



Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals

Status-Quo und Ansatzpunkte zur
Gesundheitsförderung



**Institut für Gesundheitsförderung
und Prävention GmbH**

www.ifgp.at

— Impressum

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH

E-Mail: office@ifgp.at

Web: www.ifgp.at

— Geschäftsführerin: Mag. Beate Atzler, MPH

Autor: Dr. Lukas Teufl

Fertigstellung des Berichts: 31.05.2022

Standort: Wien

Zitiervorschlag: Teufl, L. (2022). Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals. Status-Quo und Ansatzpunkte zur Gesundheitsförderung. Wien: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

Ansprechperson: Dr. Lukas Teufl
Tel. +43 (0) 50 / 23 50 37950
lukas.teufl@ifgp.at

— Kontaktadressen

Hauptsitz Graz
Haideggerweg 40
8044 Graz

Standort Wien
Nordbahnstraße 51
1020 Wien

Standort Linz
Gruberstraße 77
4020 Linz

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	6
1. Hintergrund.....	9
1.1 Fragestellungen.....	9
1.2 Methodik.....	9
1.2.1 Internetrecherche zum organisatorischen Rahmen.....	10
1.2.2 Literaturrecherche zu Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals....	10
1.2.3 Telefoninterviews mit dem Kindergartenpersonal.....	10
1.2.4 Telefoninterviews mit Vertreter*innen der wichtigsten Organisationen.....	11
2. Ergebnisse.....	13
2.1 Organisatorischer Rahmen und wichtige Organisationen.....	13
2.1.1 Rechtlicher Rahmen.....	14
2.1.2 Aus- und Weiterbildung.....	14
2.1.3 Träger.....	15
2.1.4 Vernetzung.....	15
2.1.5 Forschung.....	16
2.2 Gesundheit und Wohlbefinden.....	17
2.2.1 Subjektiver Gesundheitszustand.....	17
2.2.2 Depressive Verstimmung.....	17
2.2.3 Emotionsregulation.....	17
2.2.4 Selbstwirksamkeit.....	18
2.2.5 Persönlichkeit.....	18
2.2.6 Arbeiten unter COVID-19-Bedingungen.....	19
2.3 Berufsspezifische Determinanten.....	19
2.3.1 Arbeitszufriedenheit.....	19
2.3.2 Arbeitsaufgaben & Gestaltungsspielraum.....	20
2.3.3 Arbeits- und Vorbereitungszeiten.....	22
2.3.4 Stress & Stressbewältigung.....	23
2.3.5 Emotionale Erschöpfung.....	25
2.3.6 Absenzen, Fluktuation und Personalmangel.....	26
2.3.7 Betreuungsschlüssel.....	27
2.3.8 Unterstützung durch und Konflikte mit Kolleg*innen.....	27
2.3.9 Prozessqualität und Gruppenchaos.....	27

2.3.10	Kranke Kinder	28
2.3.11	Herausforderungen in Bezug auf die Kinder	29
2.3.12	Zusammenarbeit und Konflikte mit Eltern	29
2.3.13	Infrastruktur & Ausstattung	29
2.3.14	Gesellschaftliche Stellung und Wertschätzung des Kindergartenpersonals	31
2.3.15	Externe Unterstützungssysteme	31
2.4	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.....	31
3.	Diskussion	35
3.1	Organisatorischer Rahmen und wichtige Player	35
3.2	Gesundheit, Wohlbefinden und berufsbezogene Gesundheitsdeterminanten.....	36
3.3	Aktueller Status der Gesundheitsförderung in Österreich.....	37
3.4	Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung.....	37
4.	Literaturreferenzen.....	40
5.	Anhang	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organisatorischer Rahmen in Hinblick auf Gesundheit von Kindergarten- und Krippenpersonal.....	13
---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der eingeladenen Organisationen. Aufgrund der Anonymität werden die Namen der interviewten Personen nicht angeführt.....	11
Tabelle 2: Was gefällt dem Kindergartenpersonal besonders gut an der Arbeit?	20
Tabelle 3: Arbeitsaufgaben nach Berufsgruppen. Informationen aus den Interviews mit dem Kindergartenpersonal	21
Tabelle 4: Die größten Herausforderungen aus Sicht des Kindergartenpersonals	23
Tabelle 5: Die größten Herausforderungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen aus Sicht der Vertreter*innen wichtiger Organisationen.	24
Tabelle 6: Herausforderungen mit den Kolleg*innen	28
Tabelle 7: Herausforderungen mit den Kindern	29
Tabelle 8: Herausforderungen mit den Eltern	30
Tabelle 9: Wovon die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals am meisten profitieren würden.....	33

Zusammenfassung

Im Zentrum des Berichts stehen der organisatorische Rahmen, die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals. Im Detail sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie ist die Struktur des Kindergartenpersonals hinsichtlich Aufsichtsbehörde, Anstellungsverhältnis, Weiterbildung und politische Vertretung gestaltet?
- Wie steht es generell um die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals und welche Bedarfe an Gesundheitsförderung lassen sich erkennen?
- Welche berufsspezifischen Determinanten stehen im Zusammenhang mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden des Kindergartenpersonals?
- Welche Organisationen bieten bereits Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Kindergärten an und welche Maßnahmen sind das?
- Welche Organisationen sollen zukünftig in die Planung der Servicerung eingebunden werden und weshalb?

Zur Bearbeitung der Forschungsfragen wurden Literatur- und Internetrecherchen sowie 19 Telefoninterviews mit dem Kindergartenpersonal und Vertreter*innen von wichtigen Organisationen eingesetzt. Dadurch wurden Informationen aus Forschungsarbeiten und Wahrnehmungen aus dem Alltag des Kindergartenpersonals kombiniert und verglichen, um belastbare Antworten auf die Fragestellungen zu erhalten.

Organisatorischer Rahmen

Die recherchierten Organisationen wurden anhand von fünf Kategorien gebündelt: Rechtlicher Rahmen, Aus- und Weiterbildung, Träger, Vernetzung und Forschung. Auf rechtlicher Ebene sind es allen voran die Länder und auf übergeordneter Ebene das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, die die Rahmenbedingungen und deren Entwicklung diskutieren und vorgeben. Aufgrund der Tatsache, dass die gesetzliche Ausübung und Kontrolle den Ländern obliegt, kommt es zu großen Unterschieden zwischen den einzelnen Bundesländern (z.B. in Bezug auf die Gruppengrößen, den Betreuungsschlüssel, die Ausbildung der Assistent*innen, ...).

Auch die Trägerinstitutionen der Kindergärten haben eigene Regelungen, sodass auch hier sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen für das Personal gelten. Die unterschiedlichen Trägerinstitutionen sind auch der Grund dafür, dass sich die Versicherungslandschaft für das Personal heterogen gestaltet. Diese Heterogenität (Bundesländer, Trägerinstitutionen, Sozialversicherungen) macht es schwierig, die Verantwortlichkeiten für bestimmte Themenfelder des Kindergartenpersonals klar und eindeutig zu identifizieren.

Richtet man den Blick auf die Aus- und Fortbildungslandschaft, so fällt auch hier ein inkonsistentes Vorgehen auf. Einzig die Ausbildung der Pädagog*innen ist mit dem Besuch einer Bildungsanstalt für Elementarpädagogik (BAfEP), entweder als fünfjähriges Modell oder als Kolleg, festgelegt. Für die Assistent*innen gibt es kein einheitliches Vorgehen einer Ausbildung.

Organisierte Vernetzung des Kindergartenpersonals passiert über Gewerkschaften aber auch private Netzwerke. Diese Netzwerke fordern bessere Arbeitsbedingungen für die Elementarpädagogik und forcieren die pädagogische Qualität. Forschung zum Kindergartenpersonal forciert hauptsächlich die pädagogische Qualität des Personals und ihre Auswirkungen auf die kindliche Entwicklung.

Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals

Das Kindergartenpersonal berichtet in den recherchierten Studien von einem guten Gesundheitszustand und geringen Raten an depressiver Verstimmung, doch zugleich zeichnet es sich durch hohe Belastungswerte und einer hohen Rate an emotionaler Erschöpfung aus. Diese Kombination lässt einen gewissen Grad an Resilienz erkennen, der jedoch weiter ausgebaut werden muss. Besonders die berufsbedingten Gesundheitsdeterminanten müssen zur Stärkung der Gesundheit und des Wohlbefindens stärker in den Fokus rücken.

Der Arbeitsalltag zeichnet sich durch mannigfaltige und herausfordernde Aufgaben aus. Das Personal ist gefordert den Bedürfnissen der Kinder, aber auch Eltern, Träger und Aufsichtsbehörden und Kolleg*innen gerecht zu werden. Die größten arbeitsbezogenen Stressoren aus Sicht des Personals sind:

- Die ungünstigen Gruppengrößen gepaart mit einem Personalmangel.
- Das Gefühl, nur noch Schadensbegrenzung betreiben zu können und den eigenen Ansprüchen nicht mehr gerecht zu werden.
- Der wachsende Administrationsaufwand, für den nicht genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Inadäquate Ansprüche der Eltern sowie Vereinnahmung des Personals für private Angelegenheiten.
- Der fehlende Respekt von Seiten der Eltern und der Gesellschaft für die Elementarpädagogik.
- Die immer größer werdende Schere der Entwicklungsstände der Kinder.
- Die fehlende Möglichkeit für Pausen und Erholung während des Arbeitsalltags.
- Der hohe Lärmpegel in den Gruppen und die fehlenden ergonomischen Möbel für das Personal.
- Die fehlende bzw. oberflächliche Ausbildung der Assistent*innen.

Diese Herausforderungen bergen die Gefahr, sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals auszuwirken. Dies stellt eine Erklärung dar, weshalb diese Berufsgruppen in hohem Maße von Mitarbeiterfluktuation betroffen sind.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Österreich

Punktuelle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung scheinen dem Großteil des Kindergartenpersonals zwar bekannt zu sein, aber nur ein kleiner Teil hat auch tatsächlich an entsprechenden Angeboten teilgenommen. Der Hauptgrund scheint die Priorisierung von pädagogischen Angeboten zu sein. So hat das Personal höheres Interesse daran, ihre pädagogische Qualität zu steigern und stellt die eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund.

Aus Sicht der interviewten Organisationen gibt es eine Fülle an Angeboten, die jedoch nur in einzelnen Bundesländern angeboten werden. Thematisch werde bereits ein breiter Rahmen bespielt, doch methodisch gäbe es noch Verbesserungsbedarf. So scheinen gerade Leiter*innen spezifische Angebote zu benötigen (z.B. Führungskompetenz, Konfliktmanagement, Kommunikation) und Assistent*innen gelten als vergessene Zielgruppe.

Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung

Aus den Informationen der Studien und der Interviews lassen sich folgende Ansatzpunkte ableiten, die die Entwicklung der Gesundheitsförderung des Kindergartenpersonals maßgeblich voranschreiten lassen können:

- Solide und belastbare Datenbasis für Österreich schaffen
- Systematische Sammlung von Angeboten und Maßnahmen
- Stärkere Vernetzung der Organisationen
- Verankerung von GF-Maßnahmen in Einrichtungen und Ausbildung
- Vier Erfolgsfaktoren für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung:
Regionalität, ausreichende Verfügbarkeit, Besuch in der Dienstzeit, hoher Praxisbezug
- Zwei neue Zielgruppen: Ältere und Assistent*innen
- Mögliche Zukunftsthemen für Maßnahmen auf der Verhaltensebene:
Erhöhung der Autonomie, Verbesserung des Teamklimas, Erhöhung der Führungskompetenz, Reduktion der psychischen Belastung, regelmäßige Supervision & Weiterbildung.
- Mögliche Zukunftsthemen für Maßnahmen auf der Verhältnisebene:
Mehr Personalressourcen, besserer Betreuungsschlüssel, kleinere Gruppen, mehr Vorbereitungszeit, Administrationsaufwand reduzieren, ergonomische Möbel für das Personal, gratis Impfungen, höherer Praxisbezug in der Ausbildung.

1. Hintergrund

Die Corona-Pandemie hat erneut gezeigt, wie wichtig außerfamiliäre Betreuung in Form von Schulen aber auch Kinderbetreuungseinrichtungen wie Kindergärten für die Gesellschaft in Hinblick auf die gesunde Entwicklung der Kinder und Jugendlichen aber auch als Entlastung für die Erziehungsberechtigten wirken. Die gelingende Betreuung und Förderung der Kinder und Jugendlichen verlangt den Pädagog*innen und Assistent*innen viel Energie und Engagement ab. Aus diesem Grund rücken die Gesundheit und das Wohlbefinden dieser Personen stärker in den Vordergrund, um ein langfristiges, zufriedenstellendes und gesundes Arbeiten zu gewährleisten.

Seit Jahren koordiniert der Dachverband der Sozialversicherungsträger (DVSV) die Service Stellen gesunde Schule (SSgS) in Österreich. Diese Service Stellen unterstützen Schulen und das Personal darin, ihre Gesundheitsförderung im Schulleitbild zu verankern und die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Personen an der Schule zu verbessern. Aber auch Kindergärten zeigen hohen Bedarf an derartigen Angeboten. Eine österreichweite und einheitliche Struktur wie jene der SSgS gibt es für Kindergärten jedoch noch nicht. Aus diesem Grund wurde das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) beauftragt, diesen Bericht zu erstellen um eine Grundlage für die Diskussionen für eine etwaige Servicierung zu schaffen.

1.1 Fragestellungen

Im Zentrum des Berichts stehen einerseits der organisatorische Rahmen und andererseits die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals. Im Detail sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie ist die Struktur des Kindergartenpersonals hinsichtlich Aufsichtsbehörde, Anstellungsverhältnis, Weiterbildung und politische Vertretung gestaltet?
- Wie steht es generell um die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals und welche Bedarfe an Gesundheitsförderung lassen sich erkennen?
- Welche berufsspezifischen Determinanten stehen im Zusammenhang mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden des Kindergartenpersonals?
- Welche Organisationen bieten bereits Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Kindergärten an und welche Maßnahmen sind das?
- Welche Organisationen sollen zukünftig in die Planung der Servicierung eingebunden werden und weshalb?

1.2 Methodik

Zur Bearbeitung der Forschungsfragen wurden Literatur- und Internetrecherchen sowie Telefoninterviews eingesetzt. Dadurch wurden Informationen aus Forschungsarbeiten und Wahrnehmungen aus dem Alltag des Kindergartenpersonals kombiniert und verglichen, um belastbare Antworten auf die Fragestellungen zu erhalten.

