hinaus befindet sich die Angebotsuntersuchung nach G37 – Augenuntersuchung bei Bildschirmarbeit – im Aufbau.

Die Grundlagen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes sind u. a. die Erstellung und Pflege eines belastbaren und nachvollziehbaren Aufzeichnungssystems, um damit sowohl für die Landeshauptstadt München als auch die Aufsichtsbehörde Rechtssicherheit und Qualität zu gewährleisten.

Des Weiteren müssen die externen Vorgaben (Gesetze, Verordnungen etc.), Regelungen der Unfallversicherungsträger und die eigenen, betriebsinternen Richtlinien eingehalten und ggf. angepasst werden. Wie schon zuvor dargestellt, kommt der Vorsorgekartei bei der kontinuierlichen Anpassung und Verbesserung des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes eine herausragende Bedeutung zu.

Insbesondere in Anbetracht der angespannten Haushaltslage muss auf einen effizienten Arbeitsschutz Wert gelegt werden, denn die direkten und indirekten Kosten, die durch einen Arbeitsunfall verursacht werden, können den Aufwand für Vorsorgemaßnahmen bei weitem überwiegen.

2.1 Gefährdungsbeurteilung

Durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wird der Arbeitgeber verpflichtet, auf die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu achten. Nach §§ 5 und 6 des ArbSchG wird diese Pflicht durch umfangreiche Beurteilungspflichten konkretisiert, den sog. Gefährdungsbeurteilungen. Diese sollen dazu dienen, die bestehenden Gefährdungen in den Kindertageseinrichtungen gezielt systematisch zu ermitteln, um diese abstellen bzw. die Gefahrenprävention effektiver gestalten zu können und damit den Gesundheitsschutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und weiterhin zu verbessern. Der erreichte hohe Standard von Sicherheit und Gesundheitsschutz an den 423 städtischen Einrichtungen wird so in kontinuierlichen Prozessen verbessert. Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, Gefährdungen zu erkennen, zu bewerten und zu beseitigen. Bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen sowie für die entspr. Maßnahmengestaltung bestehen Planungs-, Gestaltungs- und Organisationsgrundsätze. Berücksichtigt werden neben körperlichen und psychischen Belastungsfaktoren auch die Einflüsse von Qualifikation, innerbetrieblicher Kommunikation und Führungsverhalten auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Das ganzheitliche Verständnis von Sicherheits- und Gesundheitsschutz umfasst auch die kontinuierliche Beteiligung der an der Kita beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der weiteren Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Die Gefährdungsbeurteilung ist das geeignete Instrument, das Erfahrungswissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort systematisch zu nutzen. Durch die Dokumentation der auftretenden Gefährdungen und Belastungen wird sichergestellt, dass bereits im Vorfeld Maßnahmen getroffen werden können, die eine erhebliche Reduzierung der im Arbeitsablauf auftretenden Gefährdungen möglich machen.

Die Gefährdungsbeurteilung hilft in erheblicher Weise, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der an den Einrichtungen Beschäftigten zu gewährleisten, Unfallgefahren zu verringern und die erforderlichen Maßnahmen technisch und organisatorisch wirkungsvoll zu gestalten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kindertageseinrichtungen werden über bestehende Gefährdungen informiert, um so die Akzeptanz von Schutzmaßnahmen und die Voraussetzungen für ein sicherheitsgerechtes Verhalten zu schaffen. Die Information erfolgt beispielsweise im Rahmen von Schulungen bzw. Info-Veranstaltungen, die initiiert, koordiniert sowie geleitet werden müssen.

Da die Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen durchzuführen ist, ergibt sich die Folge, diese inhaltlich kontinuierlich im Fluss zu halten und somit jegliche Änderungen/Ergänzungen einzuarbeiten.

