



Austrian Kindergarten Teacher and Assistant Health Study (AKTAHS)

Ergebnisse 2024



**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
Abteilungsleiter: Mag. Franz Moser
Auswertung und Berichtlegung: Dr. Christina Breil, MSc
Michael Lillich, MA
Fertigstellung des Berichts: 10.10.2024
Standort: Wien
Zitiervorschlag: Breil, C. & Lillich, M. (2024): Austrian Kindergarten Teacher and Assistant Health Study. Ergebnisse 2024. Wien: Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.
Ansprechperson: Christina Breil
Tel. +43 50 / 2350 379 50
E-Mail christina.breil@ifgp.at

Kontaktadressen

Hauptsitz Graz
Haideggerweg 40
8044 Graz

Standort Wien
Linke Wienzeile 48–52, 6. Stock
1060 Wien

Standort Linz
Weißewolfstraße 5/EG/1
4020 Linz

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	10
1 Hintergrund.....	15
1.1 Ziel der Studie	17
1.2 Begriffsbestimmungen	17
1.2.1 Berufsbezeichnungen	17
1.2.2 Gesundheitsbegriff	18
2 Methodik.....	20
2.1 Messinstrumente.....	20
2.2 Erhebung.....	24
2.3 Datenbereinigung	25
2.4 Datengewichtung und Stichprobenbeschreibung.....	26
2.5 Berechnung der Testgüte	32
2.6 Statistische Analysen	33
3 Darstellung der Ergebnisse	36
3.1 Hauptbefunde.....	36
3.2 Betreuungs- und Fachkraft-Kind-Schlüssel.....	36
3.3 Allgemeine und psychische Gesundheit.....	37
3.3.1 Subjektiver Gesundheitszustand.....	38
3.3.2 Lebenszufriedenheit.....	39
3.3.3 Gesundheitsbewusstsein.....	41
3.3.4 Beschwerdelast	42
3.3.5 Emotionales Wohlbefinden.....	44
3.3.6 Work-Life-Balance	47
3.3.7 Subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pensionierung.....	49
3.3.8 Emotionale Erschöpfung	50
3.4 Ressourcen und Belastungsfaktoren	53
3.4.1 Personalsituation.....	53
3.4.2 Präsentismus	55
3.4.3 Erholungsfaktoren und Ressourcen	55
3.4.4 Lärmbelastung.....	58

3.4.5	Belastungen in der Arbeit mit und für Kinder	58
3.4.6	Ressourcen in inklusiven oder heilpädagogischen Gruppen	61
3.4.7	Zufriedenheit mit Zeitressourcen.....	62
3.4.8	Beanspruchungserleben.....	64
3.5	Netzwerk und Unterstützung	65
3.5.1	Unterstützungsbedarf durch externe Stellen.....	65
3.5.2	Angebote zur Gesundheitsförderung.....	67
3.5.3	Fortbildungen	68
3.5.4	Wertschätzung, Respekt und Zusammenarbeit.....	70
3.6	Arbeitsplatzumgebung	74
3.6.1	Ausstattung und Infrastruktur.....	74
3.6.2	Ernährung in der Arbeit.....	75
3.7	Allgemeine Berufszufriedenheit.....	76
4	Fazit.....	79
5	Literaturverzeichnis	81
6	Anhang.....	87
6.1	Fragebogen	87
6.2	Abbildungen zu Gruppenvergleichen	100
6.2.1	Gruppenvergleiche Subjektiver Gesundheitszustand	100
6.2.2	Gruppenvergleiche Lebenszufriedenheit	102
6.2.3	Gruppenvergleiche Gesundheitsbewusstsein.....	103
6.2.4	Gruppenvergleiche Beschwerdelast.....	105
6.2.5	Gruppenvergleiche Emotionales Wohlbefinden.....	107
6.2.6	Gruppenvergleiche Work-Life-Balance	108
6.2.7	Gruppenvergleiche Berufsfähigkeit bis zur Pension	110
6.2.8	Gruppenvergleiche Emotionale Erschöpfung	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Regenbogenmodell der Gesundheit	19
Abbildung 2. Relative Anzahl der Teilnehmer*innen: prozentuale Aufteilung auf die Bundesländer je Berufsgruppe	26
Abbildung 3. Subjektiver Gesundheitszustand	39
Abbildung 4. Beschwerdelast	44
Abbildung 5. Emotionales Wohlbefinden	45
Abbildung 6. Work-Life-Balance	48
Abbildung 7. Subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pensionierung.....	50
Abbildung 8. Emotionale Erschöpfung.....	52
Abbildung 9. Belastungsfaktoren bei der Arbeit mit den Kindern.....	60
Abbildung 10. Ressourcen in heilpädagogischen und Integrationsgruppen	62
Abbildung 11. Wie viele mit den verfügbaren Zeitressourcen für verschiedene Tätigkeiten (eher) zufrieden sind	64
Abbildung 12. Von welchen Institutionen/Angeboten Unterstützung gewünscht wird, in Prozent.....	67
Abbildung 13. Meinung der Befragten zu Angeboten der Gesundheitsförderung	68
Abbildung 14. Wie viele Fortbildungsbedarf zu welchen Themen haben	70
Abbildung 15. Wie viele sich von wem wertgeschätzt und respektiert fühlen	73
Abbildung 16. Wie viele die Zusammenarbeit mit bestimmten Personen als problematisch beurteilen	73
Abbildung 17. Wie viele die Ausstattung in verschiedenen Bereichen als adäquat empfinden.....	75
Abbildung 18. Zustimmung zu verschiedenen Aussagen in Bezug auf gesunde Ernährung	76
Abbildung 19. Allgemeine Berufszufriedenheit in Prozent.....	77
Abbildung 20. Wie viele einen Berufswechsel in Betracht ziehen, in Prozent	78
Abbildung 21. Subjektiver Gesundheitszustand nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	100
Abbildung 22. Subjektiver Gesundheitszustand nach Arbeitsstunden für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	101
Abbildung 23. Subjektiver Gesundheitszustand nach Alter für Assistent*innen	101

Abbildung 24. Lebenszufriedenheit nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	102
Abbildung 25. Lebenszufriedenheit nach Arbeitsstunden für Assistent*innen	102
Abbildung 26. Lebenszufriedenheit nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen	103
Abbildung 27. Gesundheitsbewusstsein nach Ortsgröße für Leiter*innen und Elementarpädagog*innen	103
Abbildung 28. Gesundheitsbewusstsein nach Alter für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	104
Abbildung 29. Beschwerdelast nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	105
Abbildung 30. Beschwerdelast nach Alter für Leiter*innen und Elementarpädagog*innen	106
Abbildung 31. Beschwerdelast nach Arbeitsstunden für Assistent*innen	106
Abbildung 32. Emotionales Wohlbefinden nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	107
Abbildung 33. Emotionales Wohlbefinden nach Alter für Leiter*innen	107
Abbildung 34. Emotionales Wohlbefinden nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen	108
Abbildung 35. Work-Life-Balance nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	108
Abbildung 36. Work-Life-Balance nach Arbeitsstunden für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	109
Abbildung 37. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Alter für Leiter*innen und Elementarpädagog*innen	110
Abbildung 38. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Ortsgröße für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	110
Abbildung 39. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Arbeitsstunden für Assistent*innen	111
Abbildung 40. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen	111
Abbildung 41. Emotionale Erschöpfung nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	112
Abbildung 42. Emotionale Erschöpfung nach Alter für Leiter*innen	112
Abbildung 43. Emotionale Erschöpfung nach Arbeitsstunden für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen	113

Abbildung 44. Emotionale Erschöpfung nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen... 113

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Messinstrumente.....	21
Tabelle 2. Befragte nach Art der Trägerorganisation und Ortsgröße	27
Tabelle 3. Angestrebte und tatsächliche Stichprobe	28
Tabelle 4. Beschreibung der Stichprobe nach demografischen Kriterien.....	30
Tabelle 5. Höchste abgeschlossene Ausbildung.....	32
Tabelle 6. Lebenszufriedenheit in Prozent je Berufsgruppe	41
Tabelle 7. Gesundheitsbewusstsein in Prozent je Berufsgruppe.....	42
Tabelle 8. Prozentualer Anteil ausgewählter Antwortmöglichkeiten im WHO-5 je Berufsgruppe	46
Tabelle 9. Prozentuale Aufteilung der Antworten auf die Items zur Work-Life-Balance je Berufsgruppe	49
Tabelle 10. Emotionale Erschöpfung in Prozent je Berufsgruppe	53
Tabelle 11. Präsentismus in Prozent je Berufsgruppe.....	55
Tabelle 12. Vorhandensein von Ressourcen und Erholungsfaktoren in Prozent je Berufsgruppe	56
Tabelle 13. Von den Befragten genannte, weitere Ressourcen und Erholungsfaktoren	57
Tabelle 14. Empfundene Lautstärke/Geräuschpegel in Einrichtung, in Prozent je Berufsgruppe	58
Tabelle 15. Von den Befragten genannte, weitere Belastungsfaktoren.....	61
Tabelle 16. Beanspruchungserleben in Prozent je Berufsgruppe	65

Abkürzungsverzeichnis

AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
AKTAHS	Austrian Kindergarten Teacher and Assistant Health Study
ATHIS	Österreichische Gesundheitsbefragung
ATPHS	Austrian Teacher and Principal Health Study
BAfEP	Bildungsanstalt für Elementarpädagogik
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BVAEB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
CFI	Comparative Fit Index
DVSV	Dachverband der Sozialversicherungen
FGÖ	Fonds Gesundes Österreich
IfGP	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
RMSR	Root Mean Square Residual
TLI	Tucker-Lewis-Index

Zusammenfassung

Hintergrund

Die AKTAHS ist eine österreichweite, repräsentative Befragung zu Gesundheit und Wohlbefinden von Leiter*innen elementarpädagogischer Einrichtungen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen. Die Studie liefert eine aktuelle Datenbasis, untersucht Zusammenhänge und Wechselwirkungen und identifiziert praxisrelevante Ansätze zur Gesundheitsförderung.

Methode

Zwischen Januar und März 2024 haben 1.695 Leiter*innen, 3.549 Elementarpädagog*innen und 1.858 Assistent*innen eine Online-Umfrage mit Fragen zur allgemeinen und psychosozialen Gesundheit, zu arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren und Ressourcen, zum vorhandenen Netzwerk und Unterstützungsangeboten, der Arbeitsplatzumgebung sowie der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ausgefüllt. Die Daten wurden getrennt für jede Berufsgruppe deskriptiv aufbereitet und inferenzstatistisch ausgewertet.

Ergebnisse

- Der durchschnittliche **Betreuungsschlüssel** liegt bei 6,8, der **Fachkraft-Kind-Schlüssel** bei 13,7. Keiner der Werte hat Vorhersagekraft für körperliche oder psychische Belastungsfaktoren, die Berufszufriedenheit oder die Erwägung eines Karrierewechsels der Befragten.

Allgemeine und psychische Gesundheit

- In jeder Berufsgruppe schätzen etwa zwei Drittel der Befragten den eigenen **Gesundheitszustand** mindestens als gut ein. Zwischen fünf und sieben Prozent berichten von einer (sehr) schlechten allgemeinen Gesundheit.
- Je 15 Prozent der Leiter*innen und Assistent*innen sowie zehn Prozent der Elementarpädagog*innen haben eine hohe **Lebenszufriedenheit**. Gering ist die Lebenszufriedenheit bei 18 Prozent der Leiter*innen sowie bei je 25 Prozent der Elementarpädagog*innen und Assistent*innen.
- Acht von zehn Leiter*innen und Elementarpädagog*innen (je 78 %) und sieben von zehn Assistent*innen (71 %) halten sich für (eher) **gesundheitsbewusst**, jeweils drei Prozent für (eher) nicht.
- Im Mittel traten bei den Befragten in den letzten sechs Monaten vor der Befragung drei körperliche oder psychosomatische **Beschwerden** mehrmals pro Woche oder täglich auf. Alle drei Berufsgruppen leiden am häufigsten unter Müdigkeit bzw. Erschöpfung (57–65 %), Nacken- und Schulterbeschwerden (46–48 %), Rücken- und

Kreuzschmerzen (36–43 %) sowie Einschlaf- und Schlafproblemen (28–31 %). Einige Beschwerden, insbesondere Müdigkeit und Erschöpfung, treten bei Elementarpädagog*innen etwas häufiger auf als in den anderen beiden Berufsgruppen.

- Etwa sechs von zehn Leiter*innen und Assistent*innen (62 % und 61 %) sowie fünf von zehn Elementarpädagog*innen (52 %) haben ein (sehr) gutes **emotionales Wohlbefinden**. Bei zehn bis elf Prozent ist das emotionale Wohlbefinden sehr schlecht.
- Je etwa ein Drittel der Leiter*innen (32 %) und Elementarpädagog*innen (35 %) sowie die Hälfte der Assistent*innen verfügen über eine gute **Work-Life-Balance**. Eine schlechte Work-Life-Balance zeigen 19 Prozent der Leiter*innen, 16 Prozent der Elementarpädagog*innen und zwölf Prozent der Assistent*innen.
- Es sind sich 26 Prozent der Leiter*innen, 16 Prozent der Elementarpädagog*innen und 31 Prozent der Assistent*innen ziemlich sicher, dass sie ihren **Beruf bis zum gesetzlichen vorgeschriebenen Pensionseintrittsalter ausüben** können. Für unwahrscheinlich halten dies 29, 41 bzw. 22 Prozent.
- Keinerlei Anzeichen für **emotionale Erschöpfung** finden sich bei 26 Prozent der Leiter*innen, 18 Prozent der Elementarpädagog*innen und 29 Prozent der Assistent*innen. Hohe emotionale Erschöpfung liegt bei 56, 63 und 51 Prozent, also bei je über der Hälfte der Befragten in jeder Gruppe vor.
- Die Variablen zu Gesundheit und Wohlbefinden, mit Ausnahme des Gesundheitsbewusstseins, hängen jeweils moderat bis stark miteinander zusammen. Zudem korrelieren die Gesundheitsvariablen moderat bis stark mit der allgemeinen Berufszufriedenheit und der Erwägung eines Karrierewechsels.
- Zu den am stärksten belasteten Gruppen zählen: Elementarpädagog*innen sowie generell: Jüngere, Personen aus Großstädten und Personen mit einer hohen Anzahl an Arbeitsstunden.

Ressourcen und Belastungsfaktoren

- Sechs von zehn Befragten berichten von einem **Mangel an Personal** aus Gesundheits- und Sozialberufen, 56 Prozent von einem Mangel an administrativem Personal, 54 Prozent von einem Mangel an Elementarpädagog*innen und 43 Prozent von einem Mangel an Assistent*innen.
- Bei etwa zwei Dritteln der Befragten entsteht durch die **Abwesenheit** von Elementarpädagog*innen (63 %) oder Assistent*innen (65 %) aufgrund von Krankenständen und Absenzen eine Belastung. Eine Belastung durch Kündigungen und **Personalfluktuations** von Elementarpädagog*innen nehmen 33 Prozent aller Befragten (eher) wahr, hinsichtlich Kündigungen und Fluktuation von Assistent*innen sind es 26 Prozent.

- Insgesamt sind fast neun von zehn Befragten (87 %) im letzten Jahr vor der Befragung mindestens einmal **trotz gesundheitlicher Probleme in der Arbeit erschienen**. Auf Leiter*innen (88 %) und Elementarpädagog*innen (89 %) trifft dies etwas häufiger zu als auf Assistent*innen (81 %).
- Die arbeitsbezogenen **Ressourcen**, die Freude bei der Arbeit mit Kindern (98–99 %), das Gefühl der Sinnstiftung (93–97 %) und die Unterstützung durch Kolleg*innen (92–95 %) sind bei allen Berufsgruppen in hohem Maße gegeben. Assistent*innen (76 %) haben bei der Arbeit weniger Gestaltungsspielraum als Leiter*innen (95 %) und Elementarpädagog*innen (92 %), dafür haben sie eher die Möglichkeit, Pausen in den Arbeitsalltag einzubauen (53 %) als die anderen beiden Gruppen (41 bzw. 38 %).
- Die **Lärmbelastung** in der Einrichtung empfinden 57 Prozent der Leiter*innen und Assistent*innen sowie 71 Prozent der Elementarpädagog*innen als unangenehm.
- Die größten **Belastungen** in den Einrichtungen entstehen durch Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten, die 86 Prozent der Leiter*innen, 85 Prozent der Elementarpädagog*innen sowie 71 Prozent der Assistent*innen als belastend wahrnehmen, sowie durch Kinder mit Aufmerksamkeitsdefiziten (80, 78 bzw. 64 %). Auch Kinder, die trotz Krankheit in die Einrichtung gebracht werden (79, 81 bzw. 76 %) und die Wahrnehmung zu vieler Kinder in einer Gruppe (70, 75 bzw. 57 %) werden als belastend erlebt. Anspruchsvolle Elternarbeit stellt vor allem für Leiter*innen (66 %) und Elementarpädagog*innen (59 %) eine Belastung dar, weniger für Assistent*innen (43 %).
- In **inkluisiven oder heilpädagogischen Gruppen** sind häufig Informationsmaterialien und fachliche Qualifikationsmöglichkeiten gegeben (67–60 %). Etwa die Hälfte der Befragten, die in diesen Gruppen arbeiten, verfügen zudem über spezielles Fördermaterial (45–53 %), über bedarfsgerechte Ausstattung (48–52 %) sowie über ausreichend Zeit für Einzelgespräche mit Eltern (48–58 %). Der größte Bedarf besteht bei mehr Zeit für Teambesprechungen und Fallsupervision (27–51 %) sowie bei bedarfsorientierter therapeutischer Unterstützung (19–23 %).
- Leiter*innen und Elementarpädagog*innen haben zu 51 bzw. 55 Prozent ausreichend **Zeit** für Eltern- und zu 49 bzw. 59 Prozent ausreichend Zeit für Teamarbeit. Mit der Zeit für Vor- und Nachbereitung sind 45 bzw. 42 Prozent (eher) zufrieden und mit der Zeit für Pausen und Erholung je 34 Prozent. Assistent*innen sind mit ihren zeitlichen Ressourcen insgesamt zufriedener, für sie liegen die Zufriedenheitswerte in Bezug auf die genannten vier Aspekte bei 80, 77, 68 bzw. 56 Prozent.
- Acht von zehn Leiter*innen und Elementarpädagog*innen (je 80 %) sind von den **Anforderungen im Beruf** insgesamt überfordert, je 19 Prozent empfinden die Anforderungen als passend. Unter Assistent*innen ist jeweils etwa die Hälfte

überfordert (47 %) bzw. passend gefordert (48 %). Unterfordert ist in jeder Berufsgruppe nur eine Minderheit von je ein bis vier Prozent.