1.2.1 Internetrecherche zum organisatorischen Rahmen

Die Internetrecherche wurde geografisch auf Österreich beschränkt. Gesucht wurde nach Organisationen, die ...

- (1) den rechtlichen Rahmen bezogen auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit des Kindergartenpersonals vorgeben oder Teil davon sind.
- (2) die Aus- und Weiterbildungslandschaft für das Kindergartenpersonal gestalten und in ihr mitwirken.
- (3) als Träger für Kindergärten und Kinderkrippen fungieren.
- (4) die Interessen des Kindergartenpersonals nach außen vertreten oder Vernetzungsaktivitäten organisieren.
- (5) sich mit dem Thema Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals aus wissenschaftlicher Perspektive auseinandersetzen.

1.2.2 Literaturrecherche zu Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals

Die Literaturrecherche wurde anfänglich ebenfalls auf Österreich beschränkt. So wurden Berichte und Buchkapitel zur Kindergartenlandschaft und im speziellen zur aktuellen Gesundheit des Kindergartenpersonals recherchiert. In einem zweiten Schritt wurde die Recherche jedoch international ausgeweitet, weil die österreichische Literatur zur Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals nur sehr spärlich ausfiel. Abgerundet wurde die Recherche mit der Beschaffung der Statistiken zu Kinderbetreuungseinrichtungen und Kindergartenpersonal.

1.2.3 Telefoninterviews mit dem Kindergartenpersonal

Insgesamt wurden zehn Interviews mit dem Kindergartenpersonal geführt: Zwei Interviews mit Leiter*innen, sechs Interviews mit Pädagog*innen (ohne Leitungsfunktion) und zwei Interviews mit Assistent*innen. Die Interviewpartner*innen stammten aus Wien, Niederösterreich und der Steiermark. Sie arbeiteten 1 bis 28 Jahre in ihrem Beruf, wobei acht Personen in Vollzeit und zwei Personen in Teilzeit tätig sind. Ihre Einrichtungen hatten zwei bis sieben Gruppen, darunter Kleinkindgruppen, Regelgruppen, Familien bzw. Patchwork- und Integrationsgruppen. Die Interviews dauerten 24 bis 64 Minuten. Es wurden tiefgehende Informationen und persönliche Eindrücke eingeholt ¹um folgende Fragen zu beantworten:

- (1) Wie gestaltet sich die Struktur im eigenen Kindergarten?
- (2) Welchen typischen Herausforderungen begegnen die Personen in der Arbeit?
- (3) Welche berufsspezifischen Gesundheitsdeterminanten nehmen die Personen wahr?
- (4) Welche Angebote zur Gesundheitsförderung sind bekannt und werden genutzt?
- (5) Wo werden vielversprechende Ansatzpunkte gesehen, um die körperliche und psychische Gesundheit des Kindergartenpersonals zu verbessern?

¹ In den folgenden Kapiteln sind Passagen aus den Interviews in blauer, kursiver Schrift formatiert.

Der entsprechende Interview-Leitfaden wurde teamintern entwickelt und diskutiert. Danach wurde er von Carina Teschl (DVSV) begutachtet. Aufgrund der Rückmeldungen wurde er überarbeitet. Der finale Leitfaden befindet sich im Anhang.

1.2.4 Telefoninterviews mit Vertreter*innen der relevantesten Organisationen

Parallel zu den Interviews mit dem Kindergartenpersonal wurden auch neun Interviews mit Vertreter*innen relevanter Organisationen im Zusammenhang mit Kindergärten geführt. Diese Organisationen waren entweder im rechtlichen Rahmen, in der Aus- und Weiterbildung, als Träger oder in der Vernetzung des Kindergartenpersonals verankert (Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht der eingeladenen Organisationen. Aufgrund der Anonymität werden die Namen der interviewten Personen nicht angeführt.

Eingeladene Organisationen	Abteilung bzw. Organisationseinheit
BMBWF*	Abteilung I/4
BVAEB	Gesundheitsförderung
Amt der Landesregierung	-
eine BAfEP	-
Pädagogische Hochschule	Elementarpädagogik
Caritas	-
Kinderfreunde	-
GPA**	-
younion	MA10
NeBÖ	-
Styria vitalis	Team Kindergarten

* Die Intervieweinladung wurde abgelehnt. ** Die Organisation reagierte nicht auf die Intervieweinladung.

BMBWF = Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BVAEB = Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau, BAfEP = Bildungsanstalt für Elementarpädagogik, gpa = Gewerkschaft der Privatangestellten, NeBÖ = Netzwerk elementare Bildung Österreich

Es wurden Informationen ²zu folgenden Fragen eingeholt:

- (1) Wie wichtig wird Gesundheitsförderung für Kindergartenpersonal eingeschätzt?
- (2) Welche berufsspezifischen Gesundheitsdeterminanten werden als besonders einflussreich wahrgenommen?
- (3) Werden bereits Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von der eigenen Organisation angeboten bzw. sind Maßnahmen bekannt?
- (4) Auf welche Besonderheiten sollte man in der Arbeit mit der Zielgruppe Kindergartenpersonal achten?
- (5) Wo werden vielversprechende Ansatzpunkte gesehen, um die körperliche und psychische Gesundheit des Kindergartenpersonals zu verbessern?

Auch dieser Leitfaden wurde teamintern entwickelt und diskutiert. Carina Teschl (DVS) gab anschließend Ihre Rückmeldungen, aufgrund derer der Leitfaden finalisiert wurde. Auch dieser Leitfaden befindet sich im Anhang.

² In den folgenden Kapiteln sind Passagen aus den Interviews in blauer, kursiver Schrift formatiert.

2. Ergebnisse

Die Ergebnisse der Recherchen und Telefoninterviews werden zuerst hinsichtlich der Frage nach dem organisatorischen Rahmen und relevanten Organisationen für Kindergärten dargestellt. Danach erfolgt der Blick auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die berufsspezifischen Gesundheitsdeterminanten des Kindergartenpersonals. Im letzten Schritt werden bereits etablierte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie zukünftige Bedarfe dargestellt.

2.1 Organisatorischer Rahmen und relevante Organisationen

Die recherchierten Organisationen wurden anhand von fünf Kategorien gebündelt: Rechtlicher Rahmen, Aus- und Weiterbildung, Träger, Vernetzung und Forschung (Abbildung 1). Blau markierte Organisationen sind jene, die im Speziellen auch auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals abzielen.

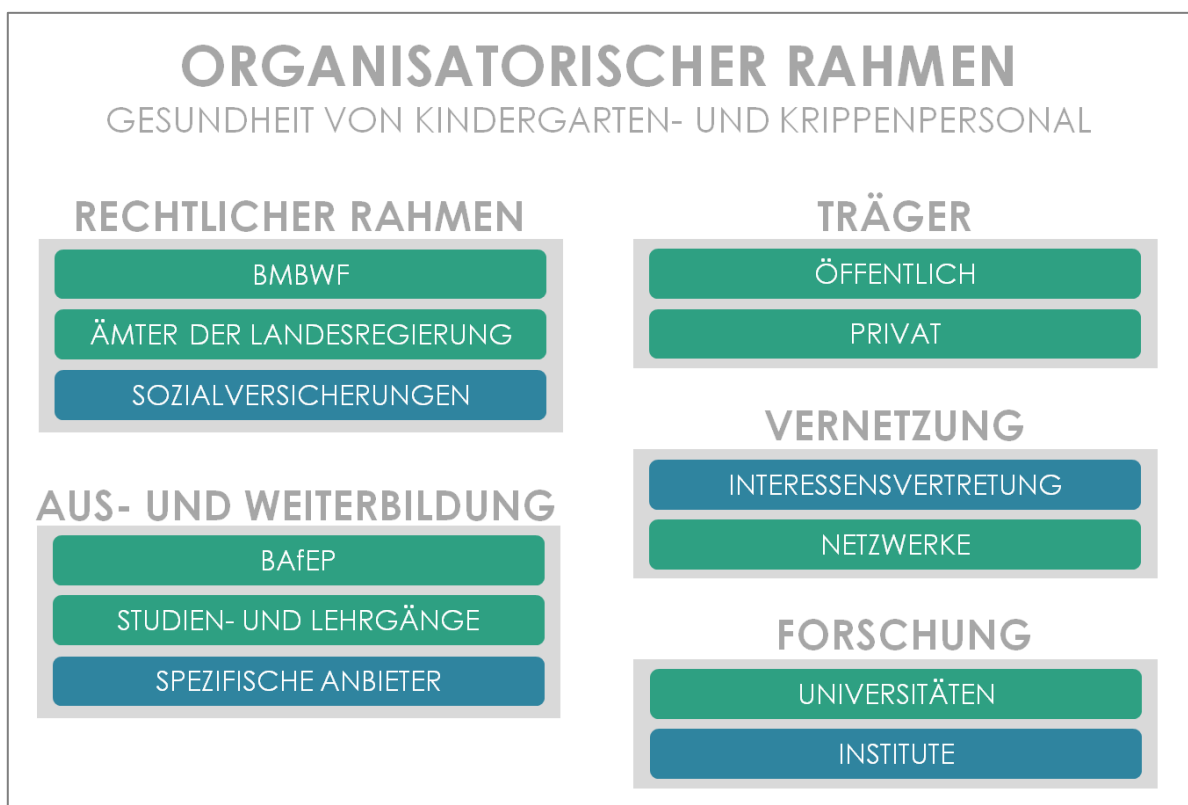


Abbildung 1: Organisatorischer Rahmen in Hinblick auf Gesundheit von Kindergarten- und Krippenpersonal

2.1.1 Rechtlicher Rahmen

Im Jahr 2018 wurde die **Abteilung I/4 – Elementarpädagogik, Sozialpädagogik und vorschulische Integration im BMBWF** (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) eingerichtet. Damit ist das BMBWF nun neben der Ausbildung von Pädagog*innen auch für die Koordination der Bundesagenden im Bereich der Elementarpädagogik zuständig. Dazu zählten insbesondere die Sprachförderung, Wertevermittlung sowie die Schnittstelle Kindergarten–Schule (siehe https://www.bmbwf.gv.at/Themen/ep/ep_bmbwf.html). Außerdem wurde 2020 ein bundesweiter Beirat für Elementarpädagogik gegründet, der aktuelle Herausforderungen und Chancen in der Elementarpädagogik diskutiert und Handlungsempfehlungen gibt.

Die Gesetzgebung und Vollziehung liegen jedoch nach wie vor bei den Bundesländern. Das bedeutet, dass die Länder die Rahmenbedingungen (z.B. zu den Räumlichkeiten, dem Betreuungsschlüssel, die Ausbildung der Assistent*innen, ...) für elementare Bildungseinrichtungen vorgeben. Folglich sind die Arbeitsbedingungen für das Kindergartenpersonal von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Organisatorisch übernehmen diese Aufgabe die **Ämter der Landesregierung**. Ausnahmen hierbei sind Wien, hier liegt die Verantwortung bei der Stadtverwaltung (MA10 Amt für Kindergärten und MA11 Amt für Jugend und Familie) und Oberösterreich, wo die Bildungsdirektion diese Funktion hat. Auch die Kindergartenaufsicht, z.B. in Form von Inspektor*innen, wird von den Ämtern der Landesregierung organisiert. Grundlage für die Arbeiten des BMBWF und der Länder ist das Bundesverfassungsgesetz, insbesondere die Vereinbarungen gemäß Artikel 14 und 15a.

Wie viele Pädagog*innen und Assistent*innen bei welchen **Sozialversicherungsträgern** versichert sind konnte auch durch Telefonate mit Vertreter*innen der Sozialversicherung nicht zur Gänze geklärt werden. Fest steht, dass durch die unterschiedlichen Träger (öffentlich vs. privat) und Bundesländerstrategien eine sehr diverse Versicherungsstruktur zustande kommt. So scheint ein Großteil der Pädagog*innen und Assistent*innen bei der BVAEB (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau) versichert zu sein, sofern sie bei der Gemeinde oder Stadt beschäftigt sind. Aber auch bei der ÖGK (Österreichische Gesundheitskasse) oder auch bei verschiedenen Krankenfürsorgeanstalten (z.B. bei der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien oder Kranken- und Unfallfürsorge für oberösterreichische Landesbedienstete) ist Kindergartenpersonal versichert. Im allgemeinen Sozialversicherungsgesetz ist unter anderem vorgeschrieben, dass für gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen gesorgt werden muss, sowie Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit und zur Krankheitsverhütung angeboten werden können (§ 116).

2.1.2 Aus- und Weiterbildung

In Österreich werden Elementarpädagog*innen an **BAfEPs** (Bildungsanstalten für Elementarpädagogik) ausgebildet. Es handelt sich um fünfjährige Berufsbildende Höhere Schulen die mit der Matura abgeschlossen werden. Alternativ bieten BAfEPs auch (berufsbegleitende) Kollegs an. Die berufsbezogenen Fächer umfassen Elementarpädagogik, Pädagogik, inklusive Pädagogik, Didaktik, Organisation & Management, bildnerische Erziehung, Werkerziehung, textiles Gestalten, Musikerziehung und Stimmbildung, Instrumentalunterricht, rhythmisch-musikalische

Erziehung sowie Bewegungserziehung. Zusätzlich gibt es noch Praxisstunden und Praktika, die es zu absolvieren gilt, aber auch Übungen zu Kommunikation und Gruppendynamik.

Die **Ausbildung der Assistent*innen** ist nicht einheitlich und daher wieder von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. In manchen Ländern gibt es hierzu keine gesetzlichen Vorgaben, in manchen sind Kurzausbildungen vorgesehen. Neu sind dreijährige Formen der BAfEPs, die einer Berufsbildenden mittleren Schule entsprechen und pädagogische Assistent*innen ausbilden. Diese werden aktuell in 4 der 31 BAfEPs angeboten.

*„Manche Assistent*innen haben keine oder nur eine sehr kurze Ausbildung gemacht. Die waren im Büro oder in der Gastronomie und sind jetzt bei uns. Ohne fundierte Ausbildung wissen Assistent*innen nicht, was hinter unserer Arbeit steckt. Es dauert lange, bis man hier das Grundverständnis geschaffen hat.“*

Eine neue Entwicklung stellen eigene **Studien und Lehrgänge** dar, die die Akademisierung der Kindergartenpädagog*innen in Gang setzen wollen. So bieten die Pädagogischen Hochschulen Bachelorstudien zur Elementarbildung, Elementarpädagogik oder auch Sozialmanagement in der Elementarpädagogik an. Ein Bachelorstudium (Bildung & Erziehung) wird auch von KIWI (Kinder in Wien) und eines (Sozialmanagement in der Elementarpädagogik) vom FH Campus Wien angeboten. An der Universität Salzburg kann zudem ein Masterstudiengang Elementarpädagogik absolviert werden. Lehrgänge gibt es beispielsweise an der Universität Salzburg (Elementarpädagogik), an der Universität Innsbruck (Pädagogische Qualität und Qualitätsentwicklung im Kindergarten) und an der PH Wien (Elementarpädagogik).