Sowohl die Konzeptionierung der Gefährdungsbeurteilung als auch die Evaluation des Ist-Zustandes und insbesondere die Sicherstellung der Umsetzung der aus der Gefährdungsbeurteilung resultierenden Maßnahmen unter Berücksichtigung der unterschiedli-

chen Einrichtungsarten wirkt sich auf den Gesamtbereich der 423 städtischen Kindertageseinrichtungen aus.

Dadurch ist zum einen gewährleistet, dass das Personal in den Kindertageseinrichtungen keinerlei gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt ist, zum anderen erfährt es die best-mögliche Unterstützung, um betriebliche Störungen auszuschalten und damit einen reibungslosen Ablauf „vor Ort“ sicherzustellen.

2.2 Vernetzung mit dem abteilungsübergreifenden Arbeitsschutz

Die Verpflichtung der Landeshauptstadt München zur Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses ergibt sich aus § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG) i. V. m. Ziff. 5.3 der Dienstanweisung zur Durchführung des Arbeitsschutzes bei der Landeshauptstadt München vom 29.11.95. Danach definieren sich die einzelnen Referate als „Betrieb“, so dass auch im Referat für Bildung und Sport ein dezentraler Arbeitsschutzausschuss auf Referatebene eingerichtet ist.

Der Aufgabenbereich des Arbeitsschutzausschusses umfasst neben der Behandlung von Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung auch die Entwicklung von Strategien und Programmen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung. Dies bedeutet auch die ständige Mitgliedschaft und maßgebliche Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss für den Gesamtbereich KITA. Neben der Beratung über Grundsatzfragen, Schwerpunktprogrammen und aktuellen Sicherheitsproblemen ist für den Bereich KITA auch die Koordination von entsprechend notwendigen Maßnahmen wahrzunehmen.

Um die KITA-spezifischen Belange, die im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Unfallverhütung stehen, in geregelter, wirksamer und vertrauensvoller Zusammenarbeit aller bei KITA befassten Stellen zu behandeln, ist in Ergänzung des abteilungsübergreifenden Arbeitsschutzausschusses (Federführung liegt bei der Geschäftsleitung) in Abstimmung mit der Referatsleitung sowie der Personalvertretung ein Unter-Arbeitsschutzausschuss (Unter-ASA) einzurichten. Im Unter-ASA werden sowohl die speziellen Anforderungen der Kindertageseinrichtungen an Sicherheit und Arbeitsschutz detaillierter erörtert als auch entsprechende Entscheidungen und Konzepte vorbereitet. Da der Bereich der Tagesheime in allen Aspekten des Arbeitsschutzes fachlich deckungsgleich ist, werden nach Abstimmung mit den Bereichsleitungen und der Personalvertretung auch die Belange der Tagesheime in diesem Gremium eingespeist, diskutiert und abgestimmt.

Der Aufgabenbereich des Unter-ASA erstreckt sich u. a. auf die Erörterung der aktuellen und grundsätzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen, die Information der Mitglieder über Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Besprechung von Vorschlägen zur praxisgerechten Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen und Vorga-

ben aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Initiierung von Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Einrichtungen sowie die Förderung des Erfahrungsaustausches der mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung befassten Fachlichkeiten stellt ein weiteres Aufgabenpaket dar, das neben der federführenden Koordinierung auch die anschließende umfassende Evaluierung enthält. Darüber hinaus werden alle Ergebnisse des Arbeitsschutzausschusses des Referates eingespeist.

Für die Referatsleitung relevante Themen werden, um effektiv im Arbeitsschutzausschuss behandelt werden zu können, ebenfalls durch die Geschäftsführung des Unter-ASA entsprechend vor- und aufbereitet.

Durch die Einrichtung des Unter-ASA werden arbeitsschutzrechtliche Themen für die Einrichtungen transparenter dargestellt. Somit werden die Spezifika der Kindertageseinrichtungen und Tagesheime adäquat fokussiert und durch präventive Maßnahmen entsprechend berücksichtigt.