Netzwerk und Unterstützung

- Der größte **Unterstützungsbedarf** besteht hinsichtlich Angeboten von Supervision, Coaching und Mentoring (37–55 %), Sozialversicherungsangeboten (45–51 %) und externen Beratungsstellen für Gesundheitsförderung und Prävention (39–48 %). Elementarpädagog*innen, gefolgt von Leiter*innen, haben jeweils den größten Bedarf. Am häufigsten genutzt werden von allen drei Gruppen Angebote von Fortbildungsinstitutionen.
- Mit den **Angeboten zur Gesundheitsförderung** zufrieden sind 19 Prozent der Leiter*innen, 14 Prozent der Elementarpädagog*innen und 24 Prozent der Assistent*innen. Zwischen 39 (Leiter*innen) und 26 (Assistent*innen) Prozent der Befragten haben keine Zeit zur Teilnahme, nur ein bis drei Prozent haben kein Interesse. Das Angebot als unzureichend oder kaum vorhanden empfinden je etwa die Hälfte der Elementarpädagog*innen (52 %) und Assistent*innen (48 %) sowie 40 Prozent der Leiter*innen.
- Der größte **Fortbildungsbedarf** besteht bei den Themen „Umgang mit psychischen Belastungen“ (50–64 % Bedarf) sowie „Umgang mit Verhaltensstörungen bei Kindern“ (47–66 %), gefolgt von „Gespräche und Konfliktlösung“ (44–59 %) und „Work-Life-Balance“ (40–51 %). Der Bedarf ist jeweils bei Leiter*innen und Elementarpädagog*innen größer als bei Assistent*innen. Wenig Bedarf besteht bei den Themen „Sucht und Abhängigkeit“ (5–7 %), „IT und Gesundheit“ (17–21 %) sowie „Gesundheitskompetenz“ (22–27 %).
- Die Befragten empfinden ein hohes Maß an **Wertschätzung und Respekt** durch ihre Kolleg*innen (zwischen 85–95 % Zustimmung) sowie durch die Eltern (77–87 %) und durch die Trägerorganisation (56–72 %). Der empfundene Respekt von Gesellschaft (30–64 %) und Politik (8–23 %) wird jedoch als gering erlebt, insbesondere von Leiter*innen und Elementarpädagog*innen.
- Eine **problematische und belastende Zusammenarbeit** mit einzelnen Eltern erleben etwa zwei Drittel der Leiter*innen (68 %) und Elementarpädagog*innen (63 %) sowie ein Drittel der Assistent*innen (33 %). Knapp die Hälfte aller Befragten (48, 48 bzw. 43 %) berichten über eine problematische und belastende Zusammenarbeit mit mindestens eine*r Kolleg*in. Belastende Zusammenarbeit mit der Trägerorganisation erleben eher Leiter*innen (33 %) und Elementarpädagog*innen (32 %) als Assistent*innen (21 %). Die Zusammenarbeit mit der*m Leiter*in ist für 18 Prozent der Elementarpädagog*innen und 14 Prozent der Assistent*innen belastend.

Arbeitsplatzumgebung

- Zufrieden mit der **Arbeitsausstattung** sind die Befragten in Bezug auf die folgenden Aspekte: Reduktion von Arbeitsunfällen (88–90 %), Toiletten und Sanitäranalagen für Erwachsene (85–88 %) sowie Umgebung für Bewegungsaktivitäten (82–87 %). Bedarf besteht bei der Ausstattung mit ergonomischen Möbeln für Erwachsene (41–55 %), lärmreduzierenden Maßnahmen (36–51 %) wie auch Rückzugsräumen für Erwachsene (31–44 %).
- Etwa ein Drittel der Leiter*innen (36 %) und Elementarpädagog*innen (38 %) haben Informationsbedarf zu gesunder **Ernährung**. Ebenso viele bekommen bei der Arbeit gesunde Ernährung bereitgestellt (36 %, 38 %) und haben ausreichend Zeit für die Mittagspause (31 %, 36 %). Assistent*innen berichten dies jeweils etwa zur Hälfte (50–51 %).

Allgemeine Berufszufriedenheit

- Insgesamt (sehr) **zufrieden mit dem Beruf** sind 72 Prozent der Leiter*innen, 66 Prozent der Elementarpädagog*innen und 79 Prozent der Assistent*innen. Die restlichen 38, 34 bzw. 21 Prozent sind eher bzw. sehr unzufrieden.
- Einen **Karrierewechsel** erwägen 46 Prozent der Leiter*innen, 58 Prozent der Elementarpädagog*innen und 38 Prozent der Assistent*innen. Für 31, 27 bzw. 29 Prozent ist ein Wechsel unwahrscheinlich und 24, 15 bzw. 33 Prozent denken überhaupt nicht darüber nach.

1 Hintergrund

Österreich hat bereits in den 1980er-Jahren damit begonnen, Netzwerke zur Gesundheitsförderung aufzubauen. In den vergangenen Jahren hat der Wert der eigenen Gesundheit im gesellschaftlichen und politischen Diskurs zunehmend an Bedeutung gewonnen. So wurden im Jahr 2012 die zehn Gesundheitsziele für Österreich¹ verabschiedet, die von einem holistischen Gesundheitsverständnis ausgehen und in alle Politik- und Gesellschaftsbereiche reichen. Mit der „Agenda Gesundheitsförderung“² wurde 2022 ein besonderer Schwerpunkt auf die Gesundheitsförderung (in Abgrenzung zur Krankheitsprävention und -behandlung) in Österreich gelegt.

Neben dem hohen Wert der Gesundheit jedes Individuums kommt der Gesundheit des Personals in der Elementarpädagogik eine besondere Bedeutung in unserer Gesellschaft zu, da diese Berufsgruppe einen maßgeblichen Einfluss auf die Gesundheit und Entwicklung unserer Jüngsten hat. Das Personal in elementarpädagogischen Einrichtungen ist dafür verantwortlich, eine unterstützende, sichere und förderliche Umgebung für die Kinder zu schaffen. Personal, das nicht unter Stress steht, ist eher dazu in der Lage, mit den hohen Anforderungen dieses Berufs umzugehen und sich engagiert für die Bedürfnisse und die Bildung der Kinder einzusetzen (Penttinen et al., 2020; Sönmez & Betül Kolaşınli, 2021). Hinzu kommt ihre Vorbildfunktion für die Kinder, in der diese Personen sich befinden: Wenn Erwachsene selbst einen gesunden Lebensstil pflegen, wird dieser von den Kindern übernommen ("Soziales Lernen" nach Bandura & Walters, 1977; siehe Shutts et al., 2013, für eine Diskussion in Bezug auf Ernährungsgewohnheiten). Zudem können sich Krankenstände und Personalfuktuation, wenn sie in hohem Maße auftreten, negativ auf die soziale und persönliche Entwicklung der Kinder auswirken (Howes & Hamilton, 1993) – ganz abgesehen von der Belastung für die Kolleg*innen, die für die Betreuung der Kinder einspringen müssen.

Trotz der hohen Relevanz des Themas gibt es bisher kaum belastbare Studien zu Gesundheit und Wohlbefinden des Personals in elementarpädagogischen Einrichtungen in Österreich. Im Jahr 2015 wurde durch das Institut für Kinderrechte und Elternbildung sowie das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien eine qualitative Studie zu den Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in elementarpädagogischen Einrichtungen durchgeführt (Hackl et al., 2015). Ein Überblick über die rechtlichen und systemischen Rahmenbedingungen im Bereich Elementarpädagogik ist

¹ <https://gesundheitsziele-oesterreich.at/>

² <https://agenda-gesundheitsfoerderung.at/>

im Nationalen Bildungsbericht 2018 (Hartel et al., 2018) sowie in Köppl-Turyna & Graf (2021) enthalten. Erste Ergebnisse einer qualitativen Studie zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Elementarbereich wurden von der Universität Wien online veröffentlicht (Spiel & Reiter, 2021). Schließlich wurde im Jahr 2022 erstmals eine groß angelegte Befragung zum Arbeitsklima in elementarpädagogischen Einrichtungen in Österreich durchgeführt (Ambros-Lechner & Schurz, 2022). In dieser Studie wurden neben 764 Eltern auch 482 Elementarpädagog*innen, Assistent*innen³ und Leiter*innen befragt. Während in dieser Berufsgruppe weitgehend hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und den allgemeinen Rahmenbedingungen herrscht, zeigt die Studie einen hohen Bedarf an Supervision und Coaching sowie eine mangelhafte Ausstattung der Arbeitsplätze auf. Auffallend ist auch der wahrgenommene Mangel an gesellschaftlicher Wertschätzung der genannten Berufsgruppen.

Insgesamt liefern diese Studien zwar wichtige Hinweise auf aktuelle Herausforderungen und Problemstellungen, die auch in die Vorbereitungen der vorliegenden Studie eingeflossen sind. Eine flächendeckende Erhebung im Elementarbereich fehlt jedoch bislang. Zudem wurden in bisherigen Studien Fragestellungen zu Gesundheit und Wohlbefinden von Beschäftigten in der Elementarpädagogik vernachlässigt.

Aus diesem Grund haben wir am Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) im Auftrag des Dachverbands der Sozialversicherungen (DVSV), des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ), der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB), der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) eine österreichweite, repräsentative Befragung zu Gesundheit und Wohlbefinden des Personals elementarpädagogischer Einrichtungen durchgeführt („Austrian Kindergarten Teacher and Assistant Health Study“; AKTAHS). Vertreter*innen dieser Institutionen sowie des Bundesministeriums Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) bildeten das Steuerungsgremium, in dem alle wichtigen, die Studie betreffenden Entscheidungen getroffen wurden. Darüber hinaus wurde ein Soundingboard aus bedeutsamen Institutionen und Körperschaften aus der elementarpädagogischen Landschaft rekrutiert, das wertvollen Input zum Fragebogen und zur Erhebung lieferte sowie bei der Verbreitung der Studie unterstützte.

Der inhaltliche Ausgangspunkt der vorliegenden Studie ist ein vom IfGP im Jahr 2022 verfasster Recherchebericht zu Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals (Teufl, 2022). Im Rahmen von Literatur- und Internetrecherchen sowie Telefoninterviews mit Vertreter*innen aus der elementarpädagogischen Landschaft haben wir in dieser Arbeit

³ Für „Assistent*innen“ gibt es je nach Bundesland unterschiedliche Bezeichnungen. In der AKTAHS ist damit Personal ohne Ausbildung zur/zum Elementarpädagog*in in der täglichen Arbeit mit Kindern in den Bildungseinrichtungen gemeint.

Herausforderungen und Bedarfe des Personals elementarpädagogischer Einrichtungen eruiert, die als Basis für die Ausarbeitung des Studienkonzepts und in weiterer Folge des Fragebogens der AKTAHS dienen.

1.1 Ziel der Studie

Ziel dieser Studie war es, eine aktuelle Datenbasis zu Gesundheit und Wohlbefinden des österreichischen Personals elementarpädagogischer Einrichtungen zu schaffen. Darauf gründend werden folgende Fragestellungen beantwortet:

- Wie steht es um den physischen, psychischen und emotionalen Gesundheitszustand des Personals elementarpädagogischer Einrichtungen?
- Welche Erholungs- und Belastungsfaktoren bestehen im Alltag in elementarpädagogischen Einrichtungen?
- Welche Netzwerke und Unterstützungsangebote im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention werden vom Personal elementarpädagogischer Einrichtungen bereits genutzt und wo bestehen Bedarfe?
- Wie ist die Arbeitsumgebung in elementarpädagogischen Einrichtungen gestaltet?

Auf Basis der neu geschaffenen Datenlage werden folgende Zusammenhänge und Wechselwirkungen untersucht:

- Welche (soziodemografischen) Gruppen innerhalb der Berufsgruppen, die in elementarpädagogischen Einrichtungen arbeiten, sind hinsichtlich ihrer Gesundheit besonders belastet?
- Welche arbeitsbezogenen Ressourcen, Belastungen und Umgebungsfaktoren zeigen einen bedeutsamen Zusammenhang mit den erhobenen Gesundheitsvariablen?

1.2 Begriffsbestimmungen

Um ein klares Verständnis der zugrundeliegenden Konzepte zu ermöglichen, definieren wir zunächst zentrale Begriffe, die im Text verwendet werden.

1.2.1 Berufsbezeichnungen

Elementarpädagogische Einrichtungen umfassen alle Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt. Im Einzelnen zählen dazu u. a. Kindergärten, Kinderkrippen (Krabbelstuben), Kindertagesstätten, Tageseltern und weitere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. In der AKTAHS wurden aufgrund der Erreichbarkeit der Einrichtungen Kindergärten und Kinderkrippen rekrutiert. Im Bericht wird der

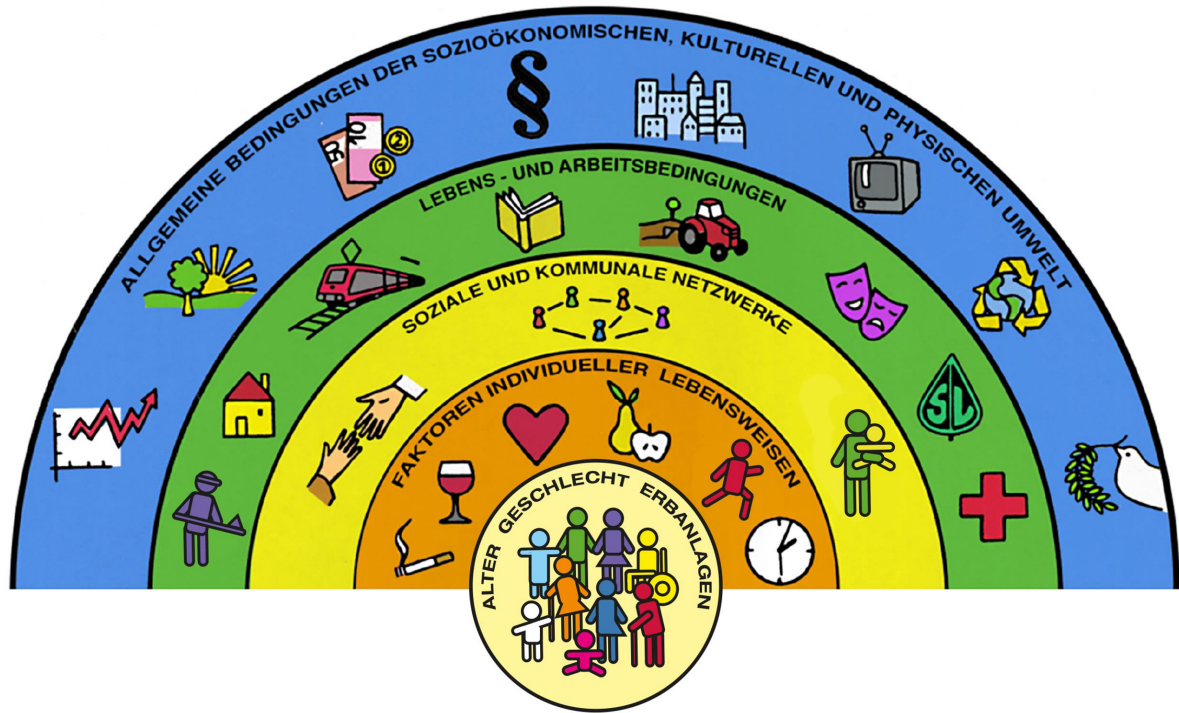
Sammelbegriff „elementarpädagogische Einrichtungen“ verwendet, um hervorzuheben, dass neben der Betreuung der Kinder auch die frühkindliche Bildung, Sozialisation und Erziehung maßgebliche Aufgaben darstellen.

Wir unterscheiden im Bericht zwischen den drei Berufsgruppen Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen. Leiter*innen sind Personen, die für die Leitung, Organisation und Verwaltung einer elementarpädagogischen Einrichtung verantwortlich sind. Elementarpädagog*innen sind Personen, die die entsprechende gesetzlich vorgeschriebene Ausbildung abgeschlossen haben. Assistent*innen arbeiten mit Kindern und unterstützen dabei die Elementarpädagog*innen. Damit ist das Personal ohne Ausbildung zur/zum Elementarpädagog*in gemeint, das in der täglichen Arbeit mit den Kindern in den Bildungseinrichtungen tätig ist. Für diese Berufsgruppe gibt es in den Bundesländern unterschiedliche Bezeichnungen: Neben „Assistent*innen“ wird mitunter auch von „Betreuer*innen“ oder „Helfer*innen“ gesprochen. Um ein einheitliches Begriffsverständnis sicherzustellen, wurde die hier beschriebene Definition auch im Fragebogen der AKTAHS verwendet.