Fort- und Weiterbildungsangebote werden allen voran von den PHs angeboten, wobei sich der Großteil auf pädagogische Inhalte fokussiert. Aber auch Institute (z.B. IKH: Institut für Kindergarten- und Hortpädagogik, IBB: Institut für Bildung und Beratung, bfi: Berufsförderungsinstitut, ...) sowie private und öffentliche Organisationen und Vereine (z.B. Wifi Wien, Kinderdreh Scheibe, Teach For Austria, Montessori Vereinigung Wien, ...) bieten Seminare und Kurse an.

2.1.3 Träger

In Österreich werden ca. 52% der Krippen und Kleinkindbetreuungseinrichtungen, 28% der Kindergärten und 73% der altersgemischten Betreuungseinrichtungen von privaten Trägern betrieben (Statistik Austria, 2021). Über alle Kindertagesheime hinweg werden 43% aller Einrichtungen von **privaten Trägern** erhalten. Zu den größten privaten österreichischen Trägern gehören die Kinderfreunde, Caritas und Hilfswerk, Kinder in Wien, die St. Nikolausstiftung und Generationen in Partnerschaft.

2.1.4 Vertretung und Vernetzung

Das Kindergartenpersonal wird vorrangig durch die **Gewerkschaft** GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten), Youunion und vida vertreten. Aber auch die KiV **Personalvertretung**, der ÖBG (Österreichische Gewerkschaftsbund), die GöD (Gewerkschaft öffentlicher Dienst) und die Arbeiterkammer kommunizieren und diskutieren verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen des

Personals. So werden Themen wie Mindestlöhne, Sicherheitskonzepte, administrative Entlastung, Budget für die Elementarpädagogik im Allgemeinen, Aus- und Fortbildung, Kindergartenplätze und Öffnungszeiten kommuniziert und als verbesserungswürdig angesehen.

Aber auch **Netzwerke** rund um das Thema Elementarpädagogik wurden gegründet. Das NeBÖ (Netzwerk elementare Bildung Österreich), EduCare und NAE (Netzwerk akademisierter Elementarpädagog*innen) verfolgen beispielsweise die Ziele, die Qualität und die Rahmenbedingungen in österreichischen Kinderbetreuungseinrichtungen zu verbessern. Dabei forcieren sie unter anderem neben einer Vernetzung auch die Nutzung und Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse, die Präsenz in der Öffentlichkeit, die Organisation von Tagungen und Veranstaltungen sowie den Dialog mit Entscheidungsträger*innen.

2.1.5 Forschung

Zwei **weitere Netzwerke**, die ÖFEB (Österreichische Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen) mit der Sektion Elementarpädagogik und die nationale Arbeitsgruppe „Pädagogische Qualität in Kindergärten und Krippen“ stellen vorrangig die Forschung und die Nutzung von neuen Forschungsergebnissen in den Mittelpunkt. Die ÖFEB konzentriert sich dabei vor allem auf die Diskussion von theoretischen Modellen und methodischen Ansätzen, organisiert Treffen und Tagungen und unterstützt den Publikationsprozess. Die nationale Arbeitsgruppe „Pädagogische Qualität in Kindergärten und Krippen“ wird durch die beiden elementarpädagogischen Professuren Österreichs (Graz und Innsbruck) organisiert und verfolgt allen voran die aktive Forschung und Dissemination von Ergebnissen.

Die Schwerpunkte des Arbeitsbereiches Elementarpädagogik an der **Universität Graz** (Dr. Catherine Walter-Laager und Dr. Lars Eichen) sind die Professionalisierung durch Weiterbildung, Qualitätsentwicklung und –sicherung und der Aufbau und die Nutzung einer internationalen Datenbank. Der Lehr- und Forschungsbereich Elementarpädagogik der **Universität Innsbruck** (Dr. Wildfried Smidt) beschäftigt sich mit der Professionalisierung der Ausbildung, der pädagogischen Qualität, der Förderung von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund, die Beobachtung und Dokumentation kindlicher Bildungsprozesse und der Zusammenarbeit mit den Eltern. Auch die Forschungseinheit Psychoanalytische Pädagogik an der **Universität Wien** (Dr. Wilfried Datler) beschäftigt sich mit der Elementarpädagogik, allerdings vorrangig aus der Perspektive der Psychoanalyse. Zusätzlich widmet sich das **ÖIF** (Österreichische Institut für Familienforschung) immer wieder verschiedenen Inhalten rund um die Elementarpädagogik, z.B. Ausgaben für Elementarbildung und Kinderbetreuung in Österreich. Außerdem erwähnenswert ist das **CBI** (Charlotte Bühler Institut) mit dem Fokus auf Qualität im Kindergarten und praxisorientierter Kleinkindforschung.

Demographische und systematische Studien zur Gesundheit und zum Wohlbefinden von Kindergartenpersonal sind in Österreich noch nicht durchgeführt worden. Drei Studien heben sich jedoch hervor, da sie die Dynamiken des Kindergartenpersonals im deutschsprachigen untersuchten: (1) Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergarten und Kinderkrippe (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015), die insgesamt 34 Pädagog*innen und 24 Assistent*innen qualitativ untersuchte, (2) Gesundheitsfolgenabschätzung zum verpflichtenden

Kindergartenjahr (Haas, Gruber, Kerschbaum, Knaller, Sax & Türscherl, 2012), die auch gesundheitliche Risiken für das Personal aufzeigt und (3) Arbeitsbedingungen und Gesundheit des Kindertagesstättenpersonals in der Stadt Zürich (Blöchliger & Bauer, 2014), an der 1093 Betreuungspersonen aus Zürich teilnahmen. Die Ergebnisse dieser Studien finden sich in den nachfolgenden Kapiteln.

2.2 Gesundheit und Wohlbefinden

Zunächst werden Informationen zu allgemeinen Gesundheitsmarkern gegeben und dargestellt, wie diese beim Kindergartenpersonal ausgeprägt sind. Der Großteil der Studien wurde ausschließlich mit Pädagog*innen durchgeführt, sodass diese nicht ohne weiteres auf Assistent*innen und Leiter*innen verallgemeinert werden können. Außerdem handelt es sich mehrheitlich um internationale Studien, da deutschsprachige oder gar österreichische Studien zu diesem Themenfeld kaum durchgeführt wurden.

2.2.1 Subjektiver Gesundheitszustand

In Zürich bewerten ca. 80% des Kindergartenpersonals den eigenen Gesundheitszustand als eher gut bis sehr gut. Dabei fällt die Einschätzung bei Praktikant*innen und Auszubildenden am geringsten aus (Blöchliger & Bauer, 2014). Damit schneidet das Kindergartenpersonal in Zürich etwas besser ab als die österreichische Bevölkerung, wovon 75% den eigenen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen (Klimont, 2020), jedoch schlechter als die Schweizer Bevölkerung, wovon ca. 85% den eigenen Gesundheitszustand als gut bis sehr gut einschätzen (Bundesamt für Statistik, 2022).

2.2.2 Depressive Verstimmung

Eine depressive Verstimmung ist gekennzeichnet durch eine Stimmungseinengung, die über einen längeren Zeitraum hinweg andauert. Personen mit einer depressiven Verstimmung berichten von einer bedrückten, traurigen Grundstimmung und einer gewissen Interessens- und Freudlosigkeit (Topp, Oestergaard, Soendergaard & Bech, 2015).

Bei einer nordamerikanischen Studie berichteten Kindergartenpädagog*innen, dass sie keine oder nur sehr selten depressive Symptome wahrnehmen. Je geringer das Einkommen, die Selbstwirksamkeit und je schlechter die Arbeitsbedingungen, desto häufiger wurden depressive Symptome berichtet (Jeon, Buettner & Grant, 2018). Damit scheinen die Pädagog*innen eine hohe emotionale Stabilität aufzuweisen.

2.2.3 Emotionsregulation

Die Strategien, die wir anwenden, um unseren emotionalen Zustand auf ein angenehmes Maß an Intensität zu bringen, damit wir unsere Ziele erreichen können, bezeichnet man als Emotionsregulation (Berk, 2005). Emotionsregulation kann unterschiedlich kategorisiert werden. Eine Variante ist die Trennung in kognitives Reframing und Unterdrückung. Reframing beschreibt die Tendenz, eine stressige Situation umzudeuten und dadurch eine neue, meist angenehmere

Erfahrung zu erzeugen. Unterdrückung bedeutet, dass negative Emotionen nicht zugelassen oder versteckt werden.

Eine Studie zeigte, dass sich Reframing positiv auf die Pädagog*innen-Kind-Interaktionen auswirken. Je häufiger reframed wird, desto häufiger ermutigen und unterstützen Pädagog*innen die Kinder. Unterdrückung hingegen steht im Zusammenhang mit negativen Gefühlsausdrücken gegenüber und harscheren Interaktionen mit den Kindern (Jeon, Hur & Buettner, 2016). Emotionen und die einhergehende Emotionsregulation des Personals wirken damit direkt auf das Interaktionsgeschehen im Kindergarten ein.

2.2.4 Selbstwirksamkeit

Die Überzeugung einer Person, auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können, wird Selbstwirksamkeit genannt (Bandura, 1997). Im Kindergarten kann man die Selbstwirksamkeit beispielsweise hinsichtlich Lehrprozesse (z.B. „Wenn ich mich anstrenge, kann ich auch schwierige und unmotivierte Kinder dazu bringen, bei Lernspielen mitzumachen“) und Regulationsprozesse (z.B. „Ich kann die Kinder dazu bewegen, die Gruppenregeln einzuhalten“) abfragen.

Je stärker Pädagog*innen das Gefühl haben, wirksam lehren zu können, desto stärker ist auch das berichtete Arbeitsengagement (Grant, Jeon & Buettner, 2019). Damit ist die Selbstwirksamkeit eine wichtige Ressource für den Arbeitsalltag. Die Arbeitsaufgaben im Kindergarten sind vielfältig und herausfordernd, sodass die innere Überzeugung, diese bewältigen zu können, notwendig ist, um diesen Beruf langfristig wirksam und zufrieden ausüben zu können.

2.2.5 Persönlichkeit

Eine der populärsten Persönlichkeitstheorien stellen die sogenannten Big Five dar. Dabei handelt es sich um fünf Persönlichkeitsdimensionen, die die grundlegende Persönlichkeit beschreiben (Costa & McCrae, 1985):

- Offenheit (neugierig und erfinderisch vs. vorsichtig und konsistent)
- Gewissenhaftigkeit (organisiert und effizient vs. sorglos und extravagant)
- Extraversion (energievoll und kontaktfreudig vs. reserviert und einsam)
- Verträglichkeit (freundlich und mitfühlend vs. rational und kritisch)
- Neurotizismus (nervös und sensitiv vs. selbstsicher und resilient)

Besonders ambitionierte Pädagog*innen zeichnen sich durch hohe Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit aus, jedoch sind sie häufig auch eher neurotisch (Smidt, Kammermeyer & Roux, 2015). Das könnte erklären, weshalb gerade ambitionierte Pädagog*innen die Tendenz haben, zu viel Lasten auf sich zu nehmen und durch den ausgeprägten Neurotizismus auf lange Sicht ein Burn-Out riskieren.

2.2.6 Arbeiten unter COVID-19-Bedingungen

Kindergärten waren während der COVID-19-Pandemie durchgängig geöffnet und zahlreiche Maßnahmen hatten direkte und indirekte Auswirkungen auf das tägliche Arbeitsleben des Personals. Durch die Pandemie wurden bestehende Missstände, wie Personalmangel, mangelnde Wertschätzung, Schwierigkeiten in der Elternarbeit und das geringe Gehalt, unterstrichen und verstärkt. Außerdem war es schwierig, die COVID-bezogenen Maßnahmen einzuhalten (z.B. Abstandsregeln, Kinder mit Symptomen) und auch die Angst vor einer Ansteckung wurde als belastend erlebt (Schober, Lüftenegger & Spiel, 2021).

Wenig überraschend berichteten 84% der Pädagog*innen von einem Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und als lohnend empfundene Aspekte der Arbeit. Viele Pädagog*innen hatten Schwierigkeiten, in ihrer Freizeit nicht an ihre Arbeit zu denken und 91% berichteten, dass die Anforderungen über die letzten Jahre stetig zugenommen haben (Schober, Lüftenegger & Spiel, 2021). Demgegenüber stehen jedoch auch positive Aspekte der Pandemie. So rückten die Missstände die Teams in den Kindergärten näher zusammen und die erlebte Unterstützung durch die Kolleg*innen und die Leiter*innen wurde hoch eingeschätzt. Aber auch eine Zunahme an Medienkompetenz, eine deutlich höhere Flexibilität und ein Zugewinn an Selbstständigkeit und Führungskompetenz konnten festgestellt werden (Schober, Lüftenegger & Spiel, 2021).

Damit hat die Pandemie eine deutliche Dynamik in die Berufe des Kindergartenpersonals gebracht, die auch in der Öffentlichkeit für Diskussionen sorgt. So finden aktuell regelmäßig Demonstrationen statt, die auf die Missstände im Kindergarten hinweisen und eine Besserung fordern. Die gesundheitlichen Aspekte des Personals werden allerdings nach wie vor nur hintergründig thematisiert.

2.3 Berufsspezifische Determinanten

Stellt man die Gesundheit und das Wohlbefinden einer Berufsgruppe in den Mittelpunkt, so überrascht es nicht, dass insbesondere die berufsspezifischen Determinanten beleuchtet werden. Diese wirken maßgeblich auf die tägliche Arbeit ein und bestimmen mit, wie gesund das Kindergartenpersonal ist bzw. sich fühlt. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Studien und Berichten mit jenen aus den Interviews mit dem Personal und den Vertreter*innen der Organisationen an passenden Stellen erweitert.