Um dieses breite Spektrum an Aufgaben im Bereich Arbeitsschutz bewältigen zu können und damit künftig die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen weiterhin sicherzustellen, ist die Ergänzung der bisherigen 0,5 VZÄ um weitere 0,5 VZÄ dringend erforderlich. Die bisherige Ergänzung um 0,5 VZÄ, wird bislang intern durch eine abgeordnete Dienstkraft sichergestellt. Ohne diese abgeordnete Dienstkraft (0,5 VZÄ) jedoch erweist es sich als unmöglich, den Forderungen im Rahmen des Arbeitsschutzes für den gesamten Kindertagesstättenbereich nachkommen zu können. Bereits mehrfach wurde eine Rückkehr des abgeordneten Personals von der abgebenden Stelle eingefordert. Mit dem Abzug des Personals muss daher jederzeit gerechnet werden. Ab diesem Zeitpunkt könnte auch die Umsetzung der nötigen Maßnahmen im Bereich des KITA-Arbeitsschutzes nicht mehr sichergestellt werden. Eine genaue Darstellung der Arbeitsaufgaben wird unter dem Punkt 4 „Zusammenfassung“ sowie in Anlage 2 dargestellt.

3. Ressourceneinsatz

Die fortlaufende Arbeit mit der nunmehr vollständig existierenden Vorsorgekartei für die Bereiche Biostoff und Arbeitsschutz hat gezeigt, dass durch ständige Personalmehrungen (etwa 700 Neueinstellungen im Jahr) fortlaufend Neuanlagen in der Vorsorgekartei vorzunehmen sind. Diese sind verbunden mit Einladungen, Rücklaufkontrollen und Mahnschreiben. Hinzu kommen jährlich wechselnde Praktikantinnen und Praktikanten (ca. 230) sowie beratungsintensive Sachbearbeitung. Die Prognose für das kommende Tageseinrichtungsjahr geht zusätzlich von noch höheren Fallzahlen aus. Um die Erledigung der geschilderten Aufgaben zu gewährleisten und somit den gesetzlichen Pflichtaufgaben nachzukommen, werden 1,5 Vollzeitäquivalente benötigt, die sich aus 1,0 VZÄ in BesGr A 9/A 10 (entspricht Entgeltgruppe E 9 TVöD) und 0,5 VZÄ in BesGr. A11 (ent-

spricht Entgeltgruppe E 10 TVöD) zusammensetzen.

Hierbei ist vorgesehen, dass die konzeptionelle Erarbeitung der Maßnahmen für die 423 städtischen Kindertageseinrichtungen der Abteilung KITA, die Leitung des Unter-ASA sowie die Leitung von Arbeitsgruppen für die genannten Bereiche durch die 0,5 VZÄ in A 11 erfolgen sollen. Die Sicherstellung des Vollzuges sowie die Koordination zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sollen durch die 1,0 VZÄ in A 9/A 10 wahrgenommen werden.

Auf die in der Anlage 2 differenziert ausgeführte „Darstellung der beantragten zusätzlichen Personalkapazitäten“ wird verwiesen.

4. Zusammenfassung

Die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat oberste Priorität. Wenn die Vorsorgekartei nicht zuverlässig, akribisch und kompetent geführt wird, bestehen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Stadt München die Verantwortung trägt, gesundheitliche Gefahren.

Durch den intensiven Kontakt mit vielen Kindern können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sogenannten Kinderkrankheiten angesteckt zu werden; das Krankheitsbild verläuft im Erwachsenenalter häufig besonders dramatisch, so dass Dauerschäden nicht auszuschließen sind. Dies trifft insbesondere auch auf schwangere Mitarbeiterinnen und deren ungeborene Kinder zu. Zudem sind nicht durch Impfung oder Immunität geschützte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Überträger der Infektionserkrankungen und erhöhen das Risiko für alle Personen in der Einrichtung.