1.2.2 Gesundheitsbegriff

Die Forschungsfragen und der Erhebungsfragebogen wurden auf der Grundlage eines ganzheitlichen, biopsychosozialen und salutogenen Gesundheitsverständnisses formuliert. Unter Gesundheit verstehen wir ein komplexes Wechselspiel von biologischen, psychischen und sozialen Faktoren. Sie umfasst den Zustand des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und sollte nicht auf die Abwesenheit von Krankheitssymptomen reduziert werden. Nach diesem Verständnis werden das körperliche und psychische Wohlbefinden, die soziale Integration und andere soziale Determinanten der Gesundheit gleichermaßen berücksichtigt. Das Regenbogenmodell (Dahlgren & Whitehead, 1991) illustriert die verschiedenen Ebenen, die auf unsere Gesundheit einwirken. Neben persönlichen Ressourcen und Verhaltensweisen sind hierbei insbesondere die Rahmenbedingungen, z. B. am Arbeitsplatz und im sozialen Umfeld, von Bedeutung. Der besondere Fokus der AKTAHS liegt dabei auf den spezifischen Rahmenbedingungen in elementarpädagogischen Einrichtungen, d. h. auf der gelben (soziale und kommunale Netzwerke) und grünen (Lebens- und Arbeitsbedingungen) Ebene des Modells.

Abbildung 1. Regenbogenmodell der Gesundheit



Quelle: FGÖ nach Dahlgren und Whitehead, 1991.

2 Methodik

Die Studie wurde als einmalige österreichweite Online-Befragung realisiert. Dazu haben wir auf Basis vorangegangener Recherchen (insb. Teufel, 2022) einen Fragebogen erarbeitet, der in Diskussionsrunden im Steuerungsgremium und Soundingboard schrittweise geschärft wurde. Vor Erhebungsstart wurde der Fragebogen in einer kleinen Gruppe von Elementarpädagog*innen und Assistent*innen online pilotiert.

2.1 Messinstrumente

Der Fragebogen wurde bewusst kurzgehalten und gliedert sich in folgende Abschnitte:

- Demografische Daten
- Allgemeine und psychosoziale Gesundheit
- Arbeitsbezogene Belastungsfaktoren und Ressourcen
- Netzwerk und Unterstützung
- Arbeitsplatzumgebung
- Allgemeine Berufszufriedenheit

In diesen Abschnitten werden 35 Themen mit insgesamt etwa 100 Einzelitems behandelt. Eine vollständige Auflistung der erfragten Themen sowie deren Zuordnung zum Regenbogenmodell (Dahlgren & Whitehead, 1991) findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1. Messinstrumente

Themenbereich	Ebene	Konstrukt	Erfassungsmethode	Quelle
Demografie	1	Alter	Einzelitem	neu
	1	Geschlecht	Einzelitem	neu
	4	Bundesland	Einzelitem	neu
	4	Ortsgröße	Einzelitem	neu
	4	Trägerorganisation der Einrichtung	Einzelitem	neu
	4	Berufliche Stellung – Funktion	Einzelitem mit Mehrfachauswahl	neu
	4	Berufliche Stellung – Arbeit mit Kindern	Einzelitem mit Mehrfachauswahl	neu
	4	Gruppenart	Einzelitem	neu
	4	Größe der Gruppe	Einzelitem	neu
	4	Beschäftigungsausmaß	Einzelitem	neu
	4	Berufserfahrung	Einzelitem	neu
	4	Ausbildung	Einzelitem	neu
Allgemeine und psychische Gesundheit	2	Subjektiver Gesundheitszustand	Einzelitem	ATHIS, ATPHS
	2	Lebenszufriedenheit	Einzelitem	ATHS, HBSC, WieNGS, ATPHS
	2	Gesundheitsbewusstsein	Einzelitem	ATPHS
	2	Beschwerdelast	Liste aus Einzelitems	ATHS, HBSC, WieNGS, ATPHS

Themenbereich	Ebene	Konstrukt	Erfassungsmethode	Quelle
	2	Emotionales Wohlbefinden	Itematterie	WHO-5: Staehr, 1998
	2	Work-Life-Balance	Itematterie	ATHS, gekürzt ATPHS
	2	Berufsfähigkeit bis zur Pension	Einzelitem	ATHS, WieNGS, ATPHS
	2	Emotionale Erschöpfung	Itematterie	ATHS, WieNGS, ATPHS
Belastungen und Ressourcen	4	Lärmbelastung	Einzelitem	neu
	4	Personalsituation	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Absenzen, Fluktuation	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Präsentismus	Einzelitem	ATHIS
	4	Erholungsfaktoren	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Belastungen in der Arbeit mit und für Kinder	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Ressourcen in inklusiven und heilpädagogischen Gruppen	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Beanspruchungserleben	Einzelitem	ATHS, WieNGS, ATPHS
	4	Zufriedenheit mit Zeitressourcen	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Sonstige Belastungen*	Offenes Textfeld	neu
	4	Sonstige Ressourcen*	Offenes Textfeld	neu

Themenbereich	Ebene	Konstrukt	Erfassungsmethode	Quelle
Netzwerk und Unterstützung	4	Unterstützungsbedarf durch externe Stellen	Liste aus Einzelitems, Mehrfachantworten möglich	neu
	4	Angebote zur Gesundheitsförderung	Einzelitem	neu
	4	Fortbildungsbedarf	Liste aus Einzelitems	neu
	4	Zeit für Fortbildungen	Einzelitem	neu
	3	Wertschätzung und Respekt	Liste aus Einzelitems	neu
	3	Zusammenarbeit	Liste aus Einzelitems	neu
Arbeitsplatzumgebung	4	Infrastruktur	Liste aus Einzelitems	neu
	2	Ernährung in der Arbeit	Liste aus Einzelitems	Kombi-AG
Arbeitszufriedenheit	4	Allgemeine Arbeitszufriedenheit	Einzelitem	neu
	4	Arbeitszufriedenheit – Karrierewechsel	Einzelitem	neu

Anmerkung: Ebenen: 1 = Alter, Geschlecht, Erbanlagen. 2 = Faktoren individueller Lebensweisen. 3 = Soziale und kommunale Netzwerke. 4 = Lebens- und Arbeitsbedingungen. *Die offenen Fragen nach sonstigen Belastungen und Ressourcen waren im Online-Fragebogen die letzten Fragen, die zu beantworten waren. Abgesehen davon entspricht diese Auflistung der Reihenfolge im Fragebogen.

Wie Tabelle 1 zeigt, haben wir einen Großteil der Fragen neu formuliert, da, wie oben bereits beschrieben, zum Zeitpunkt der Fragebogenkonstruktion kaum relevante Studien vorlagen, aus denen wir zur Zielgruppe und den Forschungsfragen passende Instrumente hätten entnehmen können. Auf Basis von Vorrecherchen und Diskussionen in Expert*innengremien haben wir neue Fragestellungen entwickelt und pilotiert.

2.2 Erhebung

Die Daten wurden zwischen dem 17.01. und dem 31.03.2024 erhoben. Zur Zielgruppe zählt das Personal in elementarpädagogischen Einrichtungen, insbesondere Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen. Dabei sollte eine Gruppe an Teilnehmer*innen erreicht werden, die in ihrer Anzahl und Verteilung auf die Bundesländer repräsentativ für die Grundgesamtheit ist. Bereits vor Beginn der Erhebung haben wir daher für jede Berufsgruppe die notwendigen Stichprobenumfänge in einzelnen Untergruppen auf Basis der Bevölkerungsstatistik berechnet (Statistik Austria, 2021). Für die Berechnung haben wir den Online-Stichprobenrechner des Australian Bureau of Statistics⁴ genutzt. Dieser ist speziell für stratifizierte Stichprobengrößen geeignet und gibt die minimale Stichprobengröße mit einem fünfprozentigen Konfidenzintervall aus. Es waren Untergruppengrößen von mindestens 85 Teilnehmer*innen notwendig, da erst ab dieser Gruppengröße in korrelativen und vergleichenden statistischen Analysen Effekte mittlerer Stärke identifiziert werden können (Cohen, 1992). Um diese Anforderung zu erfüllen, haben wir die rechnerisch ermittelten Mindeststichprobengrößen der Leiter*innen mit dem Faktor 1,5, jene der Elementarpädagog*innen mit 1,8 und jene der Assistent*innen mit 2 multipliziert und anschließend so nachjustiert, dass die ursprünglich angestrebte Verteilung annähernd abgebildet wird. Die Werte der Grundgesamtheit und der angestrebte Anteil der erreichten Personen in den jeweiligen Untergruppen sind in Tabelle 3 dargestellt.

Die Einladung zur Teilnahme an der Studie wurde durch das Studienteam, das Steuerungsgremium und das Soundingboard sowie durch zahlreiche weitere Institutionen und Netzwerke im Elementarbereich (z. B. Trägerorganisationen, Landesregierungen, Netzwerke und Vereine) online versandt. Die erste Aussendung erfolgte ab dem 17.01.2024 mit einer ersten Frist bis zum 11.02.2024. Da die Zielstichprobe zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht war, wurde der Erhebungszeitraum bis 31.03.2024 verlängert und eine Erinnerung über die genannten Gruppen erneut online versandt.

⁴ Australian Bureau of Statistics (o. J.). Sample size Calculator. Abgerufen am 26.05.2021 von <https://www.abs.gov.au/websitedbs/D3310114.nsf/home/Sample+Size+Calculator?opendocument>

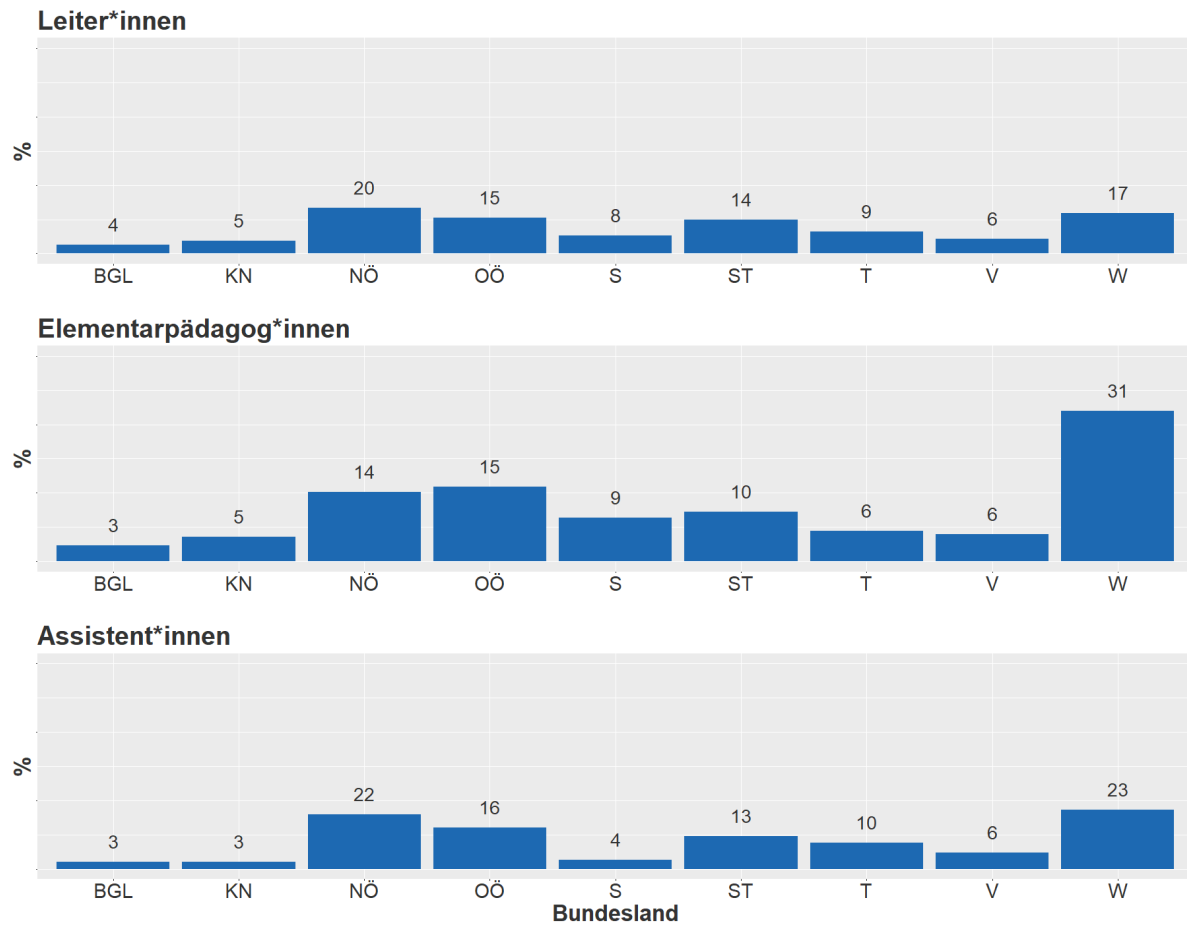
2.3 Datenbereinigung

Insgesamt wurde der Fragebogen 16.307 Mal aufgerufen und 7.488 Mal vollständig ausgefüllt. Das entspricht einer Beendigungsquote von 46 Prozent. Nach der Datenbereinigung verblieben 7.102 Fälle im Datensatz. Insgesamt haben wir 386 Datenreihen mit unrealistischen oder inkonsistenten Angaben ausgeschlossen, wie:

- Personen, die den Fragebogen mit einer Bearbeitungsdauer unter fünf Minuten beantwortet haben, da dieser Zeitrahmen als nicht vereinbar mit einer gewissenhaften Bearbeitung festgelegt wurde,
- Personen mit einer Altersangabe unter 15 Jahren sowie
- Personen, bei denen die Angaben zu Bundesland und Ortsgröße nicht zueinanderpassten.

Auf weitere Ausschlüsse aufgrund fehlender Werte haben wir bewusst verzichtet. Durch den oben beschriebenen Bereinigungsprozess ist bereits eine hohe Datenqualität gewährleistet, sodass für die verbleibenden Datenreihen von einer gewissenhaften Beantwortung ausgegangen werden kann. Die bereinigte Stichprobe besteht aus 1.695 Leiter*innen, 3.549 Elementarpädagog*innen und 1.858 Assistent*innen, die sich, wie in Abbildung 2 dargestellt, auf die Bundesländer verteilen. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Befragten nach Art der Trägerorganisation und Ortsgröße für Gesamtösterreich.

Abbildung 2. Relative Anzahl der Teilnehmer*innen: prozentuale Aufteilung auf die Bundesländer je Berufsgruppe



Anmerkung: BGL = Burgenland, KN = Kärnten, NÖ = Niederösterreich, OÖ = Oberösterreich, S = Salzburg, ST = Steiermark, T = Tirol, V = Vorarlberg, W = Wien. $N_{\text{Leiter*innen}} = 1.695$, $N_{\text{Elementarpädagog*innen}} = 3.549$; $N_{\text{Assistent*innen}} = 1.858$.

2.4 Datengewichtung und Stichprobenbeschreibung

Für die Gewichtung der Daten haben wir die in Abschnitt 2.2 beschriebenen demografischen Statistiken der Population als Zielwerte herangezogen und nach Berufsgruppen (Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen) und Bundesländern aufgeschlüsselt. Zur Berechnung der Gewichte haben wir das *anesrake*-Paket der Statistik-Software R verwendet. Die Gewichte bewegen sich für Leiter*innen zwischen 0,71 und 2,35, für Elementarpädagog*innen zwischen 0,54 und 2,51 sowie für Assistent*innen zwischen 0,64 und 2,94. Die Gewichte > 2 stellen dabei einzelne Ausreißer innerhalb der jeweiligen Gruppe dar und sind jeweils auf das Bundesland Steiermark zurückzuführen. Dieses Bundesland ist in der AKTAHS somit leicht unterrepräsentiert. Alle übrigen Gewichte liegen innerhalb der angestrebten Grenzen von 0,5 bzw. 2. Die im Folgenden beschriebenen Analysen haben wir zunächst sowohl mit ungewichteten als auch mit gewichteten Daten gerechnet und die Ergebnisse miteinander verglichen. Abgesehen von erwartungsgemäßen

numerischen Unterschieden führten diese beiden Herangehensweisen in keiner der betrachteten Analysen zu unterschiedlichen Interpretationen der Ergebnisse. Dies werten wir als Beleg für die Repräsentativität der Gesamtstichprobe und für die Robustheit der Ergebnisse.

Die Zielwerte, die Raking-Gewichte sowie die Verteilungen der ungewichteten und der gewichteten, bereinigten Stichproben sind in Tabelle 3 dargestellt. Demografische Angaben zur gewichteten sowie ungewichteten Stichprobe finden sich in Tabelle 4. Die Ergebnisse des Berichts basieren auf Analysen der gewichteten Daten.