2.3.1 Arbeitszufriedenheit

In Zürich sind 60 bis 70% des Kindergartenpersonals mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Die geringste Zufriedenheit konnte in Bezug auf die Lohnsituation gefunden werden (Blöchliger & Bauer, 2014). In einer österreichischen Studie, die mit Absolvent*innen des Bachelorstudiums Elementarpädagogik durchgeführt wurde, waren 80% bis 89% zufrieden mit der Zusammenarbeit im Team, mit dem Betriebsklima, den beruflichen Erfolgen und der eigenen Position im Kindergarten. Allerdings zeigten sich 60% unzufrieden mit den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.

Arbeitszufriedenheit hat sich als Schutzfaktor für Burnout und Kündigung etabliert (Jeon, Büttner & Hur, 2015). Damit kommt ihr ein besonderer Stellenwert zu, da sie einerseits zur Stabilität des Personals im Kindergarten beiträgt und andererseits auf individueller Ebene als gesundheitsförderlich wirkt. In den Interviews wurde das Kindergartenpersonal gefragt, was ihnen besonders gut an ihrer Arbeit gefällt und damit zur Arbeitszufriedenheit beiträgt (Tabelle 2).

Tabelle 2: Was gefällt dem Kindergartenpersonal besonders gut an der Arbeit?

Highlight	Ergänzungen
Kindliche Entwicklung	Das Wahrnehmen und das Dabeisein wie sich Kinder Stück für Stück entwickeln wird als besonders wertvoll erlebt.
Fortschritte	Wenn schwierige oder besonders förderbedürftige Kinder Fortschritte machen wird das sehr belohnend erlebt.
Dank & Zuneigung	Wenn Kinder „Danke“ sagen, kleine Geschenke machen oder auch körperliche Zuneigung zeigen freut sich das Kindergartenpersonal sehr.
Abwechslung	Die Arbeit im Kindergarten fordert ein hohes Maß an Flexibilität und belohnt mit überraschenden und lustigen Situationen.
Projekte	Das Planen und die Durchführung von neuen Projekten bereitet große Freude.
Bildungspartnerschaft	Wenn Eltern und Kindergartenpersonal eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig stützen.
Team	Wenn sich das Team gegenseitig unterstützt und gemeinsam weiterentwickelt.

2.3.2 Arbeitsaufgaben & Gestaltungsspielraum

Pädagog*innen, Leiter*innen und Assistent*innen haben im Laufe ihres Arbeitsalltags sehr viele und sehr unterschiedliche Aufgaben zu erledigen. Es ist anzunehmen, dass die Arbeitsbelastungen stark vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit aber auch von den individuellen Vorbereitungszeiten abhängen. Besonders die Vorbereitungszeiten können sowohl als Stressfaktor für die Pädagog*innen erlebt werden (z.B. zu wenig Zeit für die Planung des nächsten Ausflugs und die Dokumentationen) als auch für die Assistent*innen gelten, wenn diese die Gruppenbetreuung in diesen Zeiten alleine leisten müssen.

Viele dieser Aufgaben müssen gleichzeitig erledigt werden und zeichnen sich durch individuelle und gruppenbezogene Fokuse aus (z.B. Gruppensituation anleiten und ein weinendes Kind trösten). Sie sind deshalb gefordert, die Aufgaben stetig nach Prioritäten zu ordnen und erleben einen hohen Entscheidungsdruck, der teilweise zu einem Gefühl der inneren Zerrissenheit führt (Hackl, Geserick, Hannes & Capella, 2015). Ein Überblick über die geschilderten Arbeitsaufgaben aus Sicht des Kindergartenpersonals findet sich in Tabelle 3.

Tabelle 3: Arbeitsaufgaben nach Berufsgruppen. Informationen aus den Interviews mit dem Kindergartenpersonal

Arbeitsaufgaben	Ergänzungen
Pädagog*innen	
Bildungsbezogene und pädagogische Prozesse	individuelle Förderung sowie gruppenbezogene Aktivitäten. Z.B. Sprach- und Bewegungsförderung, Übungen zur Kognition, Kunst- und Kulturangebote
Soziales Klima	Wir- Gefühl, Unterstützung bei Konflikten, prosoziales Verhalten
Pflegertätigkeiten & Hygiene	Wickeln, Umziehen, Hände waschen, ...
Essensbetreuung	Tischsprüche, Vorbildwirkung, ...
Schlafzeit-Betreuung	Einschlafritual, Hilfestellung beim Einschlafen, ...
Elternarbeit	Elternabend, Elterngespräche, ...
Teamarbeit	Meetings, Konfliktbewältigung, Projektabstimmung, ...
Organisation & Planung	Projektplanung, Tagesablauf, ...
Dokumentation	Entwicklungsfortschritt der Kinder, Protokolle, ...
Ausbilden	Ausbildung von angehenden Pädagog*innen
Leiter*innen	
Pädagogische Leitung	Konzept, Schaffung eines gemeinsamen Rahmens
Projektplanung	Gruppenübergreifende Aktivitäten
Elternarbeit	Krisengespräche, Kennenlernen, Unterstützung bei speziellen Förderbedarfen, ...
Teamführung	Einstellung neuer Mitarbeiter*innen, Konfliktmanagement, Förderung der Kolleg*innen, ...
Kooperationspartner	Brücke zum Erhalter/Träger, Schule, Aufsichtsbehörde, ...
Assistent*innen	
Aufsicht der Kinder	z.B. wenn Pädagog*in mit Kleingruppen beschäftigt ist
Unterstützung der Pädagog*innen	flexible Arbeitstätigkeiten, je nach Pädagog*in und Einrichtung. z.B. Morgenkreis, Bewegungsspiele, Musik & Gesang, ...
Pflegertätigkeiten & Hygiene	Wickeln, Umziehen, Hände waschen, ...
Vor-/Nachbereitung für alltägliche Aktivitäten	Turnsaal aufbauen, Bastelarbeiten, Malen, Wegräumen, Reinigung, ...
Vor-/Nachbereitung für Feste	Dekoration, Aufbau von Möbeln, Wegräumen,
Reinigungstätigkeiten	variiert stark in den Einrichtungen, häufig starker Reinigungsfokus in den Ferienzeiten

Österreichische Assistent*innen berichten davon, dass bei Personalknappheit oder kurzfristigen Ausfall der Pädagog*innen teilweise die alleinige Verantwortung für die Gruppe übernehmen müssen. Zwar wird darauf geachtet, dass diese Zeiträume so kurz wie möglich ausfallen, doch punktuell sind derartige Konstellationen auch über einen längeren Zeitraum zu finden (Hackl, Geserick, Hannes & Capella, 2015). Eine Besonderheit ist auch, dass sich die Aufgaben für die Assistent*innen von Träger zu Träger und von Standort zu Standort stark unterscheiden. Sie reichen von pädagogischer Unterstützung der Pädagog*innen, zu häuslicher bis hin zu handwerklichen Tätigkeiten. Teilweise fühlen sich Assistent*innen verärgert, wenn sie zu viele Kind-ferne Aufgaben übernehmen müssen (Hackl, Geserick, Hannes & Capella, 2015).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Arbeitsaufgaben sehr umfangreich ausfallen und dass das Personal einer hohen Anforderung der Priorisierung und schnellen Umorientierung gegenübersteht. Besonders für Assistent*innen, deren Ausbildungen ohnehin schon stark variieren, birgt der Arbeitsalltag das Risiko einer Überforderung. Ihnen obliegt teilweise die Verantwortung der Gruppenbetreuung, z.B. wenn Pädagog*innen ausfallen oder in Kleingruppen arbeitet. Ebenfalls als belastend wird der hohe administrative Aufwand erlebt. So berichten die Interviewpartner, dass organisatorische Tätigkeiten immer mehr zunehmen, und das auf Kosten der pädagogischen Arbeit mit den Kindern geht.

Interessant ist hier auch folgende Kontroverse aus einer amerikanischen Studie: Je stärker Pädagog*innen das Gefühl haben, wichtige Entscheidungen in der Arbeit bzw. den Kindergarten treffen zu können, desto höher ist auch ihre Arbeitszufriedenheit. Jedoch berichten sie dann auch von erhöhten Arbeitsbelastungen (Hur, Jeon & Buettner, 2015). Der Gestaltungsspielraum kann damit sowohl Schutz als auch Risikofaktor sein, und wirkt zusätzlich zu den oben genannten Dynamiken rund um die Arbeitsaufgaben des Personals.

2.3.3 Arbeits- und Vorbereitungszeiten

In Zürich sind die Arbeitszeiten für das Kindergartenpersonal sehr divers. So arbeitet etwa die Hälfte des Personals (fast) Vollzeit mit 42 bzw. 43 Arbeitsstunden pro Woche. Ein Drittel des Personals arbeitet zwischen 70% und 90% in Teilzeit und das restliche Personal arbeitet weniger Arbeitsstunden (Blöchliger & Bauer, 2014). Fragt man die Pädagog*innen nach Vorbereitungszeiten, so gaben 70% an, dass hierzu konkrete Regelungen vorlagen. Das Stundenausmaß, das für Vorbereitungszeiten verwendet wird, variiert jedoch stark zwischen keinen Ressourcen bis hin zu 12 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt wurden 4 Stunden pro Woche angegeben (Blöchliger & Bauer, 2014).

In Österreich beträgt die Vorbereitungszeit zwischen 3 und 10 Stunden pro Woche und umfasst das Planen von Angeboten, Aktivitäten, Ausflügen, Reflexionen und Dokumentation, Teamsitzungen und Elterngespräche. Die Pädagog*innen berichten davon, dass die Vorbereitungszeit kaum für all diese Aufgaben ausreicht und tendieren deshalb dazu, diese Aufgaben teilweise in ihrer Freizeit zu erledigen (Hackl, Geserick, Hannes & Capella, 2015).

„Eine zu geringe Vorbereitungszeit bedeutet, dass wir die Freizeit dafür opfern müssen. Wir machen das für die Kinder, aber in Ordnung ist das eigentlich nicht.“

Es ist anzunehmen, dass die Arbeitsbelastungen stark vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit aber auch von den individuellen Vorbereitungszeiten abhängen. Besonders die Vorbereitungszeiten können sowohl als Stressfaktor für die Pädagog*innen erlebt werden (z.B. zu wenig Zeit für die Planung des nächsten Ausflugs und die Dokumentationen) als auch für die Assistent*innen gelten, wenn diese die Gruppenbetreuung in diesen Zeiten alleine leisten müssen.

2.3.4 Stress & Stressbewältigung

Kindergarten-Pädagog*innen berichten von höheren Stresswerten als andere Berufsgruppen (Grant, Jeon & Büttner, 2019). Je länger und intensiver dieser Stress ausfällt, desto höher das Risiko für Burnout und Jobwechsel (Jeon, Büttner & Hur, 2015). Dabei zeigt sich, dass dieser Stress auch eine Art rekursiver Prozess sein kann: Der Stress der Pädagog*innen steht in Zusammenhang mit ärgerlichen und aggressiven Verhaltensweisen der Kinder. Die Interaktionsqualität nimmt ab, denn gestresste Pädagog*innen reagieren dann häufiger mit negativen Reaktionen auf kindliche Probleme und zeigen allgemein auch weniger Arbeitsengagement (Büttner, Jeon, Hur & Garcia, 2016). Die geringe Interaktionsqualität kann dann wiederum die arbeitsbezogene Belastung erhöhen, und so schließt sich der Kreis. Das interessante ist, dass arbeitsbezogener Stress sich auch nach ca. einem halben Jahr noch negativ auf die Interaktionsqualität zwischen Pädagog*innen und Kindern auswirkt (Penttinen, Pakarinen, von Suchodoletz & Lerkkanen, 2020).

Glücklicherweise gibt es bereits Hinweise darauf, dass ein hoher Unterstützungsgrad durch die Eltern, bessere Arbeitsbedingungen, geringere Verhaltensauffälligkeiten der Kinder, eine gute Gruppenstruktur, eine hohe Selbstwirksamkeit, ein höheres Alter der Pädagog*innen und Aufstiegschancen entlastend wirken (Jeon & Ardeleanu, 2020; Jeon, Büttner, Grant & Lang, 2018).

Tabelle 4: Die größten Herausforderungen aus Sicht des Kindergartenpersonals

Herausforderung	Ergänzungen
Gruppengröße	Die maximale Gruppengröße wird aktuell als zu hoch wahrgenommen. Sollten diese nicht vermindert werden können, so sollten zumindest 3 Personen gleichzeitig anwesend sein.
Personalmangel	Durch Krankenstände und Fluktuation kommt es zu kürzeren und längeren Belastungsepisoden.
Schadensbegrenzung	Aufgrund der Rahmenbedingungen (Gruppengröße, Personalmangel, ...) haben einige Pädagog*innen das Gefühl, nur noch Schadensbegrenzung zu betreiben.
Administration	Der Schreib- und Administrationsaufwand nimmt zu, bei gleichzeitig fehlender Erweiterung der zeitlichen Ressourcen.
Elternarbeit	Die Erziehungspartnerschaft und die Elternabende fordern viel ab.
Pausen	Pausen sind aus Personalmangel und ungünstigen Betreuungsschlüssel nicht oder kaum möglich.
Lärm	Durch die Gruppengröße und den architektonischen Gegebenheiten

	kann der Lärm über lange Zeit hinweg sehr hoch sein.
Ergonomie	Kaum passende Möbel für Erwachsene in den Kindergruppen.
Ausbildung	Kein tiefgehendes Wissen zur Pädagogik und Entwicklung von Kindern. Wenig Zutrauen in die Fähigkeiten.

Auf individueller Ebene helfen vor allem Stressbewältigungsstrategien, sogenannte Coping-Strategien. Hier hat sich besonders das problemorientierte Coping als hilfreich herausgestellt. Dabei werden aktive Strategien angewendet, um das Problem zu lösen, aber auch das Rat-Suchen und die Planung der Problembearbeitung zählen dazu (Jeon, Hur & Büttner, 2016). Je besser die Pädagog*innen darin sind, ihren Stress zu regulieren, desto positiver reagieren diese auch auf kindliche Probleme (z.B. mit trösten oder erklären) (Büttner, Jeon, Hur & Garcia, 2016). Damit liegen Möglichkeiten vor, wie man das hohe Stressniveau des Kindergartenpersonals positiv auf Ebene der Umstände und des Interaktionsgeschehens als auch auf individueller Ebene beeinflussen kann. In den Interviews wurde danach gefragt, was die größten Herausforderungen seien. Diese Liste findet sich in Tabelle 4 und Tabelle 5.