Eine Aufklärung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über diesen Sachverhalt durch den Betriebsärztlichen Dienst ist daher unabdingbar und zudem gesetzlich vorgeschrieben. Zu den gesundheitlichen Schäden kommen bei nachgewiesener Untätigkeit des Arbeitgebers mögliche Schadenersatzforderungen des erkrankten Personals

Die Führung einer Vorsorgekartei ist arbeitsintensiv und sehr umfangreich. Eine lückenlose Dokumentation ist zwingend erforderlich, jedoch ohne zusätzliches Personal nicht umsetzbar.

Die Umsetzung der Biostoffverordnung führt dazu, dass bei auftretenden akuten Epidemien deutlich mehr geschütztes Personal in den Einrichtungen zur Verfügung steht. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit der einzelnen Einrichtungen. Dadurch wird die derzeit auf Grund der angespannten Personalsituation in den Einrichtungen bestehende Gefahr, Einrichtungen wegen erkrankten Personals zu schließen zu müssen, wesentlich geringer.

Der Bereich Arbeitsschutz hat sich in den letzten Jahren primär zu einer immer komplexeren und verantwortungsvolleren Aufgabe entwickelt, wobei die traditionellen Ziele der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten unverändert geblieben sind und

sich der Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, wie z. B. die Tätigkeit mit biologischen Stoffen, verankert hat. Deshalb ist es nicht nur aus gesetzlichen Gründen unabdingbar, die Vorsorgekartei wie gewohnt weiterzuführen und den Grad an Professionalität, Kompetenz und Qualität kontinuierlich hoch zu halten. Vielmehr besteht auch für Arbeitgeber ein Interesse an der Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten, um diese vollwertig einsetzen zu können. Außerdem steigert es die Attraktivität der „Marke“ Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin für Bewerberinnen und Bewerber im stetig härter werdendem Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt.

Das RBS wird deshalb den Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Bereichen fördern und ausbauen. Insbesondere gilt es die Vorgaben des POR zur Wahrnehmung der Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz im gesamten Referat umzusetzen. Bei den beiden Themen „Vollzug der Biostoffverordnung“ und „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen“ handelt es sich um besonders gefährdete Bereiche, die dringlich und zeitnah geregelt werden müssen.

5. Finanzierung

Personalkosten:

Die Stellen werden ab 01.01.2013 benötigt, ab diesem Zeitpunkt fallen Personalkosten an. Für eine Stelle in A 9/10 (oder E 9) sowie eine halbe Stelle in A 11/E 10 entstehen jährliche Personalauszahlungen im UA 4647 in Höhe von 94.645 € (bei Besetzung mit Beamten 62.160 €) zuzüglich eines Aufschlags von 50% für Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen in Höhe von von 31.080 €. Zusätzlich fallen für diese Stellen investive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze (4.740 € bei FiPo 4647.935.9330.0, einmalig im Jahr 2013), einmalige Kosten für die EDV-Ausstattung (3.000 € bei FiPo 4647.935.9364.9, einmalig im Jahr 2013), dauerhafte konsumtive Sachkosten für den Arbeitsplatz (1.600 € jährlich bei FiPo 4647.650.0000.3) sowie dauerhafte konsumtive Kosten für DV-Leistungen durch Dritte (5.180 € jährlich bei FiPo 2001.602.0000.8) an.