Tabelle 2. Befragte nach Art der Trägerorganisation und Ortsgröße

Art der Trägerorganisation	Ortsgröße	Anzahl (absolut)	Anteil an der Trägerorganisation (%)	Anteil an Gesamt (%)
Öffentlich	< 15.000	3.357	63	47
	15.000 – 100.000	560	10	8
	> 100.000	1.433	27	20
	Ohne Angabe	8	0	0
	Summe	5.350	100	75
Privat/ konfessionell	< 15.000	704	40	10
	15.000 – 100.000	236	14	3
	> 100.000	796	46	11
	Ohne Angabe	6	0	0
	Summe	1.736	100	24
Gesamt		7.092	-	100

Tabelle 3. Angestrebte und tatsächliche Stichprobe

Gruppe	Bundesland	Population	Ziel %	Ungewichtete		Gewicht	Gewichtete Stichprobe	
				Stichprobe Anzahl	% Pop		Anzahl	% Pop
Leiter*innen	Burgenland	274	4,3	60	3,5	1,1	66	3,4
	Kärnten	391	5,6	69	4,1	1,35	93	5,5
	Niederösterreich	1.401	19,7	471	27,8	0,71	334	19,7
	Oberösterreich	1.094	15,4	336	19,8	0,78	261	15,4
	Salzburg	552	7,6	88	5,2	1,5	132	7,8
	Steiermark	1.031	14,2	105	6,2	2,34	246	14,5
	Tirol	665	9,4	162	9,6	0,99	159	9,4
	Vorarlberg	457	6,3	140	8,3	0,77	108	6,4
	Wien	1.246	17,5	264	15,6	1,12	296	17,5
	Gesamt	7.111	27,8	1695	100	-	1695	100
Elementar- pädagog*innen	Burgenland	863	3,8	130	3,7	0,9	117	3,3
	Kärnten	1.309	4,9	106	3	1,67	177	5
	Niederösterreich	3.716	14,1	926	26,1	0,54	504	14,2
	Oberösterreich	4.010	15,5	765	21,6	0,71	547	15,4
	Salzburg	2.339	8,8	196	5,5	1,63	319	9
	Steiermark	2.651	10,2	144	4,1	2,51	362	10,2
	Tirol	1.654	6,2	192	5,4	1,16	224	6,3
	Vorarlberg	1.461	5,7	355	10	0,56	199	5,6
	Wien	8.087	30,9	735	20,1	1,5	1100	31
Gesamt	26.090	8,7	3549	100	-	3549	100	
Assistent*innen	Burgenland	712	3,3	51	2,7	1,06	54	2,9

Gruppe	Bundesland	Population	Ziel %	Ungewichtete Stichprobe		Gewicht	Gewichtete Stichprobe	
				Anzahl	% Pop		Anzahl	% Pop
	Kärnten	704	3,3	68	3,7	0,79	54	2,9
	Niederösterreich	5.217	21,0	624	33,6	0,64	399	21,5
	Oberösterreich	3.964	16,3	424	22,8	0,72	305	16,4
	Salzburg	873	3,5	54	2,9	1,24	67	3,6
	Steiermark	3.088	12,8	81	4,4	2,94	238	12,8
	Tirol	2.498	10,3	164	8,8	1,17	191	10,3
	Vorarlberg	1.531	6,2	143	7,7	0,82	117	6,3
	Wien	5.632	23,2	249	13,4	1,74	433	23,3
	Gesamt	24.219	10,6	1858	100	-	1858	100

Anmerkung: *Population* = Anzahl der im jeweiligen Bundesland in dieser Position beschäftigten Personen (Quelle für die Zahlen zur Population: Statistik Austria). *Ziel %* = angestrebter Anteil an Befragten in dieser Berufsgruppe. *Anzahl TN* = Anzahl an Teilnehmer*innen. *% Pop* = Anteil erreichter Teilnehmer*innen an der Gesamtpopulation der Berufsgruppe im jeweiligen Bundesland; errechnet durch $\% \text{ Pop} = (\text{Anzahl TN} / \text{Population})$.

Tabelle 4. Beschreibung der Stichprobe nach demografischen Kriterien

	Ungewichtete Stichprobe		Gewichtete Stichprobe	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Position				
Leiter*innen	1.695	24	1.695	24
Elementarpädagog*innen	3.549	50	3.549	50
Assistent*innen	1.858	26	1.858	26
Geschlecht				
Weiblich	6.954	98	6.932	98
Männlich	140	2	162	2
Divers	8	0	8	0
Altersgruppe				
		0		
18 bis 35	2.453	35	2.528	36
36 bis 49	2.787	39	2.730	38
50 und älter	1.862	26	1.844	26
Bundesland				
		0		
Burgenland	241	3	237	3
Kärnten	243	3	324	5
Niederösterreich	2.021	28	1.237	17
Oberösterreich	1.525	21	1.112	16
Salzburg	338	5	518	7
Steiermark	330	5	845	12
Tirol	518	7	574	8
Vorarlberg	638	9	424	6
Wien	1.248	18	1.829	26
Trägerorganisation				
Privat/konfessionell	1.484	21	1.743	25
Öffentlich	5.618	79	5.359	75
Ortsgröße				
Weniger als 15.000	4.560	64	4.062	57
15.000 bis 100.000	927	13	797	11
100.000 und mehr	1.599	23	2.230	31

Anmerkung: % = Anteil der Untergruppe an der Gesamtstichprobe

Das Medianalter der gewichteten Stichprobe liegt bei 42 Jahren (SD = 11.26).

Von den **Leiter*innen** arbeiten 79 Prozent in Einrichtungen öffentlicher und 21 Prozent in Einrichtungen privater Trägerorganisationen. Mit 61 Prozent arbeitet ein Großteil der Leiter*innen elementarpädagogischer Einrichtungen auch selbst mit Kindern. Davon arbeiten 28 Prozent mit Kindern bis zu drei Jahren, 52 Prozent mit Kindern zwischen drei

und sechs Jahren, 26 Prozent arbeiten mit alterserweiterten Gruppen, 14 Prozent mit Integrationsgruppen und ein Prozent mit heilpädagogischen Gruppen. Da bei dieser Frage eine Mehrfachauswahl möglich war, ergibt die Summe der Prozentwerte über 100. Weitere Gruppen, die in der Befragung genannt wurden, umfassen u. a. Hort, Kinderhaus, Familiengruppe und offenes Konzept. Leiter*innen arbeiten im Mittel (Median) 40 Stunden pro Woche und haben bereits sieben Jahre Erfahrung als Leiter*in, 20 Jahre Erfahrung als Elementarpädagog*in, drei Jahre Erfahrung als Assistent*in und zehn Jahre Erfahrung als sonstige pädagogische Fachkraft gesammelt. Der häufigste Berufsabschluss ist mit 56 Prozent die fünfjährige Ausbildung an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik (BAfEP), neun Prozent der Leiter*innen haben einen Bachelor und acht Prozent haben ein BAfEP-Kolleg absolviert. Insgesamt 18 Prozent haben einen anderen Abschluss, dazu zählt v. a. jener der vierjährigen BAfEP, die von 197 Personen absolviert wurde. Eine Übersicht über die verschiedenen Berufs- und Bildungsabschlüsse findet sich in Tabelle 5.

Von den **Elementarpädagog*innen** arbeiten 76 Prozent bei öffentlichen und 24 Prozent bei privaten Trägerorganisationen. Sie arbeiten zu 27 Prozent mit Kindern bis zu drei Jahren, zu 60 Prozent mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren, zu 16 Prozent in alterserweiterten Gruppen, zu 17 Prozent in Integrationsgruppen und zu zwei Prozent in heilpädagogischen Gruppen. Weitere genannte Gruppen umfassen u. a. Hort, Familiengruppe, Sprachförderung und die Einzelintegration. Elementarpädagog*innen arbeiten im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche und haben im Mittel fünf Jahre Erfahrung als Leiter*in einer elementarpädagogischen Einrichtung, 13 Jahre Erfahrung als Elementarpädagog*in, fünf Jahre Erfahrung als Assistent*in und fünf Jahre Erfahrung als sonstige pädagogische Fachkraft gesammelt. Auch in dieser Gruppe ist die fünfjährige Ausbildung an einer BAfEP mit 52 Prozent der häufigste höchste Berufs- bzw. Bildungsabschluss. Es folgen der Abschluss des BAfEP-Kollegs (19 %) und der Bachelorabschluss (7 %). Zu den sonstigen Abschlüssen (12 %) zählen v. a. die vierjährige BAfEP, die von 158 Personen absolviert wurde, sowie die Fachakademie (20 Personen) und die dreijährige BAfEP (18 Personen).

Die **Assistent*innen** arbeiten zu 79 Prozent in öffentlichen und zu 21 Prozent in privaten Trägerorganisationen. Sie arbeiten zu 32 Prozent mit Kindern, die bis zu drei Jahre alt sind, zu 59 Prozent mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren, zehn Prozent arbeiten in alterserweiterten Gruppen, 13 Prozent sind Assistent*innen in Integrationsgruppen und ein Prozent in heilpädagogischen Gruppen. Weitere genannte Gruppen umfassen u. a. Hort, Familiengruppe und Kinderhaus. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche beträgt für Assistent*innen 31 Stunden, wobei schon durchschnittlich sieben Jahre Erfahrung als Assistent*in und sieben Jahre als sonstige pädagogische Fachkraft bestehen. Die Hälfte der Assistent*innen (50 %) hat als höchsten Abschluss eine Lehre absolviert, neun Prozent verfügen über einen Berufsmittelschulabschluss und sechs Prozent haben die Pflichtschule beendet. Weitere 13 Prozent geben „Sonstiges“ als Bildungsabschluss an. Hier werden

hauptsächlich Ausbildungen mit elementarpädagogischem Bezug (z. B. zum/zur Kinderassistent*in oder Kinderbetreuer*in) oder im pflegerischen Bereich (z. B. Kinderpflege, Pflegediplom) genannt.

Tabelle 5. Höchste abgeschlossene Ausbildung

Berufsgruppe	Höchste Ausbildung	Anzahl	Prozent
Leiter*innen	5-jährige BAfEP	945	56
	BAfEP-Kolleg	143	8
	Aufbaulehrgang	18	1
	HLG Elementarpädagogik (60 ECTS)	11	1
	HLG Inklusive Elementarpädagogik oder gleichwertige Ausbildung zur/zum Inklusiven Elementarpädagog*in	54	3
	Bachelor (Universität/FH/PH)	146	9
	Master/Magister/Dipl.-Ing. (Universität/FH/PH)	67	4
	Doktor/PhD)	1	0
	Andere	305	18
	Elementar-pädagog*innen	5-jährige BAfEP	1838
BAfEP-Kolleg		657	19
Aufbaulehrgang		73	2
HLG Elementarpädagogik (60 ECTS)		13	0
HLG Inklusive Elementarpädagogik oder gleichwertige Ausbildung zur/zum Inklusiven Elementarpädagog*in		142	4
Bachelor (Universität/FH/PH)		243	7
Master/Magister/Dipl.-Ing. (Universität/FH/PH)		133	4
Doktor/PhD)		3	0
Andere		442	12
Assistent*innen		Pflichtschulabschluss	123
	Polytechnische Schule	55	3
	Lehre	933	50
	BMS	147	8
	BHS (Fachmatura)	171	9
	Gymnasium (Matura)	92	5
	Lehrgang (Universität/FH/PH)	35	2
	Bachelor (Universität/FH/PH)	29	2
	Master/Magister/Dipl.-Ing. (Universität/FH/PH)	26	1
	Doktor/PhD	0	0
Andere	242	13	

Anmerkungen: BHS = Berufsbildende höhere Schule, BMS = Berufsbildende mittlere Schule, FH = Fachhochschule, HLG = Hochschullehrgang, PH = Pädagogische Hochschule. Alle Angaben sind gültige Prozentwerte.

2.5 Berechnung der Testgüte

In einem finalen Vorverarbeitungsschritt haben wir die Testgüte des bereinigten und gewichteten Datensatzes geprüft. Als erstes haben wir die Teilnahmequote der einzelnen

Gruppen (Berufsgruppen je Bundesland) für jedes Konstrukt betrachtet. Die Beteiligung betrug jeweils mindestens 95 Prozent, sodass kein Item von der weiteren Auswertung ausgeschlossen werden musste.

Für Konstrukte, die mit weniger als drei Items erhoben wurden und/oder bei denen die einzelnen Fragestellungen bzw. Statements bedeutsamer sind als deren Zusammenfassung, haben wir keine weitere Prüfung von Testgütekriterien vorgenommen. Für übergreifende Konstrukte, die anhand von Itembatterien erhoben wurden, haben wir weitere Testgütekriterien berechnet und nur bei zufriedenstellenden Ergebnissen eine Gesamtskala aus den Einzelitems gebildet. Dies betrifft die Konstrukte: Emotionales Wohlbefinden, Emotionale Erschöpfung und Work-Life-Balance. Zur Berechnung haben wir folgende R-Pakete genutzt: multilevel, psych und lavaan. Zunächst haben wir die Reliabilität anhand von McDonald's Omega (ω_t ; Hayes & Coutts, 2020) sowie die Item-Skalen-Korrelation berechnet. Als Mindestanforderungen haben wir die gängigen Grenzwerte herangezogen, d. h. 0,70 für ω_t und 0,40 für Item-Skalen-Korrelationen (Bühner, 2011). Bei gegebener Reliabilität haben wir anschließend die faktorielle Validität mittels polychorischer Faktorenanalyse mit dem Maximum-Likelihood-Schätzer bestimmt. Die Modellpassung haben wir anhand der Fit-Indizes Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis-Index (TLI) und Root Mean Square Residual (SRMR) geprüft, wobei bei CFI und TLI von mindestens 0,90 und SRMR von kleiner 0,08 von einer guten Passung, d. h. in den vorliegenden Fällen von Unidimensionalität, ausgegangen werden kann (McNeish et al., 2018)⁵. Die Einzelladungen der Items auf den gemeinsamen Faktor mussten mindestens 0,40 betragen (Stevens, 2009). Die Testgüte war für alle Konstrukte zufriedenstellend, sodass wir für die drei oben erwähnten Konstrukte Skalen gebildet und auf 100 normiert haben.

2.6 Statistische Analysen

Wir haben die Daten für die einzelnen Berufsgruppen (Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen) getrennt ausgewertet. Zunächst haben wir für alle Fragestellungen bzw. Konstrukte deskriptive Berechnungen (insbesondere Mittelwertberechnungen und Häufigkeitstabellen) vorgenommen. Nur bei statistisch signifikanten Unterschieden werden die Antworten im Bericht für jede Gruppe getrennt dargestellt.

Da die Gesundheit und das Wohlbefinden der Zielgruppen im Fokus der AKTAHS stehen, haben wir für diese Konstrukte statistisch überprüft, welche relevanten Einflussgrößen

⁵ Die Skalen Emotionale Erschöpfung sowie Work-Life-Balance bestehen aus nur jeweils drei Items, sodass in der Faktorenanalyse ein gesättigtes Modell vorliegt, für das die Schätzer CFI, TLI und SRMR nicht berechnet werden können. In diesen Fällen wurde die Faktorenanalyse daher einzig zur Bestimmung der Ladungen der Items auf den latenten Faktor berechnet.

vorliegen. Bevor wir Gruppenvergleiche durchgeführt haben, haben wir zunächst geprüft, ob die gängigen Annahmen statistischer Tests erfüllt sind. Dem zentralen Grenzwertsatz folgend sind die erhobenen Daten aufgrund der ausreichend großen Stichprobe (annähernd) normalverteilt. Die Varianzhomogenität der erhobenen Konstrukte haben wir anhand des Hartley-Tests sowie durch Begutachtung der numerischen und visuellen Verteilung der Varianzen überprüft. Bei Verletzung der Annahme von Varianzhomogenität haben wir einfaktorielle Welch-ANOVAs mit der *welch.test*-Funktion in R gerechnet. Für alle übrigen Konstrukte haben wir zunächst ein gewichtetes Regressionsmodell (*lm*-Funktion) für alle Haupteffekte erstellt, über das wir anschließend eine ANOVA (*anova*-Funktion) mit folgenden Faktoren berechnet haben: Altersgruppe (kategorisiert in: 18 bis 34 Jahre, 35 bis 49 Jahre, ab 50 Jahre), Stundenanzahl (kategorisiert in: bis 20 Stunden, 20 bis 30 Stunden, 30 bis 40 Stunden, über 40 Stunden), Ortsgröße und Betreuungsschlüssel (kategorisiert in: unter fünf, fünf bis zehn, über zehn). Aufgrund des hohen Frauenanteils in der Befragung haben wir auf Geschlechtervergleiche verzichtet. Die so untersuchten Konstrukte haben wir jeweils als kontinuierliche abhängige Variablen behandelt (siehe z. B. Borgatta & Bohrnstedt, 1980; Doering & Hubbard, 1979; Zumbo & Zimmerman, 1993). Effektstärken (in diesem Fall partielle η^2) haben wir entlang der gängigen Kriterien interpretiert, wobei Effekte von 0,01 bis $< 0,06$ als schwach gelten, jene von 0,06 bis $< 0,14$ als moderat und ab 0,14 als stark. Effektstärken $< 0,01$ werden als nicht bedeutsam betrachtet. Im Bericht werden nur Effekte beschrieben, die mindestens moderat sind.