Tabelle 5: Die größten Herausforderungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen aus Sicht der Vertreter*innen wichtiger Organisationen.

Herausforderung	Ergänzungen
Pädagog*innen	
Arbeitsumfang	Es müssen mehr und mehr Aufgaben geleistet werden (Reflexionen schreiben, Sprachstandfeststellungen, Beobachtungen, Elterngespräche, ...)
Personalmangel	Durch Krankenstände und Fluktuation kommt es zu kürzeren und längeren Belastungsepisoden.
Schadensbegrenzung	Aufgrund der Rahmenbedingungen (Gruppengröße, Personalmangel, ...) haben einige Pädagog*innen das Gefühl, nur noch Schadensbegrenzung zu betreiben.
Administration	Der Schreib- und Administrationsaufwand nimmt zu, bei gleichzeitig fehlender Erweiterung der zeitlichen Ressourcen.
Elternarbeit	Die Erziehungspartnerschaft und die Gestaltung von Elternabenden fordern viel ab.
Stimme	Durch den hohen Lärm müssen Pädagog*innen sehr laut sprechen. Sie haben nach der Arbeit Halsschmerzen etc.
Ergonomie	Kaum passende Möbel für Erwachsene in den Kindergruppen.
Pausen	Pausen sind aus Personalmangel und ungünstigen Betreuungsschlüssel nicht oder kaum möglich.

Leiter*innen	
Aufgabenvielfalt	Zahlreiche Aufgaben und hoher Grad an Flexibilität ist gefordert.
Durchsetzungsfähigkeit	Gerade jüngere Leiter*innen haben teilweise Probleme, sich im Team oder bei Eltern durchzusetzen.
Brücke nach außen	Verantwortung für Kontakt und Koordination mit Aufsichtsbehörde, Träger, Gemeinde, ...
Kontrolle	Kontrolle der Dokumentationen und Aufzeichnungen der Pädagog*innen nimmt viel Zeit in Anspruch.
Personalmangel	Durch Krankenstände und Fluktuation.
Assistent*innen	
Aufgabenvielfalt	Zahlreiche unterschiedliche Aufgaben, Rollendiffusion (Reinigung, Betreuung, Pädagogische Arbeit, ...)
Niedrige Arbeiten	Unbeliebte und „einfache“ Arbeiten bleiben meist bei Assistent*innen „hängen“. Fühlen sich nicht wertgeschätzt.
Spontanität	Müssen flexibel reagieren, da sie immer dort helfen müssen, wo gerade „der Hut brennt“.
Ausbildung	Durch die mangelnde Ausbildung kein tiefgehendes Wissen zur Pädagogik und Entwicklung von Kindern. Wenig Zutrauen in die Fähigkeiten.
Informationsfluss	Sie sind meistens bei wichtigen Gesprächen nicht dabei und erhalten einige Informationen nicht oder später.
Körperliche Anstrengung	Durch Heben und Tragen sowie gebückter Haltung Auswirkungen auf körperliche Gesundheit.
Arbeitgeber	Dadurch, dass Assistent*innen meist an der Gemeinde angestellt sind, haben sie einen anderen Arbeitgeber als das restliche Personal. Das kann für Spannungen sorgen.

2.3.5 Emotionale Erschöpfung

Die emotionale Erschöpfung ist eine von drei Hauptsymptomen des Burnout-Syndroms. Erschöpft bzw. ausgelaugt fühlen sich 65% des Kindergartenpersonals in Zürich (Blöchliger & Bauer, 2014). Diese Erschöpfung führt dazu, dass die Pädagog*innen dazu tendieren, sich einen neuen Beruf zu suchen (Grant, Jeon & Büttner, 2019) und sich auch weniger im eigenen Beruf zu engagieren (Büttner, Jeon, Hur & Garcia, 2016).

„Wir fühlen uns einfach oftmals allein gelassen. Durch die erschwerten Arbeitsbedingungen wird es immer schwieriger, auf sich selbst Acht zu geben. Immer mehr von uns haben Schlafschwierigkeiten oder sind depressiv.“

Nicht zuletzt schwappen diese Effekte auch auf die Kinder über. Je erschöpfter die Pädagog*innen sind, desto häufiger werden ängstlich-zurückgezogene Verhaltensweisen und desto geringer werden die sozial-emotionalen Fähigkeiten der Kinder eingeschätzt. Gruppenchaos und

Verhaltensauffälligkeiten der Kinder wirken sich zudem wieder negativ auf das emotionale Wohlbefinden des Personals aus (Jeon, Büttner, Grant & Lang, 2018).

Auf individueller Ebene stehen eine geringe formale Ausbildung und eine geringe Selbstwirksamkeit mit einer höheren Erschöpfung in Zusammenhang (Jeon, Büttner, Grant & Lang, 2018). Es sind demnach sowohl Risiko- als auch Schutzfaktoren für die emotionale Erschöpfung des Kindergartenpersonals identifiziert.

2.3.6 Absenzen, Fluktuation und Personalmangel

In der Züricher Studie haben 30% des Personals die Absicht, die Einrichtung oder den Beruf zu wechseln. Während des letzten Jahres kam es in 50% der Einrichtung zu mindestens einer Kündigung, die zumeist eine Verschlechterung des Team-Klimas nach sich zieht und weitere Kündigungen auslösen kann. Jede zweite Einrichtung berichtet zudem, dass sie teilweise oder immer unterbesetzt sind und offene Stellen zu besetzen haben (Blöchliger & Bauer, 2014). Aber nicht nur die Kolleg*innen sind durch die Kündigungen belastet, auch die Kinder können darunter leiden. Besonders jüngere Kinder haben ein hohes Bedürfnis nach einer stabilen Betreuungsperson, sodass Personalfuktuation das Sicherheitsgefühl beeinträchtigen kann (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015).

*„Die Mitarbeiter-Fluktuation führt auch zu einem Mehraufwand, der sich in der Einschulung von neuem Personal zeigt. Hierfür sind meist zu wenige Ressourcen vorhanden.“ Bei anhaltender Fluktuation macht sich eine frustrierte und erschöpfte Stimmung im Kollegium bemerkbar. „Die verbleibenden Kolleg*innen sind überlastet und entwickeln eine Unzufriedenheit mit dem Beruf.“*

Vor allem das geringe Gehalt und die fehlenden Möglichkeiten eines Karriereaufstiegs beschreibt das Kindergartenpersonal als frustrierend und kann eine frühzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses vorhersagen (Grant, Jeon und Büttner, 2019). Personal, das bereits eine Kündigungsabsicht entwickelt hat, hat häufig Schwierigkeiten, ihre Arbeitsmotivation aufrecht zu erhalten und sich weiterhin Ziele zu setzen (Jeon, Büttner & Hur, 2015). Im Gegenzug wirkt eine intrinsische Arbeitsmotivation des Personals einer Kündigungsabsicht entgegen (Grant, Jeon, Büttner, 2019).

Kündigungen und unbesetzte Stellen bergen das Risiko, sich negativ auf die Teamstimmung aber auch das Gruppengeschehen auszuwirken. Besonders wenn offene Stellen nicht oder spät nachbesetzt werden, müssen die Kolleg*innen die fehlende Arbeitskraft durch Überstunden oder schnellerem Arbeiten kompensieren. In Österreich werden auch Springer*innen eingesetzt, wobei nicht sichergestellt werden kann, dass die/der jeweils gleiche Springer*innen in derselben Einrichtung eingesetzt werden kann.

*Besonders herausfordernd erlebt das Kindergartenpersonal auch einen krankheitsbedingten Ausfall von Kolleg*innen. „Es herrscht Ungewissheit ob eine Vertretung kurzerhand organisiert werden kann und auch wie lange die Kolleg*in im Krankenstand sein wird. So können Gruppen teilweise für längere Zeit unterbesetzt sein. Das ist äußerst anstrengend für die/den anwesende*n Kolleg*in.“*

2.3.7 Betreuungsschlüssel

Eine der wichtigsten strukturellen Marker für gute Arbeitsbedingungen im Kindergarten ist der Betreuungsschlüssel. Je höher dieser ist, desto mehr Kinder sind von einer Betreuungsperson zu versorgen. Der Betreuungsschlüssel hat sich in öffentlichen Kindergärten von 7,5 auf 6,4 Kinder pro Betreuungsperson in Gruppen ab 3 Jahren von 2007 auf 2017 verbessert. Kaum Veränderungen bzw. Verschlechterungen sind in Krippen mit 3,9 auf 4,4 und in altersgemischten Gruppen mit 7,3 auf 7,1 Kinder pro Betreuungsperson (Baierl & Kaindl, 2021). Besonders in Gruppen mit einem hohen Anteil an Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf bzw. einer anderen Muttersprache als Deutsch wirkt ein ungünstiger Betreuungsschlüssel problematisch auf den pädagogischen Arbeitsalltag (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015).

„Die maximale Kinderanzahl pro Gruppe ist aufgrund der Häufung von schwierigen Kindern einfach nicht mehr machbar.“

In einer Interviewstudie wurde zudem berichtet, dass der Betreuungsschlüssel vor allem bei Kinderkrippen von Bedeutung ist und auch mit einem Trick umgangen wird. Übersteigt dort die Gruppe die maximale Anzahl von 15 Kindern, so werden diese Gruppen nicht mehr als Krippe sondern als altersgemischte Gruppe geführt. Dadurch können mehr Kinder betreut werden, auch wenn das älteste Kind erst 3 Jahre alt ist (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015). Die Vorgaben werden erfüllt, doch die Betreuung dieser Gruppe ist mit einem immens hohen Anspruch und somit auch Belastung für das Personal verbunden.

„Zusatzkräfte in den Gruppen sind teilweise nur halbtags anwesend oder müssen andere dringende Tätigkeiten leisten, sodass immer wieder für gewisse Zeiten nur eine Person für alle Kinder in der Gruppe anwesend ist.“

2.3.8 Unterstützung durch und Konflikte mit Kolleg*innen

Je besser die Arbeitsbeziehungen mit den Kolleg*innen beschrieben werden, desto höher ist auch die Zufriedenheit mit der Arbeit. Außerdem berichten Pädagog*innen mit gutem Teamklima auch davon, einen höheren Gestaltungsspielraum zu haben (Hur, Jeon & Büttner, 2015). Das interviewte Kindergartenpersonal berichtete von einer ganzen Reihe von typischen Herausforderungen im Team (Tabelle 6).

2.3.9 Prozessqualität und Gruppenchaos

Die Prozessqualität beschreibt die Qualität der Interaktionen zwischen dem Kindergartenpersonal und den Kindern. Dazu zählen klassischerweise die emotionale Unterstützung, die Qualität der Angebote und das Management der Gruppe sowie die Qualität der Instruktionen und Unterstützungshandlungen. Eine geringe Qualität, gekennzeichnet durch chaotische und unharmonische Interaktionen und Abläufen, führt zu einer geringeren Compliance der Kinder (Jeon, Büttner & Hur, 2015).

Tabelle 6: Herausforderungen mit den Kolleg*innen

Herausforderung	Ergänzungen
Austausch	Durch Unterbesetzung oder Arbeiten am Limit bleibt keine Zeit für den Austausch mit den Kolleg*innen bzw. für Teammeetings. Gruppenübergreifende Abstimmungen sind schwer durchzuführen.
Machtgefälle	Die Hierarchie im Kindergarten (Leiter*innen > Pädagog*innen > Helfer*innen) führt zu Unsicherheiten, sodass Meinungen und Probleme manchmal nicht offen angesprochen werden.
Engagement	Unterschiede im Engagement der Kolleg*innen führen zu Konflikten.
Bevorzugung	Die Bevorzugung bzw. Ablehnung von einzelnen Kolleg*innen durch die Leitung führt zu Spannungen.
Vorgangsweise	Unterschiede im pädagogischen Vorgehen bedingt Konflikte zwischen den Pädagog*innen.
Sympathie	Besonders in kleinen Teams wirkt sich Sympathie maßgeblich auf das Arbeitsklima aus – man kann sich kaum aus dem Weg gehen.
Generationeneffekt	Jüngere Kolleg*innen werden als weniger belastbar wahrgenommen, dafür haben sie höhere Kompetenzen in administrativen Aufgaben.

Ein ähnliches Konstrukt, das auch als Ergebnis einer niedrigen Prozessqualität gesehen werden kann, ist Gruppenchaos. Gruppenchaos ist auf die gesamte Gruppe bezogen und meint, wie häufig Kontrollverlust erlebt wird, Verwirrung und großer Lärm herrscht und generell Probleme bezüglich Zeitplan vorliegen (Jeon, Hur & Büttner, 2016). Pädagog*innen, die von einem hohen Gruppenchaos berichten, zeichnen sich auch durch eine geringere Selbstkompetenz, durch ein geringeres Arbeitsengagement und durch geringe Stressbewältigungsstrategien aus (Grant, Jeon & Büttner, 2019). Damit stehen die pädagogischen und organisatorischen Fähigkeiten der Pädagog*innen im direkten Zusammenhang mit ihrer Gesundheit und ihrem Wohlbefinden.

2.3.10 Kranke Kinder

Die Tatsache, dass Kinder trotz Krankheit in Kindereinrichtungen geschickt werden, wird sehr problematisch angesehen. Das ist meist dann der Fall, wenn Eltern bereits ihren Pflegeurlaub aufgebraucht haben oder mit hohen Arbeitsbelastungen konfrontiert sind (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015). Das Kindergartenpersonal kann keine Betreuung von kranken Kindern gewährleisten. Einerseits haben kranke Kinder einen erhöhten Betreuungsaufwand, und dieser geht auf Kosten der Betreuung der anderen Kinder, andererseits läuft man auch Gefahr, andere Kinder oder das Personal anzustecken.

„Manche Eltern erwarten sich sogar, dass wir ihren kranken Kindern Medikamente geben. Das ist aber gesetzlich nicht erlaubt.“

2.3.11 Herausforderungen in Bezug auf die Kinder

In den Telefoninterviews wurde das Kindergartenpersonal auch gefragt, welche typischen Herausforderungen und Probleme ihnen im Alltag begegnen, die mit den Kindern in der Gruppe zu tun haben. Die Hauptvertreter finden sich in Tabelle 7.