	Dauerhaft ab 01.01.2013	einmalig
Personalkosten¹		
• Jahresmittelbetrag* (Ø lfd. Personalkosten)	94.645 € ab 01.01.2013 (62.160 € für Besetzung mit Beamten)	
• Rückstellungen** (Betrag oder %-Aufschlag)	31.080 € ab 01.01.2013 (nur bei Besetzung mit Beamten)	
Sachkosten*	6.780 € ab 01.01.2013 (davon 1.600 € für konsumtive Arbeitsplatzkosten und 5.180 € für DV-Leistungen an IT@M)	7.740 € im Jahr 2013 (davon 4.740 € für Arbeitsplatzausstattung und 3.000 € für DV-Erstbeschaffung)
Transferkosten* (sofern betroffen)		
Abschreibungen²		
= Summe Kosten	101.425 € 01.01. 2013 (100.020 € bei Besetzung mit Beamten)	7.740 € im Jahr 2013
Erlöse*/**		
Saldo Kosten und Erlöse	101.425 € ab 01.01.2013 (100.020 € bei Besetzung mit Beamten)	7.740 € im Jahr 2013
Nachrichtlich: ¹⁾ Vollzeitäquivalente (VZÄs) ²⁾ Investitionen* (fließen oben in Position "Abschreibungen" ein)	+ 1,5 VZÄ ab 01.01.2013	

* sofort zahlungswirksam

** voraussichtlich später zahlungswirksam

6. Eilbedürftigkeit

Die Eilbedürftigkeit für die Behandlung der Beschlussvorlage ergibt sich aus der gesetzlichen Vorgabe des Vollzugs der Biostoffverordnung. Daher kann eine abschließende Entscheidung im nächsten Finanzierungsmoratorium nicht abgewartet werden.

Der Kinder- und Jugendhilfeausschuss wurde um Vorberatung gebeten.

Anhörungsrechte eines Bezirksausschusses bestehen nicht.

Vom Personal- und Organisationsreferat wurde dem Referat für Bildung und Sport am 11.12.2012 die in der Anlage 3 beigefügte Stellungnahme übermittelt. Die Stadtkämmerei schloss sich dieser Rückmeldung am 10.01.2013 an und erhebt ansonsten selbst keine weiteren Einwände.

Das Referat für Bildung und Sport nimmt zu den Ausführungen des Personal- und Organisationsreferates und der Stadtkämmerei wie folgt Stellung:

Das Referat für Bildung und Sport schließt sich dem Antrag des Personal- und Organisationsreferates an und stimmt einer einmaligen Befristung der geforderten Personalkapazitäten (hinsichtlich Quantität und Qualität der Aufgabenerfüllung wird auf die Anlage 2 dieser Beschlussvorlage verwiesen) bis 31.12.2015 zu.

Die Notwendigkeit der dauerhaften Einrichtung dieser Stellen ist aus Sicht des Referates für Bildung und Sport unstrittig gegeben, da es sich bei den Regelungen der Biostoffverordnung sowie des Arbeitsschutzes um Pflichtaufgaben der Arbeitgeberin handelt, deren Einhaltung zwingend sichergestellt werden muss.

Im Rahmen einer erneuten Evaluation 2015/2016 wird sowohl die Entwicklung des Aufgabenumfangs wie auch die effiziente Verzahnung mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), welches stadtweit derzeit erst gemeinsam mit allen Referaten konzeptioniert wird, thematisiert.

Der Korreferentin, Frau Stadträtin Volk, und der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Zurek, wurde jeweils ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet. Frau Stadträtin Zurek bat mit Stellungnahme vom 14.11.2012 um Ausführungen bzw. eine Ergänzung der Beschlussvorlage, die erläutert, wie die Problematik der Umsetzung der Biostoffverordnung in anderen Städten gelöst wird. Hierzu kann Folgendes berichtet werden:

Zur Sicherstellung der gesetzlichen Vorgaben der Biostoffverordnung wird eine zentrale Steuerung und Kontrolle der notwendigen (Nach-)Untersuchungen im individuell erforderlichen Turnus bei der Landeshauptstadt München für Kindertageseinrichtungspersonal gerade in Zeiten des Personalnotstands und zur Entlastung des Leitungspersonals vor Ort als einzig effiziente Maßnahme gesehen.

In diesem Zusammenhang wird über eine zentrale Vorsorgekartei das gesamte KITA-Einrichtungspersonal mit dem aktuellen Beratungsstatus in dem Sinne verwaltet, dass die Landeshauptstadt München nunmehr ihren gesetzlichen Vorgaben als Arbeitgeberin effizient und umfassend nachkommt.