Schließlich haben wir ausgewählte Zusammenhänge zwischen den übrigen Konstrukten explorativ untersucht. Hierzu haben wir je nach Skalenniveau unterschiedliche Tests herangezogen: Zusammenhänge zwischen zwei nominalskalierten Variablen bzw. einer nominalskalierten und einer ordinalskalierten Variable haben wir mit Chi²-Tests untersucht. In diesem Fall haben wir die Effektstärke w berechnet, für die die folgenden Grenzwerte gelten: schwacher Effekt ab 0,1, moderater Effekt ab 0,3, starker Effekt ab 0,5. Für zwei ordinalskalierte Variablen haben wir Spearman-Korrelationen berechnet, für intervallskalierte oder dichotome Variablen Pearson-Produkt-Moment-Korrelationen. Für signifikante Korrelationen haben wir folgende Grenzwerte herangezogen: 0,1 bis 0,3 gilt als schwach, 0,3 bis 0,5 als moderat und ab 0,5 als stark. Aufgrund der Vielzahl an Tests haben wir das Signifikanzniveau jeweils auf $p < 0,001$ korrigiert, um die Wahrscheinlichkeit falsch-positiver Befunde zu verringern (Larzelere & Mulaik, 1977). Im Einzelnen haben wir auf diese Weise hypothesengeleitet die folgenden Zusammenhänge geprüft: alle Variablen aus dem Block „Allgemeine und psychische Gesundheit“ (3.3) untereinander sowie mit dem Betreuungsschlüssel (3.2), alle Belastungen (3.4.5) sowie alle Ressourcen (3.4.3) mit den Variablen zu Personalmangel (3.4.1) und mit Berufszufriedenheit (3.7) sowie Berufszufriedenheit mit schwieriger Zusammenarbeit (3.5.4).

Wo möglich werden wir die Ergebnisse mit Vorbefunden vergleichen, ggf. auch zu anderen Berufsgruppen (insbesondere mit Lehrkräften und Schulleiter*innen) oder mit der Allgemeinbevölkerung. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass streng genommen keine Aussagen über die Wirkrichtung der Effekte getroffen werden können, da alle Variablen in dieser Studie zeitgleich erhoben wurden. Wenn wir eine Wirkrichtung annehmen bzw. wenn wir von „Einflussfaktoren“ sprechen, so beruhen diese Annahmen auf theoretischen Vorüberlegungen (siehe hierzu auch das Gesundheitsdeterminantenmodell in Abbildung 1).

3 Darstellung der Ergebnisse

3.1 Hauptbefunde

- Die allgemeine Gesundheit und das emotionale Wohlbefinden sind bei den meisten Befragten gut. Nur eine Minderheit von maximal 16 Prozent berichtet von einem schlechten Gesundheitszustand oder einem geringen Wohlbefinden.
- Über die Hälfte der Befragten (51–63 %) zeigt jedoch eine hohe emotionale Erschöpfung und jede vierte bis fünfte Person hat eine niedrige Lebenszufriedenheit. Jeweils zwischen 21 und 34 Prozent sind (eher) unzufrieden im Beruf und 22 bis 41 Prozent halten es für unwahrscheinlich, ihn bis zur Pension ausüben zu können. Zwischen zehn und 19 Prozent ziehen einen Berufswechsel in Erwägung.
- Die Berufszufriedenheit wird vor allem durch die verfügbaren Ressourcen bestimmt. Nahezu alle Befragten empfinden Freude bei der Arbeit mit Kindern, erleben die Arbeit als sinnstiftend und den Umgang im Kollegium als wertschätzend.
- Auch Belastungen spielen für die Berufszufriedenheit eine Rolle. Zu den größten Belastungen im Beruf zählen Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten, fehlende Wertschätzung durch Politik und Gesellschaft sowie anspruchsvolle Zusammenarbeit mit Eltern und der Trägerorganisation.
- Insgesamt sind Elementarpädagog*innen die am stärksten belastete Berufsgruppe, Assistent*innen die am wenigsten belastete. Zu den vulnerableren Gruppen zählen außerdem Jüngere, Personen aus großen Städten und Personen, die viele Stunden arbeiten.

Wir beschreiben die Ergebnisse getrennt für die drei Berufsgruppen Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen. Dabei stellen wir jeweils jene Ergebnisse dar, die sich in den statistischen Analysen als bedeutsam erwiesen haben, d. h. nur wenn ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Gruppen besteht, stellen wir einzelne Gruppenmittelwerte bzw. Häufigkeitsverteilungen für die einzelnen Gruppen dar.

3.2 Betreuungs- und Fachkraft-Kind-Schlüssel

Der Fachkraft-Kind-Schlüssel gibt an, für wie viele Kinder eine pädagogische Fachkraft (Elementarpädagog*in) verantwortlich ist. Der Betreuungsschlüssel beschreibt das Verhältnis von betreuten Kindern zu Erwachsenen allgemein, unabhängig von deren Qualifikation (Elementarpädagog*in oder Assistent*in). Ein niedriger Schlüssel steht demnach für wenige Kinder, die von einer einzelnen Person versorgt werden und ist daher günstiger für alle Beteiligten. Österreichweit liegt der offizielle Betreuungsschlüssel (ohne

Hort) bei durchschnittlich 5,4 und der offizielle Fachkraft-Kind-Schlüssel bei 9,5, was bedeutet, dass auf eine betreuende Person (Elementarpädagog*in oder Assistent*in) etwa fünf und auf eine Fachkraft (Elementarpädagog*in) etwa zehn Kinder kommen sollten (Statistik Austria, 2023).

In der AKTAHS geben die Befragten an, dass zu einem typischen Zeitpunkt 20 (genau: 19,5) Kinder in einer Gruppe anwesend sind, für die ein/e (1,4) Elementarpädagog*in sowie ein/e (1,4) Assistent*in verantwortlich sind. Daraus ergibt sich ein Betreuungsschlüssel von 6,8 und ein Fachkraft-Kind-Schlüssel von 13,7. Die Auskünfte der drei Berufsgruppen sind dabei kaum unterschiedlich. Die Ortsgröße der elementarpädagogischen Einrichtung hat hingegen keinerlei Einfluss auf Betreuungs- bzw. Fachkraft-Kind-Schlüssel.

In unserer Umfrage ergeben sich deutlich höhere Schlüssel als aus der Berechnung mit den offiziellen Statistiken von Statistik Austria (2023). Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz ist, dass wir in unserer Studie nach der Anzahl tatsächlich anwesender Assistent*innen und Elementarpädagog*innen gefragt haben, während Statistik Austria die offiziell besetzten Stellen berichtet. Für diese Erklärung sprechen auch die Befunde unserer Studie, dass Krankenstände und Absenzen eine große Belastung in den elementarpädagogischen Einrichtungen darstellen (siehe Kapitel 3.4.1).

Weiterführende Analysen haben jedoch ergeben, dass der Betreuungsschlüssel in unserer Studie keinerlei Vorhersagekraft für körperliche oder psychische Belastungsfaktoren der Betreuer*innen hat. Auch für die Wahrnehmung von „zu vielen Kindern in einer Gruppe“ (siehe Kapitel 3.4.5) spielt der Betreuungsschlüssel keine Rolle, diese scheint eher durch einen hohen Betreuungsaufwand einzelner Kinder, z. B. aufgrund von Verhaltensauffälligkeiten oder Erkrankungen⁶ bedingt zu sein. Eine qualitative Studie aus dem Jahr 2015 gibt zudem Hinweise darauf, dass der Betreuungsaufwand erhöht sein kann, wenn es viele mehrsprachige Kinder mit Deutsch als Zweitsprache in einer Gruppe gibt (Hackl et al., 2015). Informationen zu Muttersprache und Herkunft der Kinder wurden in unserer Studie jedoch nicht erhoben, sodass wir zu diesem Zusammenhang keine Aussagen treffen können.

3.3 Allgemeine und psychische Gesundheit

Der Fokus dieser Studie liegt auf der Erhebung der allgemeinen und psychischen Gesundheit der Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen. Der erste Abschnitt des

⁶ Zur Testung dieser Hypothese wurden die Faktoren Betreuungsschlüssel, Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten, Kinder mit Aufmerksamkeitsdefiziten, Kranke Kinder in der Einrichtung, schwierige Zusammenarbeit mit einzelnen Kolleg*innen sowie schwierige Zusammenarbeit mit einzelnen Eltern als Prädiktoren in multiple Regressionsanalysen aufgenommen. Untersucht wurde der Einfluss auf folgende Variablen: müde/erschöpft, gereizt / schlecht gelaunt, energielos/antriebslos, Emotionale Erschöpfung (Skala), zu viele Kinder in einer Gruppe. Der Betreuungsschlüssel hat in keinem der Modelle signifikante Vorhersagekraft. Starke Zusammenhänge zeigen sich zwischen den folgenden Variablen: Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und Kranke Kinder in der Einrichtung sagen die Wahrnehmung von zu vielen Kindern in einer Gruppe voraus; Kranke Kinder in der Einrichtung und schwierige Zusammenarbeit mit Kolleg*innen sagen Emotionale Erschöpfung voraus; schwierige Zusammenarbeit mit Eltern sagt gereizt / schlecht gelaunt voraus.

Fragebogens fokussiert daher diese Themen und beinhaltet Fragen zum allgemeinen Gesundheitszustand, zur Lebenszufriedenheit und dem Gesundheitsbewusstsein. Anschließend wurde die Häufigkeit des Auftretens einer Reihe von (psycho-)somatischen Beschwerden abgefragt, die Work-Life-Balance erhoben und um Einschätzung der langfristigen Berufsfähigkeit gebeten.

3.3.1 Subjektiver Gesundheitszustand

Die Einschätzung der allgemeinen Gesundheit anhand einer direkten Frage ist ein simpler, aber verlässlicher Indikator für klinisch diagnostizierte Morbidität (Singh-Manoux et al., 2006). Die Formulierung dieser Frage in der AKTAHS ist analog zu Vorgängerstudien (Felder-Puig et al., 2019; Griebler et al., 2010; Hofmann et al., 2010; Lillich et al., 2024), allerdings wurde das Antwortformat für die AKTAHS an die ATHIS angepasst, um einen direkten Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung zu ermöglichen.

Wie ist Ihre Gesundheit im Allgemeinen?

sehr gut – gut – mittelmäßig – schlecht – sehr schlecht

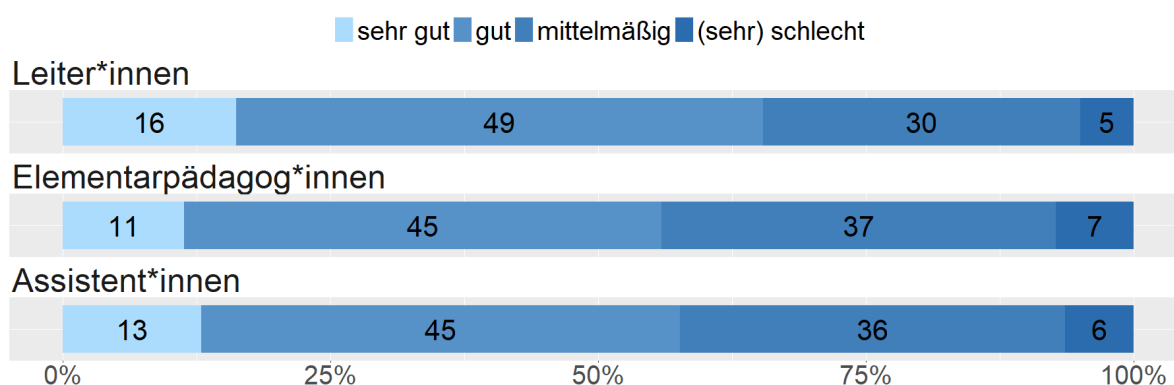
Jede*r achte Leiter*in (16 %) berichtet von einem sehr guten Gesundheitszustand, etwa die Hälfte (49 %) von einem guten (Abbildung 3). Etwa ein Drittel (30 %) bezeichnet die eigene allgemeine Gesundheit als „mittelmäßig“ und insgesamt fünf Prozent als schlecht oder sehr schlecht. Dabei berichten Leiter*innen aus Großstädten tendenziell von einem schlechteren Gesundheitszustand als andere (Abbildung 21 im Anhang).

Bei Elementarpädagog*innen und Assistent*innen liegt der Anteil derer, die den allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut einschätzen bei elf bzw. 13 Prozent. Je 45 Prozent berichten von einem guten und 37 bzw. 36 Prozent von einem mittelmäßigen Gesundheitszustand. Insgesamt sieben bzw. sechs Prozent schätzen die eigene Gesundheit als (sehr) schlecht ein. In beiden Gruppen ist die allgemeine Gesundheit bei Personen aus Großstädten (Abbildung 21 im Anhang) sowie bei Personen, die viele Arbeitsstunden leisten (Abbildung 22 im Anhang) schlechter als bei anderen. Zudem berichten Assistent*innen, die über 50 Jahre alt sind, von einem schlechteren Gesundheitszustand als jüngere (Abbildung 23 im Anhang).

Für den subjektiven Gesundheitszustand zeigen sich starke Zusammenhänge mit der Lebenszufriedenheit (3.3.2), dem emotionalen Wohlbefinden (3.3.5) und der emotionalen Erschöpfung (3.3.8) sowie der Beschwerdelast (3.3.4). Personen mit schlechtem Gesundheitszustand sind dabei mit höherer Wahrscheinlichkeit auch bei den anderen Variablen stark belastet. Ein schlechter Gesundheitszustand zeigt außerdem moderate Zusammenhänge mit einer geringeren Berufszufriedenheit (3.7), einer geringer eingeschätzten Berufsfähigkeit bis zur Pension (3.3.7), schlechterer Work-Life-Balance (3.3.6) und weniger Erholungsfaktoren und Ressourcen (3.4.3).

In der ATPHS schätzten 42 Prozent der Schulleiter*innen und 34 Prozent der Lehrkräfte ihren Gesundheitszustand als ausgezeichnet oder gut ein, 14 bzw. 28 Prozent bezeichneten ihn als weniger gut oder schlecht (Lillich et al., 2024). Diese Werte deuten zwar auf eine bessere Gesundheit der Lehrkräfte und Schulleiter*innen hin, allerdings ist ein Vergleich aufgrund unterschiedlicher Antwortskalen nur eingeschränkt möglich. In der ATHIS 2019 bewerteten rund 75 Prozent der Befragten aus der österreichischen Allgemeinbevölkerung den eigenen Gesundheitszustand als (sehr) gut, dies entspricht zehn bis 19 Prozentpunkten mehr als in der AKTAHS (Klimont, 2019). Der Anteil der Befragten, die den Gesundheitszustand als (sehr) schlecht bezeichnen, ist in der ATHIS und der AKTAHS in etwa gleich und liegt bei rund sechs Prozent.

Abbildung 3. Subjektiver Gesundheitszustand



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent.

3.3.2 Lebenszufriedenheit

Auch die Lebenszufriedenheit kann valide anhand einer einzelnen Frage gemessen werden, indem die Qualität des eigenen Lebens auf einer Leiter mit zehn Sprossen verortet wird (Griebler et al., 2009). Diese Erhebungsmethode kam bereits in zahlreichen Vorstudien zum Einsatz (u. a. Felder-Puig et al., 2019; Griebler et al., 2010; Hofmann et al., 2010; Lillich et al., 2024).

Hier ist das Bild einer Leiter. Die oberste Sprosse der Leiter, „10“, stellt das beste für Sie mögliche Leben dar, der Boden, auf dem die Leiter steht, „0“, stellt das schlechteste Leben dar, das für Sie möglich wäre. Insgesamt betrachtet: Auf welcher Sprosse der Leiter stehen Sie derzeit?

10 (bestes mögliches Leben) – 9 – 8 – ... – 2 – 1 – 0 (schlechtestes mögliches Leben)



Leiter*innen verorten sich im Mittel auf Stufe 7. In diesem „moderaten“ Bereich zwischen den Stufen 6 und 8 bewegen sich zwei von drei Leiter*innen (66 %; Tabelle 6). Jede*r achte (15 %) ist sogar sehr zufrieden mit dem eigenen Leben und verortet sich auf den Stufen 9 oder 10. Die übrigen 18 Prozent sehen sich unterhalb von Stufe 6. Ähnlich wie beim allgemeinen Gesundheitszustand zeigen Leiter*innen aus Großstädten eine geringere Lebenszufriedenheit (Abbildung 24 im Anhang).

Auch bei Elementarpädagog*innen sind etwa zwei Drittel moderat zufrieden mit ihrem Leben, der Mittelwert liegt ebenfalls bei Stufe 7. Hoch zufrieden ist jedoch nur jede*r zehnte Elementarpädagog*in, dafür hat jede*r vierte eine geringe Lebenszufriedenheit. Besonders unzufrieden sind Elementarpädagog*innen aus Großstädten (Abbildung 24 im Anhang).

Von den drei Berufsgruppen zeigen die Assistent*innen die stärkste Polarisierung in Bezug auf die Lebenszufriedenheit. Die Gruppe der moderat Zufriedenen ist bei ihnen mit 60 Prozent etwas kleiner als bei den anderen beiden Berufsgruppen. Der Anteil der wenig Zufriedenen liegt bei 25 Prozent, genau wie bei den Elementarpädagog*innen. Der Anteil der hoch Zufriedenen beträgt 15 Prozent, was dem Anteil der hoch zufriedenen Leiter*innen entspricht. Der Mittelwert der Lebenszufriedenheit liegt auch hier bei Stufe 7. Die Lebenszufriedenheit ist am geringsten bei Assistent*innen, die in Großstädten, in Gruppen mit einem hohen Betreuungsschlüssel oder mehr als 30 Stunden pro Woche tätig sind (Abbildung 24, Abbildung 25 und Abbildung 26 im Anhang).