Tabelle 7: Herausforderungen mit den Kindern

Herausforderung	Ergänzungen
Verhaltensauffälligkeiten	Immer mehr Kinder zeichnen sich durch Verhaltensauffälligkeiten aus.
Sprachschwierigkeiten	Der Sprachstand von immer mehr Kindern ist nicht altersadäquat.
Varianz der Entwicklungsstände	Das Personal beobachtet eine zunehmende Varianz der Entwicklungsstände der Kinder. Die Schere zwischen „gut“ entwickelten Kindern und jene mit vermehrtem Förderbedarf geht weit auseinander.
Jugendamt	Ist eine Familie vom Jugendamt betreut steigt der administrative Aufwand für die Pädagog*innen stark an.
Fluktuation	Zeichnet sich eine Gruppe durch eine hohe Fluktuation bei den Kindern aus so wirkt sich das negativ auf die Gruppendynamik aus. Es kommt vermehrt zu Unruhe.

2.3.12 Zusammenarbeit und Konflikte mit Eltern

Kindergartenleiter*innen nehmen eine starke Verunsicherung der Eltern in Bezug auf Erziehungsfragen wahr. Diese Verunsicherung sei unabhängig von der gesellschaftlichen Schicht der Familien und erfordert intensive Beratungen durch die Pädagog*innen. Häufige Themen in den Elternberatungen sind der Übergang zur Schule und die damit verbundenen Fähigkeiten, die ein Kind mitbringen muss (Wustmann, Bodi, Gehart & Geißler, 2010). Außer dieser Studie aus Österreich gibt es kaum Studien zu diesem Thema. Das Kindergartenpersonal berichtete jedoch von einigen Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den Eltern (Tabelle 8).

2.3.13 Infrastruktur & Ausstattung

In der Züricher Studie berichten 50% der Kinderbetreuungseinrichtungen davon, dass Arbeits- und Erholungsräume für das Personal fehlen und auch erwachsenengerechte Möbel nicht ausreichend vorhanden sind (Blöchliger & Bauer, 2014). In Österreich nehmen Pädagog*innen besonders die Raumknappheit als problematisch wahr. Aus ihrer Sicht ist es von hoher Wichtigkeit, den Kindern genügend Raum zum Ausleben ihres Bewegungsdranges zu geben aber auch Rückzugsmöglichkeiten anbieten zu können, wenn die Kinder zur Ruhe kommen oder auch vom Lärm flüchten möchten (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015).

Tabelle 8: Herausforderungen mit den Eltern

Herausforderung	Ergänzungen
Erziehungstipps	Eltern nutzen die Pädagog*innen vermehrt als Erziehungsratgeber für Probleme zu Hause.
Ventilfunktion	Eltern laden ihren privaten Frust beim Kindergartenpersonal ab.
Tratschen und Plaudern	Eltern vereinnahmen das Personal für private Gespräche, obwohl das Personal keine Zeit für derartige Gespräche im Arbeitsalltag hat.
Übertragung von Erziehungsaufgaben	Eltern übergeben einige Erziehungsaufgaben an das Kindergartenpersonal, das eigentlich nicht in ihrer Verantwortung liegt (z.B. Lernen mit Besteck zu Essen, alleine Schuhe anziehen, rein werden, ...).
Fokus auf Wissen und Kognition	Einige Eltern fokussieren hauptsächlich auf die kognitive Entwicklung ihrer Kinder, und vergessen auf die Förderung von alltäglichen und sozial-emotionale Kompetenzen.
Betreuungszeiten	Einige Eltern überfordern ihre Kinder mit zu langen Betreuungszeiten. Die Kinder quengeln und können nur schwer beruhigt werden.
Vorschnelles Urteil	Manchmal nehmen Eltern Erzählungen von Kindern wörtlich. So können Konflikte mit dem Kindergartenpersonal entstehen, obwohl Situationen sich ganz anders ereignet haben.
Elternabende	Wenn Eltern nicht an Elternabenden teilnehmen und so ein Austausch kaum stattfindet.

*„Besonders die Assistent*innen arbeiten viel gebückt oder kniend am Boden. Es fehlt an ergonomischen Möbeln für Erwachsene. Aber selbst wenn diese da sind, können sie aus Platzmangel nicht immer eingesetzt werden. Außerdem dauert der Bestellvorgang meist Monate, sodass ein notwendiges Möbel erst ein halbes Jahr nach Meldung geliefert wird.“*

Auch das Thema Lärm und Lärmbelastung wird immer wieder vom Kindergartenpersonal angesprochen. Besonders jene Pädagog*innen, die schon länger im Beruf tätig sind, nehmen den Lärm als starke Belastung wahr (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015). Hier können architektonische Maßnahmen und Raumgestaltung (z.B. Anbringen von Lärmabsorbern) Abhilfe schaffen.

„Die Räume zeichnen sich durch praxisfremde und fehlgeplante Architektur aus. So sind zum Beispiel viel zu viele Stiegen im Gebäude, die eine Verletzungsgefahr darstellen. Außerdem fehlen Elemente zur Lärmdämmung.“

In den Interviews wurde auch noch auf eine andere Problematik hingewiesen: Die meisten Kindereinrichtungen verfügen über veraltete technische Ausstattungen und lediglich einem Laptop. Es muss also stark abgestimmt werden, wann dieser von welcher Pädagog*in genutzt werden kann.

2.3.14 Gesellschaftliche Stellung und Wertschätzung des Kindergartenpersonals

In den Interviews berichtete das Kindergartenpersonal darüber, dass sie das Gefühl haben, mit zu wenig Respekt und Anerkennung behandelt zu werden. Das macht sich teilweise von Seiten der Eltern bemerkbar, aber auch auf der Ebene der Rahmenbedingungen.

„Für so eine verantwortungsvolle Aufgabe erhalten wir zu wenig Gehalt. Aber auch Eltern behandeln uns manchmal so, als ob wir nur „Aufpasser“ wären, dabei leisten wir wichtige pädagogische Arbeit um ihre Kinder zu fördern.“

*„Der Beruf der Kindergartenpädagog*in hat einfach wenig Ansehen. Man sieht das auch darin, dass die Kindergärten von der Regierung während der COVID-Pandemie übersehen wurden, während die Schulen lange Verordnungen bekamen.“*

2.3.15 Externe Unterstützungssysteme

In Österreich fühlen sich Pädagog*innen und Assistent*innen bei einigen Problemstellungen allein gelassen. Das sind beispielsweise Auseinandersetzungen im Team oder auch Konflikte mit externen Entscheidungsträger*innen wie Bürgermeister*innen. Außerdem fühlen Sie sich und die eigenen Interessen zu wenig nach außen vertreten. Gewünscht werden auch punktuelle Vermittler, die beim Führen von Konfliktgesprächen vermitteln. Das Personal wisse häufig nicht, an wen sie sich bei diesen Problemen wenden können (Hackl, Geserick, Hannes & Kapella, 2015). Während für Schulen diese Unterstützungsleistungen durch Schulpsycholog*innen oder auch Anbietern wie die Service Stelle gesunde Schule sowie Vereinen gewährleistet werden, scheint hier noch hoher Nachholbedarf beim Kindergarten und in Kinderkrippen vorzuliegen.

Auch das interviewte Kindergartenpersonal zeichnete sich durch wenig Wissen über externe Beratungsstellen aus. Auf die Frage, wo sie sich Rat und Hilfe holen würden, antworteten die meisten, dass sie sich an ihre Kolleg*innen und der Leitung, sowie ehemalige Kolleg*innen wenden. Einige berichteten von privaten Coachings und Psychotherapeut*innen, und wieder andere wenden sich an Familienmitglieder. Nur eine Person berichtete von Unterstützung des Betriebsrates. Außerdem wurde Supervision genannt.

Die Vertreter*innen der wichtigen Organisationen dachten hier auf anderer Ebene. So berichteten sie davon, dass sich das Kindergartenpersonal an die Träger und deren interne Beratungsstellen wenden kann, an die BVAEB, an Gemeinden, das Land und das Magistrat. Ein*e Vertreter*in berichtete davon, dass es Krisenteams (Notfallpsycholog*in, Sonderkindergarten-Pädagog*in) gebe, die bei Bedarf gerufen werden können.

2.4 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

In diesem Kapitel werden ausschließlich Informationen aus den Interviews genutzt. Das Kindergartenpersonal wurde gefragt, ob Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für ihre Einrichtung angeboten werden. Das war bei sieben von zehn der Fall, während lediglich drei Personen auch an solchen teilgenommen haben. Die Personen schilderten, dass es ergonomische

Maßnahmen (Möbel, Rückenschule), Bewegungsangebote (Stretching, Yoga) sowie psychosoziale Angebote (Wohlbefinden, Stressmanagement, Gesprächsführung, Konfliktmanagement) gäbe. Außerdem zählen sie auch Coaching und Supervision zu diesen Maßnahmen.

*Auf die Frage, weshalb das Personal derartige Maßnahmen noch nicht in Anspruch genommen hat, wurde geantwortet, dass „man die Maßnahmen teilweise nicht als Fortbildungszeit angeben darf und man diese deshalb in der Freizeit besuchen müsse“. Außerdem werden pädagogische Fortbildungen als wichtiger erachtet. Die Assistent*innen meinten, dass es für sie keine oder kaum Angebote gäbe.*

Interessant ist auch die Tatsache, dass man sich zwar für Maßnahmen anmelden könne, aber dass die Nachfrage viel höher als das Angebot sei: „Ich melde mich meistens für drei Fortbildungen an, aber aufgrund der hohen Nachfrage bekomme ich dann immer nur eine Zusage.“

Eine Teilnahme wäre aus Sicht des Personals recht einfach, da es niederschwellige Zugänge seien (z.B. über ein Online-System) und auch Weiterbildungskataloge für Pädagog*innen angefertigt werden. Finanziell ist es meist so gestaltet, dass das Personal einen geringen Selbstbeitrag leisten muss. Können die Maßnahmen in der Dienstzeit besucht werden, so werden in der Regel auch Vertretungen organisiert.

Fragt man jedoch die Vertreter*innen der wichtigen Organisationen, ändert sich die Perspektive und die Bandbreite der Maßnahmen stark zu. So werden über die oben genannten Themen hinaus zusätzlich auch Burnout, Sexualbildung und Gesundheitskompetenz abgedeckt. Außerdem gibt es spezielle Gesundheitstage für das Kindergartenpersonal und es werden auch ganzheitliche Maßnahmen angeboten die über eine längere Zeit gehen und die mehrere Zielgruppen im Kindergarten ansprechen.

Neben der eigenen Organisation nannten sie folgende weitere Organisationen, die gesundheitsförderliche Maßnahmen anbieten: AUVA, Hilfswerk, Diakonie, Vivid, Landwirtschaftskammer, Stadt Wien und die Gesunden Gemeinden. Außerdem wurden BVAEB, Caritas, Styria vitalis und die Pädagogischen Hochschulen genannt. Sie selbst würden vor allem den Bund, die Länder, die Gemeinden und die Sozialversicherungen in der Aufgabe sehen, die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals zu fördern. Besonders hervorgehoben wurde das umfangreiche Angebot der BVAEB und das Pilotprojekt „Gesunder Kindergarten“ von Styria vitalis.

Ich denke nicht, dass man die Themen dieser Maßnahmen erweitern müsste. Viel wichtig wäre es, dass sich die Anbieter stärker vernetzen und eine klare Struktur aufbauen. Außerdem müssen einige Inhalte auch in der Ausbildung verankert werden.

Die Vertreter*innen denken, dass man gezielt Maßnahmen für Personal im Alter von 50 Jahren oder älter sowie für Assistent*innen entwickeln müsste, denn diese beiden Gruppen seien bislang übersehen worden. Außerdem sollte Maßnahmen, die verhältnisorientiert arbeiten, der Vorrang gegeben werden. Darunter fallen die Erhöhung der Vorbereitungszeit, bessere ergonomische Ausstattung für das Personal sowie Rückzugs- und Pausenräume.

Tabelle 9: Wovon die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals am meisten profitieren würden.

Wunsch	Ergänzungen
Verhaltensebene	
Förderung des Teamklimas	Durch die Förderung des Teams und der Zusammenarbeit könnte höhere Unterstützung entstehen und auch die Mitarbeiterfluktuation minimiert werden.
Führungskompetenz	Kurse zur Führungskompetenz um das Teamklima zu stützen und Kompetenzen im Team zu entwickeln.
Reduktion der psychischen Belastung	Hier könnte einerseits an den Belastungen selbst aber auch an der Verarbeitung und Regulation dieser Belastungen angesetzt werden.
Autonomie	Gestaltungsspielraum geht mit Arbeitszufriedenheit einher.
Supervision	Gerade schwierige Kinder, Eltern oder Konflikte im Team können das Personal stark beschäftigen.
regelmäßige Weiterbildung	Regelmäßige (z.B. jährliche) Weiterbildungen zur Gesundheitsförderung, speziell auch für Betreuerinnen.
Verhältnisebene	
mehr Personalressourcen	Durch die Aufstockung der Personalressourcen könnten Krankenstände und Fluktuationen besser durchgehalten werden.
kleinere Gruppengrößen	Ebenfalls eine vielgewünschte Maßnahme ist die Verkleinerung der Gruppen, sodass der Betreuungsschlüssel verbessert werden würde.
drei Personen pro Gruppe	Durch die konstante Betreuung durch drei Personen entstehen keine Situationen, in denen nur eine Person für die Gruppe zuständig ist.
mehr Vorbereitungszeit	Durch die Erhöhung der Vorbereitungszeit könnte der Alltag, Projekte sowie Elternarbeit besser geplant und der Dokumentationsanspruch erfüllt werden.
mehr Reinigungspersonal	Durch die Anstellung einer Reinigungskraft würden die Assistent*innen entlastet werden, wodurch auch wieder die Pädagog*innen entlastet werden.
erwachsenengerechte Möbel	Durch die Anschaffung ergonomischer Möbel für das Kindergartenpersonal kann die körperliche Gesundheit gefördert werden.
Administrationsaufwand reduzieren	Den Aufwand der durch die Qualitätskontrollen und Dokumentationen entsteht minimieren und mehr Zeit für die Kinderbetreuung schaffen.
Anerkennung	Das Image der Berufsgruppen erhöhen und mit mehr Respekt behandeln. Das würde vor allem bei der Bezahlung und besseren Arbeitsbedingungen beginnen.
Hepatitis-Impfung	Die Hepatitis-Impfung sollte für Kindergartenpersonal gratis sein.
Ausbildung	Überarbeitung der Ausbildung der Pädagog*innen und Betreuerinnen mit einem stärkeren Fokus auf Praxisrelevanz.