Im Zuge eines aktuellen interkommunalen Vergleichs kann festgehalten werden, dass in allen telefonisch befragten Städten (Augsburg, Nürnberg, Regensburg, Würzburg und Fürth) die organisatorische Abwicklung der (Nach-)Untersuchungen des Kindertagesstättenpersonals im Rahmen der Personalwirtschaft von der Verwaltung und nicht von den Einrichtungsleitungen vor Ort übernommen wird. Das gesamte Verfahren einschließlich des einschlägigen Controllings des Nachuntersuchungsbedarfs sowie der tatsächlichen Durchführung der Untersuchungen erfolgt in allen befragten Kommunen zentral und hat sich – ebenso wie die derzeitige Organisation bei der Landeshauptstadt München – bewährt. Auch die Erzdiözese München-Freising als großer Träger entwickelt nach gesammelten Erfahrungen mit der dezentralen Verwaltung im Rahmen des Vollzugs der Biostoffverordnung ganz aktuell in Abstimmung mit ihren Kirchenverwaltungen eine zentrale Lösung.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat wird gebeten, im Benehmen mit dem Referat für Bildung und Sport die erforderlichen 1,0 Stellen für eine Sachbearbeiterin/einen Sachbearbeiter für den Vollzug der BiostoffVO in der Besoldungsgruppe A9/A10 bzw. der Entgeltgruppe E9 sowie die 0,5 Stellen für eine Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter für den Bereich Arbeitsschutz in der Besoldungsgruppe A11 bzw. Entgeltgruppe E10 einzurichten und die Stellenbesetzung in die Wege zu leiten.
Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 94.645 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung für das Haushaltsjahr 2013 im Rahmen des Nachtragshaushalts und ab dem Haushaltsjahr 2014 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen/Beamten durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von 31.080 €.
2. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmaligen investiven Sachkosten zur Arbeitsplatzerausstattung in Höhe von 4.740 € und die DV-Erstbeschaffungskosten in Höhe von 3.000 € für die Verwaltungsstellen sowie die dauerhaft konsumtiven Sachkosten für den Arbeitsplätze in Höhe von 1.600 € und die DV-Leistungen in Höhe von 5.180 € zusätzlich zum Nachtragshaushalt 2013 bzw. im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2014 anzumelden.
3. Der Ausschuss für Bildung und Sport stimmt dem Bedarf und der Dringlichkeit der aufgezeigten Stellenzuschaltung bei KITA zu. Der Beschluss unterliegt nicht dem Finanzierungsmoratorium, weil der Verpflichtung der gesetzlichen Ausführung der Biostoffverordnung nachgekommen werden muss.
4. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die aufgrund dieses Beschlusses vorlage bis 31.12.2015 befristet eingerichteten Stellen und deren Einwertungen zu evaluieren, um bei entsprechendem Bedarf eine Anpassung sowie rechtzeitige Entfristung in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsreferat zu ermöglichen.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Der Referent

Christine Strobl
2. Bürgermeisterin

Rainer Schweppe
Stadtschulrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z. K.

V. Wv. RBS-KITA-GSt-AV

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An
 - das Personal- und Organisationsreferat
 - das Direktorium – HA II
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – FT
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – SB
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – FB
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – GSt
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – GSt – H
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – GSt – PuO
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – GSt – Z
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – GSt – AV
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – ÖA
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – QM
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – SuG
 - das Referat für Bildung und Sport – KITA – C
 - das Referat für Bildung und Sport – PKC
 - das Referat für Bildung und Sport – GL 1
 - das Referat für Bildung und Sport – GL 2
 - das Referat für Bildung und Sport – GL 3
 - das Referat für Bildung und Sport – RA
 - das Referat für Bildung und Sport – ZV/ GL

z. K.

Am