Die Lebenszufriedenheit zeigt starke Zusammenhänge mit dem subjektiven Gesundheitszustand, dem emotionalen Wohlbefinden (3.3.5) und der emotionalen Erschöpfung (3.3.8), der Beschwerdelast (3.3.4) und der Berufszufriedenheit (3.7), wobei das Bestehen einer Belastung jeweils die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der anderen Belastung erhöht. Personen mit geringerer Lebenszufriedenheit haben zudem eine schlechtere Work-Life-Balance (3.3.6), weniger Erholungsfaktoren und Ressourcen (3.4.3), schätzen ihre Berufsfähigkeit bis zur Pension (3.3.7) als unwahrscheinlicher ein und denken mit höherer Wahrscheinlichkeit über einen Karrierewechsel nach (3.7; jeweils moderate Effekte).

Die Anteile moderater Zufriedenheit sind vergleichbar mit denen der ATPHS: Auch Lehrkräfte und Schulleiter*innen haben sich zu etwa zwei Dritteln in diesem Bereich der Leiter verortet (Lillich et al., 2024). Allerdings war der Anteil mit hoher Lebenszufriedenheit mit 17 bzw. 21 Prozent in den Schulen größer und die Anteile mit geringer Lebenszufriedenheit mit 17 bzw. 16 Prozent insgesamt kleiner als in den elementarpädagogischen Einrichtungen.

Tabelle 6. Lebenszufriedenheit in Prozent je Berufsgruppe

Berufsgruppe	gering	mittel	hoch	N
Leiter*innen	18	66	15	1.693
Elementarpädagog*innen	25	65	10	3.541
Assistent*innen	25	60	15	1.851

Anmerkung: Elfstufige Antwortskala, wobei Antworten von 0 bis 5 für geringe, Antworten bis 8 für moderate und die Antworten 9 und 10 für hohe Lebenszufriedenheit stehen. Alle Angaben sind gültige Prozentwerte.

3.3.3 Gesundheitsbewusstsein

Gesundheitsbewusstsein ist ein komplexes Konstrukt, das einerseits motivationale Aspekte wie das Bewusstsein für den Wert der eigenen Gesundheit und andererseits die Eigenverantwortung sowie die damit verbundene Lebensweise umfasst. Es ist daher plausibel, dass das Gesundheitsbewusstsein eine Vielzahl von gesundheitsbezogenen Einstellungen und Verhaltensweisen vorhersagt und Parallelen dazu aufweist, wie mit Gesundheitsinformationen umgegangen wird (siehe Hong, 2009, für eine Übersicht). Wie im Kontext des allgemeinen Gesundheitszustands (3.3.1) beschrieben, lassen sich auch komplexe Konstrukte mit einer simplen, subjektiven Einschätzung messen. Zur Messung des Gesundheitsbewusstseins wurde daher auf eine einzelne Frage zurückgegriffen, die ursprünglich für die ATPHS formuliert wurde (Lillich et al., 2024). In dieser Studie zeigte das Gesundheitsbewusstsein u. a. Zusammenhänge mit der Selbstwirksamkeit, der Stressbewältigung und dem Erholungsverhalten sowie dem Body-Mass-Index und dem Tabak- und Medikamentenkonsum.

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu? Ich bin sehr gesundheitsbewusst.

stimmt voll und ganz – stimmt eher – weder richtig noch falsch – stimmt eher nicht – stimmt überhaupt nicht

Knapp ein Viertel der Leiter*innen (23 %) stimmt der Aussage voll und ganz zu, etwas über die Hälfte (55 %) stimmt eher zu und 18 Prozent wären nicht entschieden (Tabelle 7). Drei Prozent stimmen eher nicht zu. Leiter*innen aus Großstädten tendieren eher dazu, die Aussage abzulehnen (Abbildung 27 im Anhang).

Das Antwortmuster der Elementarpädagog*innen ist dem der Leiter*innen sehr ähnlich. Auch hier neigen Personen aus Großstädten eher dazu, sich als wenig gesundheitsbewusst zu bezeichnen (Abbildung 27 im Anhang). Außerdem ist das subjektive Gesundheitsbewusstsein der Elementarpädagog*innen geringer, je jünger sie sind (Abbildung 28 im Anhang).

Bei den Assistent*innen ist die Gruppe der Unentschlossenen mit 25 Prozent etwas größer als bei den Leiter*innen und den Elementarpädagog*innen. Dies geht zu Lasten der Antwortkategorie „stimmt eher“, die mit 50 Prozent vergleichsweise wenige Personen ankreuzten. Jüngere Assistent*innen halten sich für weniger gesundheitsbewusst als der Rest dieser Berufsgruppe (Abbildung 28 im Anhang).

Die Korrelation mit den übrigen getesteten Variablen ist jeweils nur schwach ausgeprägt oder nicht signifikant.

Das subjektive Gesundheitsbewusstsein ist etwas stärker ausgeprägt als das der Schulleiter*innen und Lehrkräfte (Lillich et al., 2024). In der Erhebung in Schulen stimmten der Aussage 16 bzw. 20 Prozent voll und ganz zu, je 52 Prozent stimmten eher zu und zehn bzw. acht Prozent lehnten die Aussage (eher) ab.

Tabelle 7. Gesundheitsbewusstsein in Prozent je Berufsgruppe

Berufsgruppe	stimmt voll und ganz	stimmt eher	weder richtig noch falsch	stimmt eher nicht	stimmt überhaupt nicht	N
Leiter*innen	23	55	18	3	< 0.5	1.692
Elementarpädagog*innen	21	57	19	3	< 0.5	3.540
Assistent*innen	21	50	25	3	< 0.5	1.850

3.3.4 Beschwerdelast

Körperliche und psychische Beschwerden wie Kopf-, Rücken- oder Bauchschmerzen, Schlafprobleme und Affektveränderungen sind häufig durch (chronischen) Stress ausgelöst (z. B. Bale, 2006; Bhatia & Tandon, 2005; Houle et al., 2012; Vinstrup et al., 2020). Um einen Eindruck zu erhalten, wie häufig die Befragten unter regelmäßig auftretenden Beschwerden leiden, wurde ihnen eine Liste mit 13 typischen Beschwerden vorgelegt.

Wie oft hatten/waren Sie in den letzten 6 Monaten ... ?

selten oder nie – ungefähr einmal im Monat – ungefähr einmal pro Woche – mehrmals pro Woche – fast täglich

- Kopfschmerzen
- Schwindel
- Rücken-/Kreuzschmerzen
- Nacken-/Schulterbeschwerden
- Magen-/Bauchschmerzen
- Hals-/Stimmprobleme
- Einschlaf-/Schlafprobleme
- müde/erschöpft
- nervös
- ängstlich/besorgt
- gereizt / schlecht gelaunt
- traurig/bedrückt
- energielos/antriebslos

Leiter*innen litten im Durchschnitt in den sechs Monaten vor der Befragung unter 2,7 Beschwerden mehrmals wöchentlich oder sogar täglich, bei Elementarpädagog*innen waren es 3,3 und bei Assistent*innen 3,1.

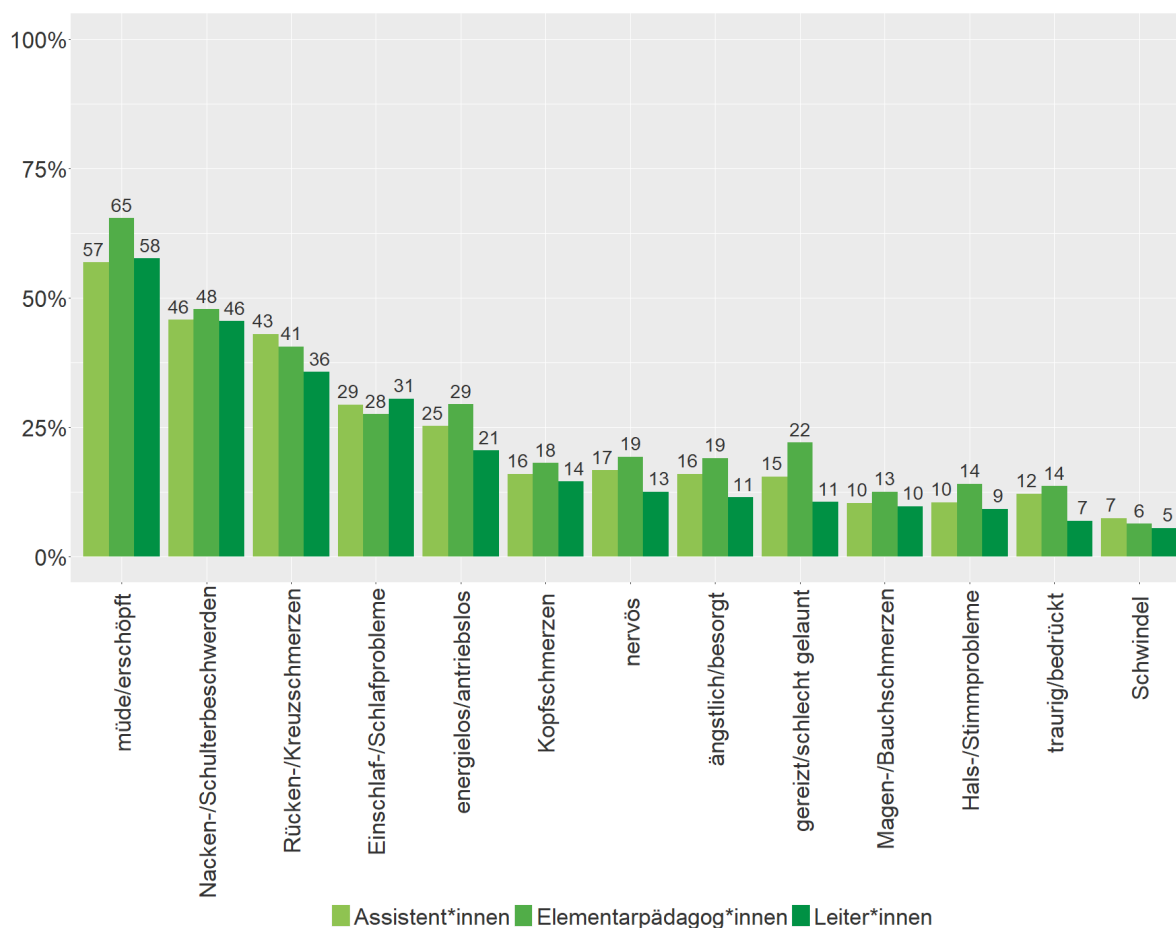
Bei allen drei Berufsgruppen sind Müdigkeit und Erschöpfung die am häufigsten auftretenden Beschwerden (Abbildung 4). Mindestens mehrmals wöchentlich leiden darunter sechs von zehn Leiter*innen (58 %) und Assistent*innen (57 %) und zwei Drittel der Elementarpädagog*innen (66 %). Weitere häufige Beschwerden sind Nacken- und Schulterbeschwerden (46–48 %), Rücken- und Kreuzschmerzen (36–43 %) sowie Einschlaf- und Schlafprobleme (28–31 %). Visuell betrachtet scheinen die Elementarpädagog*innen von den meisten Beschwerden häufiger betroffen zu sein als Leiter*innen und Assistent*innen. Besonders prägnant zeigt sich dies bei Müdigkeit bzw. Erschöpfung, bei Energie- bzw. Antriebslosigkeit sowie bei Gereiztheit und schlechter Laune.

Für alle Berufsgruppen ist die Beschwerdelast, d. h. die Summe mindestens mehrmals wöchentlicher Beschwerden, bei Personen aus Großstädten erhöht (Abbildung 29 im Anhang). Zudem sind jüngere Leiter*innen und Elementarpädagog*innen (Abbildung 30 im Anhang) sowie Assistent*innen mit vielen Arbeitsstunden (Abbildung 31 im Anhang) stärker belastet.

Die Beschwerdelast zeigt starke Zusammenhänge mit dem emotionalen Wohlbefinden (3.3.5) und der emotionalen Erschöpfung (3.3.8) sowie dem subjektiven Gesundheitszustand (3.3.1) und der Lebenszufriedenheit (3.3.2). Zudem zeigen sich moderate Korrelationen mit der Work-Life-Balance (3.3.6), der Berufszufriedenheit (3.7) und der Berufsfähigkeit bis zur Pension (3.3.7).

Die Beschwerdelast der Beschäftigten in elementarpädagogischen Einrichtungen liegt deutlich höher als in Schulen. In der ATPHS litten die Schulleiter*innen und Lehrkräfte mehrmals pro Woche unter 2,2 bzw. 2,9 Beschwerden. Zwar war die Rangreihung der häufigsten Beschwerden weitgehend analog zur vorliegenden Erhebung (Abbildung 4), einige dieser Beschwerden traten jedoch bei einem geringeren Anteil der Befragten regelmäßig auf. So waren in der ATPHS 54 bzw. 36 Prozent regelmäßig müde oder erschöpft, 37 bzw. 25 Prozent hatten regelmäßig Rücken- oder Kreuzschmerzen und 36 bzw. 31 Prozent Schulter- oder Nackenbeschwerden. Auch von Kopfschmerzen war mit elf bzw. sieben Prozent ein geringerer Anteil der Befragten betroffen. Für Schlafprobleme und auch für die übrigen Beschwerden zeigen sich vergleichbar hohe Prävalenzen.

Abbildung 4. Beschwerdelast



Anmerkung: Anteile mindestens mehrmals wöchentlich auftretender Beschwerden je Berufsgruppe in Prozent.

3.3.5 Emotionales Wohlbefinden

Der WHO-5-Wohlbefindens-Index (kurz: WHO-5; Staehr, 1998) ist ein valides Screening-Instrument für Depression, das bereits in zahlreichen Studien unterschiedlicher Disziplinen erfolgreich eingesetzt wurde (siehe Topp et al., 2015, für ein Review). Es besteht aus fünf

Aussagen, die das emotionale Wohlbefinden in den zwei Wochen vor der Befragung messen. Nach WHO-Auswertungskriterien wird der Roh-Summenwert, der zwischen null und 25 liegt, mit vier multipliziert, wobei ein Wert von 100 für das bestmögliche Wohlbefinden steht. Werte über 50 Punkten stehen für ein gutes emotionales Wohlbefinden und Werte zwischen 28 und 50 für ein mittelmäßiges bis schlechtes Befinden. Werte unter 28 Punkten deuten auf eine depressive Verstimmung hin.

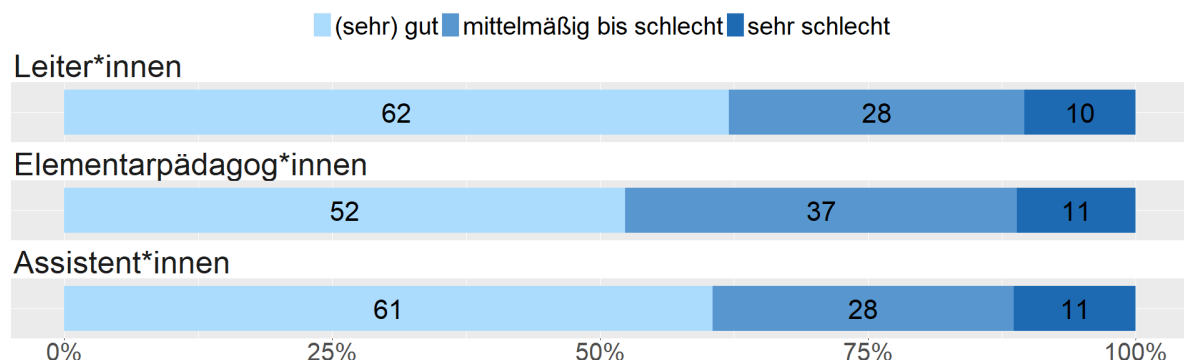
In den letzten 2 Wochen ...

die ganze Zeit – meistens – mehr als die Hälfte der Zeit – weniger als die Hälfte der Zeit – manchmal – zu keiner Zeit

- ... war ich fröhlich und guter Laune.
- ... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.
- ... habe ich mich energiegeladen und aktiv gefühlt.
- ... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.
- ... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.

Je sechs von zehn Leiter*innen (62 %) und Assistent*innen (61 %) verfügen über ein gutes oder sehr gutes emotionales Wohlbefinden und je 28 Prozent bezeichnen es als mittelmäßig bis schlecht (Abbildung 5). Bei den Elementarpädagog*innen liegt der Anteil derer, die über ein (sehr) gutes emotionales Wohlbefinden verfügen, bei 52 Prozent, 37 Prozent zeigen ein mittelmäßiges bis schlechtes emotionales Wohlbefinden. Eine von zehn Personen (je nach Berufsgruppe 10 oder 11 %) zeigt in diesem Screening-Fragebogen Anzeichen einer depressiven Verstimmung.

Abbildung 5. Emotionales Wohlbefinden



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent. Der Roh-Summenwert aus den Items des WHO-5 wird mit vier multipliziert. Werte über 50 Punkten stehen für ein gutes emotionales Wohlbefinden, Werte unter 28 Punkten deuten auf sehr schlechtes emotionales Wohlbefinden bzw. eine depressive Verstimmung hin.