„Es wäre gut, wenn man die Maßnahmen fest verankern würde. So könne ein bestimmtes Pensum an Stunden vorgeschrieben werden, die das Personal an gesundheitsförderlichen Maßnahmen abzuleisten hat.“

Das Interesse an derartigen Maßnahmen wird als hoch eingeschätzt, doch es fehle an Energie. Deshalb sei es wichtig, dem Personal stark entgegenzukommen und die Inhalte so praxisnah wie möglich zu gestalten. Es muss möglich sein, Maßnahmen während der Dienstzeit in Anspruch zu nehmen. Beworben werden soll direkt mit Vorteilen, die das Personal durch die Maßnahme erhält (z.B. besserer Schlaf, gelassenerer Gespräche mit Eltern, ...).

„Auf jeden Fall ist es auch wichtig, dass die Maßnahmen direkt in den Einrichtungen oder regional für mehrere nahegelegenen Einrichtungen durchgeführt werden. Muss das Personal extra bzw. weit anreisen, riskiert man, dass sie sich nicht für die Maßnahme interessieren“.

Zuletzt wurde das Kindergartenpersonal gefragt, wovon ihre eigene Gesundheit und das Wohlbefinden am meisten profitieren würden. Hier wurden vorrangig verhältnisorientierte Maßnahmen genannt, aber auch einige verhaltensorientierte Maßnahmen finden sich in den Antworten (Tabelle 9).

3. Diskussion

Die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals werden von mannigfaltigen Faktoren beeinflusst. Diese Faktoren sind auf individueller Ebene, dem Berufskontext, in der Einrichtung aber auch den Rahmenbedingungen verortet.

3.1 Organisatorischer Rahmen und relevante Player

Der organisatorische Rahmen rund um Elementarpädagogik ist komplex. Auf rechtlicher Ebene sind es allen voran die Länder und auf übergeordneter Ebene das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung die die Rahmenbedingungen und deren Entwicklung diskutieren und vorgeben. Aufgrund der Tatsache, dass die gesetzliche Ausübung und Kontrolle den Ländern obliegt kommt es zu großen Unterschieden zwischen den einzelnen Bundesländern (z.B. in Bezug auf die Gruppengrößen, den Betreuungsschlüssel, die Ausbildung der Assistent*innen, ...). Anzustreben wäre hier eine Harmonisierung, sodass die Arbeitsbedingungen für die Berufsgruppen der Elementarpädagogik unabhängig vom Ort der Betreuungseinrichtung gestaltet werden.

Auch die Trägerlandschaft ist divers, so wird allgemein zwischen öffentlichen und privaten Trägern unterschieden. Die Träger haben interne Regelungen, sodass auch hier sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen für das Personal gelten. Die unterschiedlichen Träger sind auch der Grund dafür, dass sich auch die Versicherungslandschaft für das Personal heterogen gestaltet. Diese Heterogenität (Bundesländer, Träger, Sozialversicherung) macht es schwierig, die Verantwortlichkeiten für bestimmte Themenfelder des Kindergartenpersonals klar und eindeutig zu identifizieren.

Richtet man den Blick auf die Aus- und Fortbildungslandschaft, so fällt auch hier ein inkonsistentes Vorgehen auf. Einzig die Ausbildung der Pädagog*innen ist mit dem Besuch einer BAfEP, entweder als fünfjähriges Modell oder als Kolleg, festgelegt. Für die Assistent*innen gibt es kein einheitliches Vorgehen einer Ausbildung. Die tertiäre Ausbildung der Pädagog*innen an Pädagogischen Hochschulen bzw. Universitäten ist aktuell noch in einer Pilotphase. Damit einher geht die Tatsache, dass Pädagog*innen mit derartigen Studienabschlüssen noch keine Honorierung dieser Leistung im Beruf erfahren.

Organisierte Vernetzung des Kindergartenpersonals passiert über Gewerkschaften aber auch private Netzwerke wie NeBÖ. Diese Netzwerke fordern bessere Arbeitsbedingungen für die Elementarpädagogik und forcieren die pädagogische Qualität. Der Fokus auf die gesundheitlichen Aspekte des Personals liegt derzeit noch nicht vor bzw. wird nur implizit mit den geforderten Verbesserungen mitgedacht.

3.2 Gesundheit, Wohlbefinden und berufsbezogene Gesundheitsdeterminanten

Auf individueller Ebene berichtet das Kindergartenpersonal in den gefundenen Studien zwar von einem guten Gesundheitszustand und geringen Raten an depressiver Verstimmung, doch zugleich zeichnet es sich durch hohe Belastungswerte und einer hohen Rate an emotionaler Erschöpfung aus. Diese Kombination lässt einen gewissen Grad an Resilienz erkennen, der jedoch weiter ausgebaut werden muss. Besonders die berufsbedingten Gesundheitsdeterminanten müssen zur Stärkung der Gesundheit und des Wohlbefindens stärker in den Fokus rücken.

Der Arbeitsalltag zeichnet sich durch mannigfaltige und herausfordernde Aufgaben aus. Das Personal ist gefordert den Bedürfnissen der Kinder, aber auch Eltern, Träger und Aufsichtsbehörden und Kolleg*innen gerecht zu werden. Die größten arbeitsbezogenen Stressoren aus Sicht des Personals sind:

- Die ungünstigen Gruppengrößen gepaart mit einem Personalmangel.
- Das Gefühl, nur noch Schadensbegrenzung betreiben zu können und den eigenen Ansprüchen nicht mehr gerecht zu werden.
- Der wachsende Administrationsaufwand, für den nicht genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen.
- Inadäquate Ansprüche der Eltern sowie Vereinnahmung des Personals für private Angelegenheiten.
- Der fehlende Respekt von Seiten der Eltern und der Gesellschaft für die Elementarpädagogik.
- Die immer größer werdende Schere der Entwicklungsstände der Kinder.
- Die fehlende Möglichkeit für Pausen und Erholung während des Arbeitsalltags.
- Der hohe Lärmpegel in den Gruppen und die fehlenden ergonomischen Möbel für das Personal.
- Die fehlende bzw. oberflächliche Ausbildung der Assistent*innen.

Diese Herausforderungen bergen die Gefahr, sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals auszuwirken. Steht das Personal zu vielen Herausforderungen entgegen kann ein rekursiver Prozess in Gang gesetzt werden: Eine geringe Arbeitszufriedenheit und ein geringes Wohlbefinden führen dazu, dass das Personal häufiger krank wird, sich weniger im Berufsalltag engagiert und ein ungünstiges Interaktionsgeschehen mit den Kindern aber auch mit den Kolleg*innen gefördert wird. Diese Erfahrungen wirken sich abermals negativ auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden aus. So kann dieser Prozess eine Erklärung darstellen, weshalb diese Berufsgruppen in hohem Maße von Mitarbeiterfluktuation betroffen sind. Für die Kolleg*innen bedeuten Kündigungen und Ausfälle wiederum ein höheres Maß an Belastung. Es scheint von immenser Wichtigkeit zu sein, diesen Prozess erst gar nicht in Bewegung setzen zu lassen bzw. zu stoppen.

„Das Kindergartenpersonal ist ein ruhiges Volk, das sich nicht gleich aufregt und stattdessen versucht selbst mit den Schwierigkeiten klar zu kommen. Die aktuelle Lage zeigt jedoch, dass auch ihre Grenzen erreicht sind.“

Im Rahmen der Literaturrecherche fiel auf, dass kaum große, systematische Erhebungen zum Gesundheitsverhalten und den großen Gesundheitsmarkern des Kindergartenpersonals vorliegen. Aus diesem Grund können beispielsweise keine Aussagen zum Ernährungs-, Bewegungs-, Sucht- und Erholungsverhalten dieser Berufsgruppe gemacht werden.

3.3 Aktueller Status der Gesundheitsförderung in Österreich

Punktuelle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung scheinen dem Großteil des Kindergartenpersonals zwar bekannt zu sein, aber nur ein kleiner Teil hat auch tatsächlich an entsprechenden Angeboten teilgenommen. Der Hauptgrund scheint die Priorisierung von pädagogischen Angeboten zu sein. So hat das Personal höheres Interesse daran, ihre pädagogische Qualität zu steigern und stellt die eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund. Aber auch die Tatsache, dass die Nachfrage einzelner Maßnahmen die verfügbaren Plätze bei weitem übersteigt bedingt die fehlenden Teilnahmen. Ein Teil des Personals scheint noch dazu angehalten zu werden, derartige Fortbildungen in ihrer Freizeit zu machen.

Aus Sicht der interviewten Organisationen gibt es eine Fülle an Angeboten, die jedoch nur in einzelnen Bundesländern angeboten werden. Thematisch werde bereits ein breiter Rahmen bespielt, doch methodisch gäbe es noch Verbesserungsbedarf. So scheinen gerade Leiter*innen spezifische Angebote zu benötigen (z.B. Führungskompetenz, Konfliktmanagement, Kommunikation). Assistent*innen gelten als vergessene Zielgruppe, sodass Angebote für diese sehr rar bzw. nicht vorgesehen sind.

3.4 Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung

Am Ende steht nun die Frage im Raum, wie eine mögliche Servicierung des Kindergartenpersonals gestaltet bzw. weiterentwickelt werden könnte. Die hohe Komplexität der Rahmenbedingungen und der herausfordernde Arbeitsalltag des Kindergartenpersonals sowie die fehlenden quantitativen Daten zur Gesundheitsmarkern und beruflichen Gesundheitsdeterminanten in Österreich machen es schwer, an dieser Stelle hiebafeste Ansatzpunkte zu definieren. Nichtsdestotrotz lassen sich Ansatzpunkte ableiten, die die Entwicklung der Gesundheitsförderung des Kindergartenpersonals maßgeblich voranschreiten lassen können:

(1) Solide und belastbare Datenbasis für Österreich schaffen

Aufgrund fehlender demographischer Studien zur Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals liegen aktuell keine quantitativen Daten zu tatsächlichen Bedarfen vor. Um passende und besonders notwendige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu entwickeln, müssen detaillierte Informationen gesammelt werden, sodass Schutz- und Risikofaktoren sowie besonders förderungswürdige Aspekte identifiziert werden.

(2) Systematische Sammlung von Angeboten und Maßnahmen

Aus den Interviews mit den Vertreter*innen wurde klar, dass es bereits zahlreiche Angebote zur Gesundheitsförderung für Kindergartenpersonal gibt. Um nun das Rad nicht in jedem Bundesland neu zu erfinden wäre es von großer Hilfe, alle Angebote systematisch zu sammeln. So werden Lücken, Mehrfachbesetzungen und Transfermöglichkeiten sichtbar.

(3) Vernetzung der Organisationen

Die Organisationen sind angehalten sich mit dem Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals zu verbessern, zu vernetzen. Wie so eine Vernetzung gelingen kann, veranschaulicht durch das Beispiel der SSgS. Im Zuge dieser Vernetzung könnten Synergie-Effekte identifiziert werden und die Rollen der Organisationen geschärft werden. Ziel sollte es auch sein, die Angebotslandschaft in Österreich zu harmonisieren und Finanzierungen transparent zu organisieren.

(4) Verankerung von GF-Maßnahmen in Einrichtungen und Ausbildung

Vorgeschlagen wurde auch, den Besuch bzw. die Absolvierung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung regelmäßig vorzuschreiben bzw. zu forcieren. Außerdem sollte das Thema Gesundheitsförderung bereits in den jeweiligen Ausbildungen verankert werden um angehenden Personal für das Thema zu sensibilisieren.

(5) Erfolgsfaktoren für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Laut Interviewpartner*innen ist die Nachfrage von und die Zufriedenheit mit bestehenden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung maßgeblich von folgenden Faktoren beeinflusst:

- I. **Regionalität:** Maßnahmen sollten direkt vor Ort in den Einrichtungen oder gebündelt für naheliegenden Einrichtungen in der Region angeboten werden. Damit fallen lange Fahrtwege weg und der Austausch über verschiedene Einrichtungen hinweg wird gefördert.
- II. **Verfügbarkeit:** Bietet man bestimmte Maßnahmen an, muss sichergestellt werden, dass ausreichend Plätze für Interessierte bereitstehen bzw. Parallelveranstaltungen organisiert werden. Ansonsten riskiert man Frustration und dringende Bedarfe können nicht gestillt werden.
- III. **Dienstzeit:** Da derartige Maßnahmen die Qualität in und Zufriedenheit mit der Arbeit positiv beeinflussen, müssen Teilnahmen während der Dienstzeit ermöglicht werden, und zwar für alle Berufsgruppen. Damit einher geht auch die standardisierte Organisation von Vertretungskräften.
- IV. **Praxisbezug:** In der Vergangenheit haben sich jene Veranstaltungen mit hohem Praxisbezug bzw. Praxisrelevanz als besonders beliebt herausgestellt. Nach Besuch muss klar sein, wie das Gelernte im Arbeitsalltag angewendet werden kann.

(6) Neue Zielgruppen

Immer wieder aufgegriffen wurde die Problematik, dass bislang keine oder zu wenige Maßnahmen für Ältere und Assistent*innen existieren. Personal, das 50 Jahre oder älter ist, hat andere Gesundheitsthemen als die Jüngeren. Dazu gehören körperliche Aspekte aber auch Umgang mit Lärm, sowie die Vorbereitung auf den Übergang in die Pension. Assistent*innen haben durch ihre Arbeitsaufgaben andere Belastungen als Pädagog*innen, sodass auch hier maßgeschneiderte Angebote (z.B. Selbstwert, rückschonendes Arbeiten, ...) notwendig sind.

(7) Mögliche Zukunftsthemen

Das Kindergartenpersonal wünscht sich vor allem Maßnahmen und Angebote für folgende Themen und sieht hier großes Potential um ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu verbessern:

- I. **Verhaltensorientierte Maßnahmen:** Erhöhung der Autonomie, Verbesserung des Teamklimas, Erhöhung der Führungskompetenz, Reduktion der psychischen Belastung, regelmäßige Supervision & Weiterbildung.
- II. **Verhältnisorientierte Maßnahmen:** mehr Personalressourcen, besserer Betreuungsschlüssel, kleinere Gruppen, mehr Vorbereitungszeit, Administrationsaufwand reduzieren, ergonomische Möbel für das Personal, gratis Impfungen, höherer Praxisbezug in der Ausbildung.