Tabelle 8. Prozentualer Anteil ausgewählter Antwortmöglichkeiten im WHO-5 je Berufsgruppe

Item	Leiter*innen		Elementarpädagog*innen		Assistent*innen	
	immer/ meistens	manchmal/ nie	immer/ meistens	manchmal/ nie	immer/ meistens	manchmal/ nie
war ich fröhlich und guter Laune.	55	11	42	9	55	11
habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.	34	24	20	25	35	24
habe ich mich energiegeladen und aktiv gefühlt.	29	24	17	26	29	24
habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.	27	35	16	42	27	35
war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.	32	16	35	17	47	16

Anmerkungen: Der Fragebeginn lautete jeweils: „In den letzten zwei Wochen ...“, wobei jeweils folgende Antwortmöglichkeiten gegeben waren: die ganze Zeit – meistens – mehr als die Hälfte der Zeit – weniger als die Hälfte der Zeit – manchmal – zu keiner Zeit. In der Tabelle sind jeweils die Anteile für „die ganze Zeit“ und „meistens“ sowie für „manchmal“ und „zu keiner Zeit“ zusammengerechnet.

In allen drei Berufsgruppen ist das emotionale Wohlbefinden bei Personen aus Großstädten schlechter (Abbildung 32 im Anhang). Bei Leiter*innen ist das emotionale Wohlbefinden zudem geringer, je jünger die Befragten sind (Abbildung 33 im Anhang). Bei Assistent*innen ist das emotionale Wohlbefinden geringer, je höher der Betreuungsschlüssel ausfällt (Abbildung 34 im Anhang).

Die Anteile der Personen pro Berufsgruppe, die auf die einzelnen Items mit „die ganze Zeit“ oder „meistens“ bzw. mit „manchmal“ oder „zu keiner Zeit“ geantwortet haben, sind in Tabelle 8 dargestellt. In dieser Übersicht zeigt sich, dass das Item „In den letzten zwei Wochen war ich fröhlich und guter Laune“ auf die größte Zustimmung trifft, wohingegen das Item „In den letzten zwei Wochen habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt“ am häufigsten abgelehnt wird. Dieser Befund passt zu den oben dargestellten

Ergebnissen zur Beschwerdelast (3.3.4), wonach Müdigkeit und Erschöpfung die am häufigsten auftretenden Beschwerden für alle drei Berufsgruppen darstellen.

Das emotionale Wohlbefinden hängt stark mit der emotionalen Erschöpfung (3.3.8) und der Beschwerdelast zusammen (3.3.4) sowie mit der Lebenszufriedenheit (3.3.2), dem subjektiven Gesundheitszustand (3.3.1) und der Berufszufriedenheit (3.7). Moderate Zusammenhänge zeigen sich mit der Work-Life-Balance (3.3.6), der Berufsfähigkeit bis zur Pension (3.3.7), der Summe an verfügbaren Ressourcen und Erholungsfaktoren (3.4.3) und Belastungen (3.4.5) sowie der Erwägung eines Karrierewechsels (3.7).

3.3.6 Work-Life-Balance

Es gibt zahlreiche Definitionen des Begriffs Work-Life-Balance, die sich in der Regel entweder auf ein hohes Engagement im beruflichen und im privaten Bereich beziehen oder auf ein Minimum an Konflikten zwischen den damit verbundenen Rollen (für eine Diskussion, siehe Sirgy & Lee, 2018). Wir verstehen darunter schlicht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die so definierte Work-Life-Balance wurde anhand einer Skala aus drei Items erfasst, die in dieser Form bereits in der ATPHS zum Einsatz kam (Lillich et al., 2024). Die Summe der Antworten dieser drei Items wird auf 100 normiert. Werte im oberen Drittel (ab 66 Punkten) stehen für eine gute, Werte im unteren Drittel (33 Punkte und darunter) für eine schlechte Work-Life-Balance.

Hier sind einige Aussagen zum Verhältnis von Beruf und Privat-/Familienleben. Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie oft dies vorkommt.

sehr oft – oft – manchmal – selten oder nie

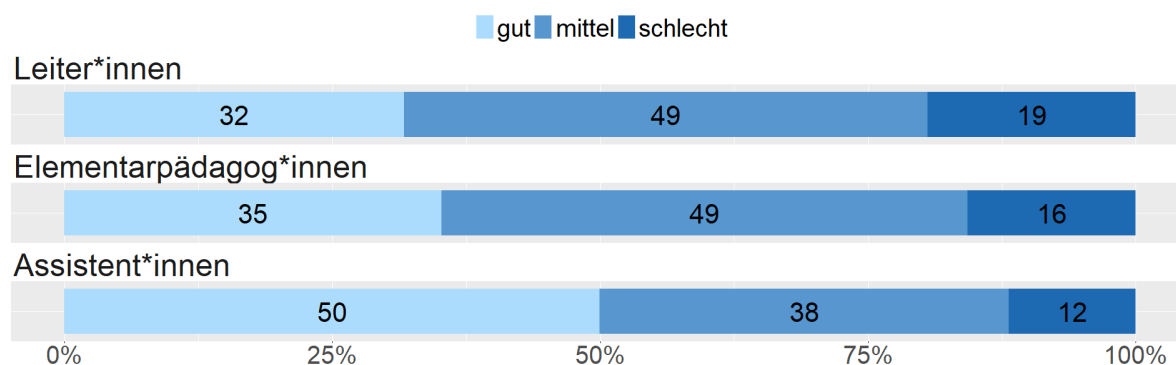
- Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es leicht für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.
- Aktivitäten, die ich zu Hause machen möchte, lassen sich trotz der Anforderungen meiner Arbeit realisieren.
- Ich kann meinen beruflichen Verpflichtungen nachkommen, ohne Pläne für private Aktivitäten oder Familienaktivitäten ändern zu müssen.

Je etwa ein Drittel der Leiter*innen (32 %) und der Elementarpädagog*innen (35 %) verfügen über eine gute, je etwa die Hälfte (49 %) über eine mittlere und die verbleibenden Personen (19 bzw. 16 %) über eine schlechte Work-Life-Balance (Abbildung 6). Die Hälfte der Assistent*innen (50 %) verfügt über eine gute, 38 Prozent über eine mittlere und zwölf Prozent über eine schlechte Work-Life-Balance. Dass Assistent*innen über eine bessere Work-Life-Balance berichten als die anderen beiden Berufsgruppen ist insofern nicht verwunderlich, als die Work-Life-Balance in allen drei Gruppen mit steigender Anzahl an Arbeitsstunden abnimmt (Abbildung 36 im Anhang) und es nur vergleichsweise wenige Assistent*innen gibt, die mehr als 30 Stunden wöchentlich arbeiten. In allen drei Berufsgruppen ist die Work-Life-Balance bei Personen aus Großstädten tendenziell schlechter als in populationsärmeren Regionen (Abbildung 35 im Anhang).

Die Work-Life-Balance korreliert stark mit emotionaler Erschöpfung (3.3.8). Außerdem gibt es moderate Zusammenhänge mit dem emotionalen Wohlbefinden (3.3.5), der Lebenszufriedenheit (3.3.2), der Berufszufriedenheit (3.7), der Beschwerdelast (3.3.4), dem subjektiven Gesundheitszustand (3.3.1), der Berufsfähigkeit bis zur Pension (3.3.7), der emotionalen Erschöpfung (3.3.8), der Summe an verfügbaren Ressourcen (3.4.3) und Belastungen (3.4.5) sowie der Erwägung eines Karrierewechsels (3.7).

In Tabelle 9 sind die Anteile für die Einzelitems je Berufsgruppe mit Ausnahme der Mittelkategorie dargestellt. Demnach besteht für alle drei Berufsgruppen die größte Schwierigkeit darin, den Pflichten in Familie und Privatleben trotz der zeitlichen Anforderungen im Beruf nachzukommen. Die Work-Life-Balance der Assistent*innen ist in etwa vergleichbar mit jener der Schulleitungen und Lehrkräfte in der ATPHS (Lillich et al., 2024). Leiter*innen und Elementarpädagog*innen zeigen demgegenüber eine schlechtere Work-Life-Balance. Allerdings ist der Vergleich nur bedingt aussagekräftig, da die Items in den beiden Studien unterschiedlich formuliert waren.

Abbildung 6. Work-Life-Balance



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent. Aus drei Einzelitems wurde ein Summenscore gebildet und auf 100 normiert. Werte ab 66 Punkten stehen für eine gute und Werte bis einschließlich 33 Punkte für eine verschlechterte Work-Life-Balance.

Tabelle 9. Prozentuale Aufteilung der Antworten auf die Items zur Work-Life-Balance je Berufsgruppe

Item	Leiter*innen		Elementarpädagog*innen		Assistent*innen	
	(sehr) oft	selten/nie	(sehr) oft	selten/nie	(sehr) oft	selten/nie
Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es leicht für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	40	60	44	56	60	40
Aktivitäten, die ich zu Hause machen möchte, lassen sich trotz der Anforderungen meiner Arbeit realisieren.	44	55	49	52	57	42
Ich kann meinen beruflichen Verpflichtungen nachkommen, ohne Pläne für private Aktivitäten oder Familienaktivitäten ändern zu müssen.	51	49	55	45	66	34

Anmerkungen: Die Antwortmöglichkeiten lauteten jeweils: sehr oft – oft – manchmal – selten oder nie. In der Tabelle sind jeweils die Anteile für „sehr oft“ und „oft“ zusammengerechnet. Durch Auf- und Abrunden der Werte kann die Summe der Kategorien je Item ungleich 100 sein. Alle Angaben sind gültige Prozentwerte.

3.3.7 Subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pensionierung

Ein globaler Prädiktor für die psychische und körperliche Gesundheit, der einen direkten Bezug zum ausgeübten Beruf aufweist, ist die Frage nach der voraussichtlichen Berufsfähigkeit bis zur Pension. In Anlehnung an Vorstudien wurde dies mit einer einzelnen Frage erfasst (Hofmann et al., 2010; Lillich et al., 2024)

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitsstatus, Ihren Beruf auch bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionierungsantrittsalters ausüben können?

ziemlich sicher – nicht sicher – unwahrscheinlich

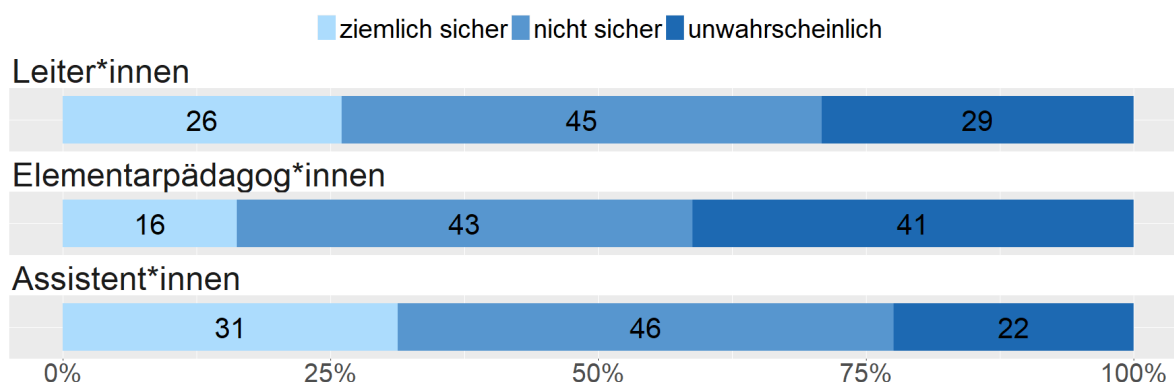
Ziemlich sicher, dass sie ihren Beruf bis zur Pension fortführen können, sind sich 26 Prozent der Leiter*innen, 16 Prozent der Elementarpädagog*innen und 31 Prozent der Assistent*innen (Abbildung 7). Für unwahrscheinlich halten dies 29, 41 bzw. 22 Prozent. Die verbleibenden 43 bis 46 Prozent jeder Berufsgruppe sind sich nicht sicher.

Bei Leiter*innen und Elementarpädagog*innen sind es vor allem Jüngere, die daran zweifeln, bis zur Pension durchzuhalten (Abbildung 37 im Anhang). Für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen hat auch die Ortsgröße einen Einfluss: Personen aus Großstädten zweifeln eher an ihrer langfristigen Berufsfähigkeit (Abbildung 38 im Anhang). Bei Assistent*innen wächst die Unsicherheit mit den wöchentlichen Arbeitsstunden und dem Betreuungsschlüssel (Abbildung 39 und Abbildung 40 im Anhang).

In der ATPHS waren sich 60 Prozent der Schulleiter*innen und die Hälfte der Lehrkräfte ziemlich sicher, den Beruf bis zur Pension ausüben zu können (Lillich et al., 2024). Unsicher waren sich zehn bzw. 16 Prozent.

Die subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pension hängt stark mit der Erwägung eines Karrierewechsels (3.7) und der emotionalen Erschöpfung (3.3.8) zusammen. Es gibt moderate Zusammenhänge mit der Berufszufriedenheit (3.7), dem emotionalen Wohlbefinden (3.3.5) und der Beschwerdelast (3.3.4) sowie mit der Lebenszufriedenheit (3.3.2), der Work-Life-Balance (3.3.6) und dem subjektiven Gesundheitszustand (3.3.1).

Abbildung 7. Subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pensionierung



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent.

3.3.8 Emotionale Erschöpfung

Burnout bezeichnet einen Zustand von Erschöpfung und Negativismus, der in Folge von chronischem Stress am Arbeitsplatz auftreten kann. In der ICD-11⁷ wird der Begriff Burnout

⁷ Das ICD-11 ist die elfte Revision der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (International Classification of Diseases), die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) herausgegeben wird. Es dient der systematischen Erfassung, Analyse und Interpretation von Gesundheitsstatistiken.

zum ersten Mal offiziell definiert, dabei jedoch nicht als eigenständige Krankheit aufgefasst, sondern als „Faktor, der den Gesundheitszustand beeinflusst und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führt“ (WHO, 2021). Das gängigste Verfahren zur Messung von Burnout ist das Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1996), in dem Burnout entlang von drei Dimensionen erfasst wird. Eine dieser Dimensionen, die emotionale Erschöpfung, wurde in gekürzter Fassung im ATPHS-Fragebogen eingesetzt und für die AKTAHS übernommen. In der ATPHS zeigte die neu formulierte Skala Zusammenhänge mit dem Beanspruchungserleben im Beruf, mit berufsbezogenen Belastungen (z. B. dem Leisten von Mehrstunden oder Unterrichten fremder Fächer) sowie Belastungen im beruflich-sozialen Netzwerk (Führungsverhalten, erlebte Unterstützung von Kolleg*innen, Interaktionen mit Eltern). Analog zu dieser Erhebung werden in der AKTAHS Werte > 47 als Hinweis auf hohe emotionale Erschöpfung bzw. ein erhöhtes Risiko für Burnout gewertet. Werte < 30 gelten als gut.

*In der folgenden Liste sind Aussagen dazu, wie man die Arbeit als Leitung, Elementarpädagog*in bzw. Assistent*in erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.*

nie – ein paar Mal im Jahr oder seltener – etwa einmal im Monat – ein paar Mal im Monat – etwa einmal in der Woche – ein paar Mal in der Woche – jeden Tag

- Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.
- Ich fühle mich bereits ermüdet (erschöpft), wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.
- Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.

Keine Anzeichen für emotionale Erschöpfung zeigen 26 Prozent der Leiter*innen, 18 Prozent der Elementarpädagog*innen und 29 Prozent der Assistent*innen. Je 19 Prozent zeigen mittlere Anzeichen (Abbildung 8). Somit verbleiben 56 Prozent der Leiter*innen, 63 Prozent der Elementarpädagog*innen und 51 Prozent der Assistent*innen mit hoher emotionaler Erschöpfung. Diese Gruppen haben demnach eine erhöhte Gefährdung, ein Burnout zu entwickeln oder sind möglicherweise bereits betroffen.

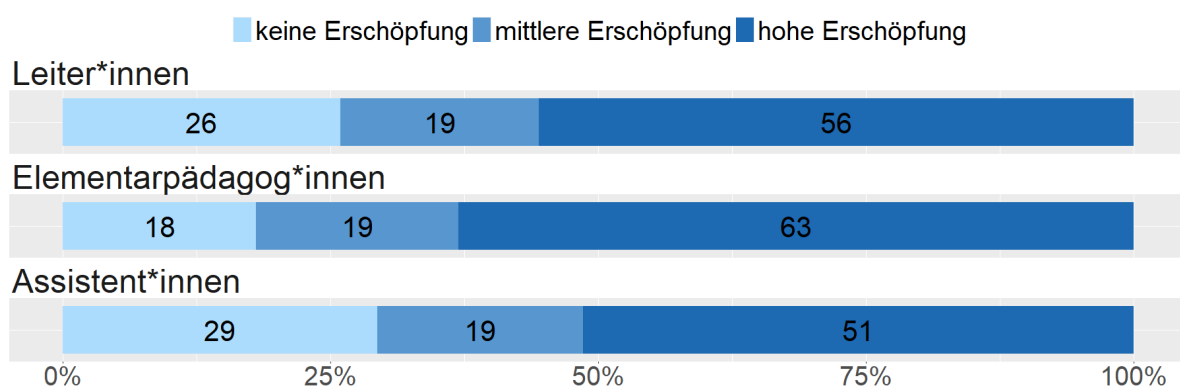
In allen drei Berufsgruppen sind Personen aus Großstädten besonders hoch emotional erschöpft (Abbildung 41 im Anhang). Leiter*innen bis 35 Jahre sind außerdem gefährdeter als ältere (Abbildung 42). Für Elementarpädagog*innen steigt die emotionale Erschöpfung mit dem wöchentlichen Ausmaß an Arbeitsstunden und nimmt besonders sprunghaft zu, wenn mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet werden (Abbildung 43 im Anhang). Assistent*innen sind eher erschöpft, wenn der Betreuungsschlüssel größer als zehn ist (Abbildung 44 im Anhang).