4. Literaturreferenzen

- Baierl, A. & Kaindl, M. (2021). *Ausgaben für Elementarbildung und Kinderbetreuung in Österreich*. Wien: ÖIF.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- Berk, N. (2005). *Entwicklungspsychologie*. München: Pearson.
- Blöchliger, O. & Bauer, G. (2014). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit des Kindertagesstättenpersonals in der Stadt Zürich: eine repräsentative, quantitative und qualitative Befragung des Personals in Kitas in der Stadt Zürich durch das EBPI der Universität Zürich*. Zürich: Universität Zürich.
- Blöchliger, O. & Bauer, G. (2016). Demands and job resources in the child care workforce: Swiss lead teacher and assistant teacher assessments. *Early Education and Development*. doi: 10.1080/10409289.2016.1154419.
- Buettner, C. K., Jeon, L., Hur, E. & Garcia, R. E. (2016). Teachers' social-emotional capacity: Factors associated with teachers' responsiveness and professional commitment. *Early Education and Development, 27*, 1018-1039.
- Bundesamt für Statistik (2022). *Gesundheit Taschenstatistik 2022*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Costa P. T. & McCrae R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Grant, A., Jeon, L. & Buettner, C. K. (2019). Chaos and commitment in the early childhood education classroom: Direct and indirect associations through teaching efficacy. *Teaching and Teacher Education, 81*, 50-60.
- Haas, S., Gruber, G., Kerschbaum, H., Knaller, C., Sax, G. & Türscherl, E. (2012). *Gesundheitsfolgenabschätzung zum verpflichtenden Kindergartenjahr*. Wien: GÖG.
- Hackl, M. Geserick, C., Hannes, C. & Kapella, O. (2015). *Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergarten und Kinderkrippe*. Wien: Institut für Kinderrechte & Elternbildung.
- Hartel, B., Hollerer, L., Smidt, W., Walter-Laager, C. & Stoll, M. (2018). *Elementarpädagogik in Österreich. Voraussetzungen und Wirkungen elementarer Bildung*. In *Nationaler Bildungsbericht Österreich, 2*, 183-224.
- Hur, E., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2015). Preschool teachers' child-centered beliefs: Direct and indirect associations with work climate and job-related wellbeing. *Child Youth Care Forum, 45*, 451-465.

- Jeon, L. & Ardeleanu, K. (2020). Work climate in early care and education and teachers' stress: Indirect associations through emotion regulation. *Early Education and Development, 31*, 1031-1051.
- Jeon, L., Buettner, C. K. & Grant, A. A. (2018). Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress and emotion exhaustion. *Early Education & Development, 29*, 53-69.
- Jeon, L., Buettner, C. K., Grant, A. A. & Lang, S. N. (2018). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology, 61*, 21-32.
- Jeon, L., Buettner, C. K. & Hur, E. (2015). Preschool teachers' professional background, process quality, and job attitudes: A person-centered approach. *Early Education and Development*. doi: 10.1080/10409289.2016.1099354
- Jeon, L., Hur, E. & Buettner, C. K. (2016). Child-care chaos and teachers' responsiveness: The indirect associations through teachers' emotion regulation and coping. *Journal of School Psychology, 59*, 83-96.
- Klimont, J. (2020). *Österreichische Gesundheitsbefragung 2019. Hauptergebnisse des Austrian Health Interview Survey und methodische Dokumentation*. Wien: BMSGPK.
- Kobler, E., Kainhofer, J., Kok-Ertl, E. & Lenger, A. (2018). Professionalisierung elementarpädagogischer Fachkräfte in Österreich – die Rolle der Pädagogischen Hochschule Salzburg Stefan Zweig innerhalb des aktuellen Qualifizierungsdiskurses. *Scherpunktthema Berufs-Bildung, 57-65*.
- Koch, B. (2021). *Die Bachelorstudien Elementarpädagogik an Österreichs Hochschulen. Die Sicht der AbsolventInnen. Eine Befragung der ersten Kohorte an allen zehn Hochschulen zum Studienabschluss 2021*. Kurzbericht. Innsbruck: DIPF.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A. & Lerkkanen, M.-K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development, 31*, 994-1010.
- Smidt, W., Kammermeyer, G. & Roux, S. (2015). Relations between the Big Five personality traits of prospective early childhood pedagogues and their beliefs about the education of preschool children: Evidence from a German study. *Learning and Individual Differences, 37*, 96-106.
- Schneider, F. & Dreer, E. (2012). *Verstärkte Investitionen in frühkindliche Bildung: Kosten und Nutzen für Oberösterreich*. Linz: Johannes Kepler Universität.
- Schober, B., Lüftenegger, M. & Spiel, C. (2022, 25. Jänner). *Lernen unter COVID 19 – Herausforderungen für die Selbstregulation*. <https://lernencovid19.univie.ac.at/ergebnisse/>
- Topp, C., Oestergaard, S., Soendergaard, S. & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics, 84*, 167-176.

Wustmann, C., Bodi, O., Gehart, H. & Geißler, C. (2010). *Wissen, was so los ist! Mit Kindergartenleiterinnen reden und Bedarfe ermitteln*. Graz: Kral-Franzens-Universität.

5. Anhang

Interviewleitfaden für Pädagog*innen und Helfer*innen

Struktur und Arbeitsposition

- 1) Bitte beschreiben Sie die Struktur der Einrichtung, in der Sie tätig sind.
Anzahl und Art der Gruppen, Personalausstattung, Träger, Aufsichtsbehörden
- 2) In welcher Position sind Sie tätig?
- 3) Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Arbeitsaufgaben.

Herausforderungen, Gesundheitsdeterminanten und Unterstützung

- 4) Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders?
- 5) Welchen Herausforderungen begegnen Sie in der Arbeit mit den Kindern?
*z.B. Gruppenchaos & Verhaltensauffälligkeiten, sozialer Hintergrund & erhöhter
Betreuungsbedarf der Kinder, kränkliche Kinder, ...*
- 6) Welchen Herausforderungen begegnen Sie in der Zusammenarbeit mit den Eltern?
z.B. sozialer Hintergrund & erhöhter Betreuungsbedarf der Kinder & Eltern, ...
- 7) Welchen Herausforderungen begegnen Sie in der Zusammenarbeit mit Ihren Arbeitskolleg*innen?
z.B. Konflikte, Arbeitsteilung, Qualität und Erfahrung, Krankenstände, Urlaubsplanung, ...
- 8) Welchen weiteren Herausforderungen begegnen Sie in Ihrer Arbeit?
z.B. Rahmenbedingungen, Träger, Fluktuation, Ausstattung & Arbeitsplatz, ...
- 9) Welche der genannten Herausforderungen belasten Sie am meisten?
- 10) Wo und wie holen Sie sich Unterstützung, Rat und Hilfe?

Angebote zur Gesundheitsförderung

- 11) Werden in Ihrer bzw. für Ihre Einrichtung für das Kindergartenpersonal Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten?
Ernährung, Bewegung, psychische Gesundheit & Stressmanagement, Suchtverhalten, Erholung, Gesundheitskompetenz, Gesprächsführung & Konfliktmanagement, ...

11.1) Wenn ja – welche?

11.1.2) Wer sind die Anbieter*innen der Maßnahmen?

11.1.3) Haben Sie bereits an einer Maßnahme teilgenommen?

11.1.3.1) Wenn ja – an welcher?

11.1.3.2) Wenn nein – was hat Sie davon abgehalten?

11.1.3.3) Hat Ihnen die Teilnahme gefallen? Weshalb?

11.2) Wie einfach bzw. schwierig ist es generell für das Personal in Ihrer Einrichtung an Weiterbildungen teilzunehmen?

Bedarfe und Zukunftsblick

- 12) Wovon würden Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden aktuell am meisten profitieren?
- 13) Bitte denken Sie nun an andere Kindergarten-Pädagog*innen / Helfer*innen: Welche Themen sollten zukünftige Maßnahmen abdecken, um deren Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern?
- 14) Gibt es noch etwas, dass Sie mir mitteilen möchten?

Interviewleitfaden für Leiter*innen

Struktur und Arbeitsposition

- 1) Bitte beschreiben Sie die Struktur der Einrichtung, in der Sie tätig sind.
Anzahl und Art der Gruppen, Personalausstattung, Träger, Aufsichtsbehörden
- 2) In welcher Position sind Sie tätig?
- 3) Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Arbeitsaufgaben.

Herausforderungen, Gesundheitsdeterminanten und Unterstützung

- 4) Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders?
- 5) Wenn auch noch pädagogisch in einer Gruppe tätig: Welchen Herausforderungen begegnen Sie in der Arbeit mit den Kindern?
*z.B. Gruppenchaos & Verhaltensauffälligkeiten, sozialer Hintergrund & erhöhter
Betreuungsbedarf der Kinder, kränkliche Kinder, ...*
- 6) Welchen Herausforderungen begegnen Sie in der Zusammenarbeit mit den Eltern?
z.B. sozialer Hintergrund & erhöhter Betreuungsbedarf der Kinder & Eltern, ...
- 7) Welchen Herausforderungen begegnen Sie in der Zusammenarbeit mit Ihren Arbeitskolleg*innen?
z.B. Konflikte, Arbeitsteilung, Qualität und Erfahrung, Krankenstände, Urlaubsplanung, ...
- 8) Welchen weiteren Herausforderungen begegnen Sie in Ihrer Arbeit?
z.B. Rahmenbedingungen, Träger, Fluktuation, Ausstattung & Arbeitsplatz, ...
- 9) Welche dieser Herausforderungen belasten Sie am meisten?
- 10) Wo und wie holen Sie sich Unterstützung, Rat und Hilfe?
- 11) Welche Herausforderungen sind Ihrer Meinung nach für die Pädagog*innen Ihrer Einrichtung besonders belastend?
- 12) Welche Herausforderungen sind Ihrer Meinung nach für die Helfer*innen Ihrer Einrichtung besonders belastend?

Angebote zur Gesundheitsförderung

13) Werden in Ihrer bzw. für Ihre Einrichtung für das Kindergartenpersonal Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten?
Ernährung, Bewegung, psychische Gesundheit & Stressmanagement, Suchtverhalten, Erholung, Gesundheitskompetenz, Gesprächsführung & Konfliktmanagement, ...

13.1) Wenn ja – welche?

13.1.2) Wer sind die Anbieter*innen der Maßnahmen?

13.1.3) Haben Sie bereits an einer Maßnahme teilgenommen?

13.1.3.1) Wenn ja – an welcher?

13.1.3.2) Wenn nein – was hat Sie davon abgehalten?

13.1.3.3) Hat Ihnen die Teilnahme gefallen? Weshalb?

13.1.4) Wie wurde(n) die Maßnahme(n) vom Personal aufgenommen?
Wie hoch war die Teilnahme? Wie zufrieden war das Personal?

13.2) Wenn nein: Was denken Sie sind die Gründe, weshalb keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten werden?
kein Budget, Unklarheit von wem solche Maßnahmen kommen können, Thema wird nicht als wichtig genug angesehen,

13.2) Wie einfach bzw. schwierig ist es generell für das Personal in Ihrer Einrichtung an Weiterbildungen teilzunehmen?

Bedarfe und Zukunftsblick

14) Wovon würden Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden aktuell am meisten profitieren?

15) Bitte denken Sie nun an andere Kindergarten-Leiter*innen: Welche Themen sollten zukünftige Maßnahmen abdecken, um deren Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern?

16) Gibt es noch etwas, dass Sie mir mitteilen möchten?

Interviewleitfaden für Vertreter*innen der Organisationen

Aktueller Bedarf an Gesundheitsförderung

- 1) Wie hoch schätzen Sie den aktuellen Bedarf an Gesundheitsförderung für Kindergartenpersonal ein?
- 2) Wenn Sie nun an die unterschiedlichen Berufsgruppen – Leiter*innen, Pädagog*innen und Helfer*innen – denken, welche hat aktuell Ihrer Meinung nach den höchsten Förderbedarf hinsichtlich Gesundheit und Wohlbefinden? Weshalb?

Berufsbezogene Gesundheitsdeterminanten

- 3) Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen im Berufsalltag, die sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Helfer*innen auswirken?
- 4) Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen im Berufsalltag, die sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Pädagog*innen auswirken?
- 5) Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen im Berufsalltag, die sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Leiter*innen auswirken?
- 6) Welche Rahmenbedingungen (z.B. Betreuungsschlüssel, Gruppenzusammensetzung hinsichtlich Alter der Kinder und Sonderbetreuungsbedarf, Arbeitsausstattung, Gehalt, Aus- und Weiterbildung, Fluktuation, ...) sehen sie aktuell als maßgeblichen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Kindergartenpersonals?
- 7) Wohin kann sich Kindergartenpersonal wenden, wenn es Unterstützung, Rat und Hilfe benötigt?

Angebote zur Gesundheitsförderung

- 8) Bietet Ihre Organisation Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für Kindergartenpersonal an? Welche und für welche Berufsgruppen im Kindergarten?
Ernährung, Bewegung, psychische Gesundheit & Stressmanagement, Suchtverhalten, Erholung, Gesundheitskompetenz, Gesprächsführung & Konfliktmanagement, ...
- 9) Welche (weiteren) Organisationen kennen Sie, die derartige Maßnahmen anbieten?
- 10) Welche Organisationen sollten Ihrer Meinung nach (darüber hinaus) Maßnahmen anbieten bzw. finanzieren?
- 11) Wäre eine thematische oder methodische Erweiterung der Maßnahmen aus Ihrer Sicht sinnvoll? Inwiefern und weshalb?
- 12) Wie hoch schätzen Sie das Interesse des Kindergartenpersonals an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung allgemein ein?

Besonderheiten der Zielgruppe

- 13) Stellen Sie sich vor, es sollen neue gesundheitsförderliche Maßnahmen und Angebote für das Kindergartenpersonal entwickelt und durchgeführt werden. Welche Stolpersteine könnten sich dabei auftun?
z.B. in Bezug auf die Durchführung (Zeitpunkt der Maßnahme), die Bewerbung, den Ort, ...

- 14) Denken Sie, dass es notwendig ist, unterschiedliche Maßnahmen für die verschiedenen Berufsgruppen (Leiter*innen, Pädagog*innen und Helfer*innen) zu entwickeln und anzubieten? Weshalb?

- 15) Stellen Sie sich abschließend bitte vor, dass eine österreichweite Studie zum Thema *Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals* durchgeführt werden soll. Worauf sollte man bei der Rekrutierung der Stichprobe achten?
z.B. Über wen rekrutiert man? Welche Organisationen müssen eingebunden werden? Wann wäre ein guter Zeitpunkt für solch eine Befragung?

- 16) Gibt es noch etwas, dass Sie mir mitteilen möchten?