In Tabelle 10 sind die Anteile pro Berufsgruppe dargestellt, bei denen die abgefragten Aspekte höchstens einmal im Monat bzw. wenigstens einmal pro Woche auftreten. Alle drei Berufsgruppen erleben es am häufigsten, sich am Ende eines Arbeitstages verbraucht zu fühlen.

Die emotionale Erschöpfung zeigt starke Zusammenhänge mit dem emotionalen Wohlbefinden (3.3.5), der Beschwerdelast (3.3.4), der Berufs- (3.7) und Lebenszufriedenheit (3.3.2), der Work-Life-Balance (3.3.6), der Berufsfähigkeit bis zur Pension (3.3.7) und dem subjektiven Gesundheitszustand (3.3.1). Zudem ergeben sich moderate Korrelationen mit der Erwägung eines Karrierewechsels (3.7) sowie der Summe an Erholungs- (3.4.3) und Belastungsfaktoren (3.4.5).

Die emotionale Erschöpfung der Beschäftigten in elementarpädagogischen Einrichtungen ist etwas höher ausgeprägt als in Schulen. Laut ATPHS zeigen 44 bzw. 51 Prozent der Schulleiter*innen und Lehrkräfte ein hohes Ausmaß emotionaler Erschöpfung, 35 bzw. 27 Prozent sind nicht erschöpft (Lillich et al., 2024).

Abbildung 8. Emotionale Erschöpfung



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent. Aus dem Summenscore der drei Einzelitems wurde eine Skala gebildet und auf 100 normiert. Dabei werden Werte unterhalb von 30 als gut eingestuft, Werte über 47 weisen auf eine hohe emotionale Erschöpfung hin.

Tabelle 10. Emotionale Erschöpfung in Prozent je Berufsgruppe

Item	Leiter*innen		Elementarpädagog*innen		Assistent*innen	
	max. 1x/ Monat	min. 1x/ Woche	max. 1x/ Monat	min. 1x/ Woche	max. 1x/ Monat	min. 1x/ Woche
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	20	62	14	71	25	58
Ich fühle mich bereits ermüdet (erschöpft), wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	45	37	37	44	49	36
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	43	29	46	35	55	31

Anmerkungen: Die Antwortmöglichkeiten lauteten jeweils: nie – ein paar Mal im Jahr oder seltener – etwa einmal im Monat – ein paar Mal im Monat – etwa einmal in der Woche – ein paar Mal in der Woche – jeden Tag. In der Tabelle sind jeweils folgende Anteile zusammengerechnet: „nie“, „ein paar Mal im Jahr oder seltener“ und „etwa einmal im Monat“ sowie „etwa einmal in der Woche“, „ein paar Mal in der Woche“ und „jeden Tag“.

3.4 Ressourcen und Belastungsfaktoren

Der zweite Teil des Fragebogens fokussiert auf Ressourcen und Belastungen, die den Arbeitsalltag in elementarpädagogischen Einrichtungen besonders betreffen. Die Fragen in diesem Abschnitt wurden, basierend auf intensiven Recherchen und Diskussionsrunden in Expert*innengremien, spezifisch für die Zielgruppe der Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen konstruiert. Relevante Konstrukte sind u. a. die Personalsituation, die zur Verfügung stehenden Zeiten für typische Arbeitsaufgaben sowie Erholungs- und Belastungsfaktoren in der Arbeit mit den Kindern bzw. für die Kinder.

3.4.1 Personalsituation

In den Recherchen in Vorbereitung auf die Studie haben sich die Themen Personalmangel, Personalfluktuation und Absenzen als Hauptproblemfelder im elementarpädagogischen Berufsalltag abgezeichnet (siehe z. B. Hackl et al., 2015). In der AKTAHS beziehen sich zwei Fragenblöcke auf diese Aspekte.

Wie würden Sie die Situation in Bezug auf das Personal beschreiben, das an Ihrer oder für Ihre elementarpädagogische Einrichtung arbeitet? Es besteht ein ...

trifft zu – trifft nicht zu – kann ich nicht beurteilen

- Mangel an Elementarpädagog*innen
- Mangel an Assistent*innen
- Mangel an unterstützendem und administrativem Personal (z. B. Sekretär*innen, Administrator*innen, Reinigungsfachkräfte usw.)
- Mangel an Personal aus Gesundheits- und Sozialberufen (z. B. Psycholog*innen, Physiotherapeut*innen, Ärzt*innen, Sozialarbeiter*innen usw.)

Wie stark ist Ihre Einrichtung derzeit durch folgende Umstände belastet?

nicht belastet – eher nicht belastet – eher belastet – belastet

- Krankenstände und Absenzen von Elementarpädagog*innen
- Krankenstände und Absenzen von Assistent*innen
- Kündigungen bzw. Personalfluktuation bei Elementarpädagog*innen
- Kündigungen bzw. Personalfluktuation bei Assistent*innen

Der größte wahrgenommene Mangel besteht beim Personal aus Gesundheits- und Sozialberufen, wie Psycholog*innen, Physiotherapeut*innen, Ärzt*innen oder Sozialarbeiter*innen. Insgesamt berichten 60 Prozent der Befragten von einem Personalmangel in diesem Bereich. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) berichtet von einem Mangel an administrativem Personal und ähnlich viele (54 %) von einem Mangel an Elementarpädagog*innen. Am wenigsten wahrgenommener Mangel herrscht bei der Berufsgruppe der Assistent*innen, doch auch hier berichten noch insgesamt 43 Prozent der Befragten von zu wenig Personal.

In Zusammenhang damit ist auch die Belastung durch Krankenstände und Absenzen hoch: Insgesamt 63 Prozent der Befragten sehen ihre Einrichtung durch Abwesenheiten von Elementarpädagog*innen (eher) belastet, in Bezug auf Assistent*innen sind es 65 Prozent. Eine Belastung durch Kündigungen und Personalfluktuation von Elementarpädagog*innen nehmen 33 Prozent der Befragten (eher) wahr, hinsichtlich der Assistent*innen sind es 26 Prozent.

Ein Mangel an Elementarpädagog*innen zeigt moderate Zusammenhänge mit der Wahrnehmung von zu vielen Kindern in einer Gruppe, jedoch nicht mit den übrigen berufsbezogenen Belastungsfaktoren (siehe 3.4.5) und auch nicht mit den abgefragten Ressourcen (3.4.3). Für einen Mangel an Assistent*innen ergeben sich keine signifikanten Effekte in Bezug auf Ressourcen oder Belastungen.

3.4.2 Präsentismus

Durch die oben beschriebene Empfindung eines Mangels an elementarpädagogischem und assistierendem Personal, Problemen bei der Besetzung und/oder Fluktuation können die verbleibenden Kolleg*innen unter Druck geraten und sich dafür entscheiden, trotz Krankheit in der Arbeit zu erscheinen. Im Fragebogen wurde anhand eines Items erfasst, ob dies im letzten Jahr vor der Befragung vorgekommen ist. Das Item ist dem Kombi-AG-Fragebogen entnommen, der in Unternehmen im Rahmen von Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung vom IfGP eingesetzt wird.

Ist es in den letzten zwölf Monaten vorgekommen, dass Sie trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit und nicht in den Krankenstand gegangen sind?

(ja – nein)

Insgesamt sind fast neun von zehn Befragten (87 %) im letzten Jahr vor der Befragung trotz gesundheitlicher Probleme bei der Arbeit erschienen. Am größten ist der Anteil unter den Leiter*innen und Elementarpädagog*innen, bei denen 88 bzw. 89 Prozent mit Ja antworteten (Tabelle 11). Unter den Assistent*innen waren es 81 Prozent.

Tabelle 11. Präsentismus in Prozent je Berufsgruppe

Berufsgruppe	ja	nein	N
Leiter*innen	88	12	1.693
Elementarpädagog*innen	89	11	3.542
Assistent*innen	81	19	1.855

Anmerkung: Präsentismus bezeichnet das Erscheinen bei der Arbeit trotz Krankheit.

In den Kombi-AG-Erstbefragungen, die vom IfGP zwischen 2015 und 2022 durchgeführt wurden, gaben 59 Prozent der insgesamt 38.553 Befragten an, im Jahr zuvor trotz Krankheit zur Arbeit gegangen zu sein (interne Datenbankabfrage). In der AKTAHS ist die Zustimmungsrate demnach fast eineinhalbmal so hoch.

3.4.3 Erholungsfaktoren und Ressourcen

Es ist kein Geheimnis, dass die elementarpädagogische Arbeit mit viel Stress verbunden ist. Dennoch gibt es gut 57.000 Personen in Österreich, die in diesem Berufsfeld arbeiten – oft über viele Jahre hinweg. In der AKTAHS wurde in zwei Fragen erhoben, welche berufsbezogenen Faktoren es sind, die den Befragten besonders viel Kraft und Freude im

Beruf schenken. In einem Frageblock wurden sechs Faktoren zur Bewertung vorgegeben. Am Ende des Fragebogens konnten ergänzend offene Antworten hinterlassen werden.

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

trifft zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu

- Ich erfahre Unterstützung durch meine Kolleg*innen.
- Ich kann die Arbeit mit den Kindern frei gestalten.
- Ich empfinde meine Arbeit als sinnstiftend.
- Ich habe die Möglichkeit, Pausen in meinen Arbeitsalltag einzubauen.
- Die Arbeit mit Kindern bereitet mir Freude.
- Ich habe ausreichend leitungsfreigestellte Zeit zur Verfügung. (Anm.: Dieses Item wurde nur Leiter*innen vorgegeben.)

Welcher Aspekt im Rahmen Ihrer Arbeitstätigkeit fördert Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden am stärksten oder trägt am stärksten zu deren Erhalt bei?

offenes Textfeld

Die größte Ressource für die Befragten stellt die Tätigkeit an sich dar: Nahezu jede*r Befragte (99 %) verspürt bei der Arbeit mit Kindern Freude und 94 Prozent empfinden die Arbeit als sinnstiftend. Unterstützung durch Kolleg*innen erfahren insgesamt 93 Prozent. Bei diesen Angaben gibt es kaum Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (Tabelle 12).

Leiter*innen (95 %) und Elementarpädagog*innen (92 %) verfügen bei der Arbeit über mehr Gestaltungsspielraum als Assistent*innen (76 %). Dafür haben mehr Assistent*innen (53 %) die Möglichkeit, Pausen im Arbeitsalltag einzubauen, als Elementarpädagog*innen (38 %) und Leiter*innen (41 %). Insgesamt verfügen 42 Prozent der Befragten über diese Möglichkeit.

Leiter*innen wurden außerdem nach ihrer Leitungsfreistellung gefragt. Diese empfinden 47 Prozent als (eher) ausreichend.

Tabelle 12. Vorhandensein von Ressourcen und Erholungsfaktoren in Prozent je Berufsgruppe

Erholungsfaktor	L	E	A
Die Arbeit mit Kindern bereitet mir Freude.	98	98	99
Ich empfinde meine Arbeit als sinnstiftend.	97	93	94
Ich kann die Arbeit mit den Kindern frei gestalten.	95	92	76

Erholungsfaktor	L	E	A
Ich erfahre Unterstützung durch meine Kolleg*innen.	95	93	92
Ich habe ausreichend leitungsfreigestellte Zeit zur Verfügung.	47	-	-
Ich habe die Möglichkeit, Pausen in meinen Arbeitsalltag einzubauen.	41	38	53

Anmerkung: L = Leiter*innen, E = Elementarpädagog*innen, A = Assistent*innen. Prozentangaben entsprechen der Summe aus den Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“.

Alle Ressourcen, mit Ausnahme der freien Arbeitsgestaltung, hängen moderat mit einer höheren Berufszufriedenheit zusammen⁸.

Am Ende des Fragebogens hatten die Befragten zudem die Möglichkeit, ergänzende Ressourcen zu nennen. Insgesamt gab es 170 Antworten, die sich auf Aspekte bezogen, die im Fragebogen nicht thematisiert wurden. Davon wurden mit insgesamt 65 Nennungen (38 %) am häufigsten die zahlreichen Gelegenheiten zu Bewegung und Zeit in der Natur genannt. Mit 32 Nennungen (19 %) auf Platz zwei ist die ungewöhnliche Freiheit in der Planung von Urlaub und Zeitausgleich. Weitere 30 Personen (18 %) nennen gesundheitsförderliche Angebote wie Sport, Supervision oder Angebote der Sozialversicherung. Schließlich nennen 23 Personen (14 %) Ressourcen, die außerhalb der Arbeit, z. B. im Privatleben oder der eigenen Persönlichkeit, liegen und weitere 20 Personen (12 %) Sonstiges wie eine aktuelle Sanierung des Gebäudes. Die Rangreihung dieser Kategorien ist über die Berufsgruppen hinweg kaum unterschiedlich (Tabelle 13).

Tabelle 13. Von den Befragten genannte, weitere Ressourcen und Erholungsfaktoren

Kategorie	L (%)	E (%)	A (%)
Bewegung und/oder in der Natur sein	33 (37)	24 (37)	8 (53)
Viel Flexibilität in Planung von Urlaub und Zeitausgleich	16 (20)	13 (18)	3 (20)
Beanspruchung von gesundheitsförderlichen Angeboten	16 (17)	11 (18)	3 (20)
Familie, Freizeitaktivitäten, aber auch individuelle Charaktereigenschaften (z. B. Humor, Gelassenheit)	15 (12)	8 (17)	0 (0)

⁸ Da leitungsfreie Zeit nur für Leiter*innen relevant ist, wurde dieser Einfluss auf die Berufszufriedenheit nicht getestet.

Kategorie	L (%)	E (%)	A (%)
Sonstiges	10 (14)	9 (11)	1 (7)

Anmerkung: L = Leiter*innen, E = Elementarpädagog*innen, A = Assistent*innen. Absolute Anzahl der Antworten pro Kategorie sowie prozentualer Anteil der Antwortkategorie pro Berufsgruppe in Klammern.

3.4.4 Lärmbelastung

Der hohe Geräuschpegel in den elementarpädagogischen Einrichtungen ist eine Belastung, die in der Vorrecherche zur Studie mehrfach auftauchte. Im Fragebogen wurde daher ein eigenes Item dazu formuliert. Im Fragebogenteil zur Arbeitsplatzumgebung wurde zudem danach gefragt, ob in der jeweiligen Einrichtung Maßnahmen gesetzt wurden, um die Lärmbelastung zu reduzieren (siehe Abschnitt 3.6.1).

Wie empfinden Sie die Lautstärke in Ihrer Einrichtung?

angenehm – eher angenehm – eher unangenehm – unangenehm

Obwohl, wie weiter unten in Kapitel 3.6.1 dargestellt, etwa die Hälfte bis zwei Drittel der Befragten berichten, dass lärmreduzierende Maßnahmen in ihrer Einrichtung (eher) gesetzt wurden, empfinden knapp zwei Drittel (64 %) den Lärm in der eigenen Einrichtung als (eher) unangenehm. Besonders hoch ist der Anteil bei den Elementarpädagog*innen, bei denen acht von zehn Befragten (71 %) den Lärm als (eher) unangenehm empfinden (Tabelle 14). Unter den Leiter*innen und den Assistent*innen sind es jeweils 57 Prozent.

Tabelle 14. Empfundene Lautstärke/Geräuschpegel in Einrichtung, in Prozent je Berufsgruppe

Berufsgruppe	angenehm	eher angenehm	eher unangenehm	unangenehm	N
Leiter*innen	7	35	41	16	1.690
Elementarpädagog*innen	3	27	46	25	3.545
Assistent*innen	8	34	38	19	1.851

3.4.5 Belastungen in der Arbeit mit und für Kinder

In diesem Fragenblock wurden weitere Belastungsfaktoren vorgegeben, die in der Arbeit mit Kindern bzw. für Kinder häufig auftreten. Die einzelnen Items wurden auf Basis umfangreicher Vorrecherchen und gemeinsam mit Expert*innen formuliert. Am Ende des

Fragebogens hatten die Befragten zudem die Möglichkeit, ergänzende Belastungsfaktoren in einem offenen Textfeld zu vermerken.

Inwiefern stellen folgende Aspekte in der Arbeit mit Kindern eine Belastung für Sie dar?

kommt vor und stellt eine große Belastung dar – kommt vor, aber stellt keine große Belastung dar – kommt nicht vor

- Es werden Kinder trotz Krankheit in unsere Einrichtung gebracht.
- Kindern werden Medikamente verabreicht oder es werden medizinische Maßnahmen gesetzt (z. B. bei Diabetes).
- Kinder zeigen Verhaltensauffälligkeiten.
- Kinder haben Aufmerksamkeitsdefizite.
- Die Elternarbeit ist anspruchsvoll.
- Die Zusammenarbeit mit Behörden (in Angelegenheiten die Kinder betreffend) ist anspruchsvoll.
- Es gibt zu viele Kinder in einer Gruppe (hoher Fachkraft-Kind-Schlüssel).

Falls es weitere Belastungen im Rahmen Ihrer Tätigkeit gibt, die Sie als stark empfinden und die im bisherigen Fragebogen noch nicht aufgeführt wurden, können Sie diese in nachfolgendem Textfeld ergänzen.

offenes Textfeld

In Abbildung 9 sind die Anteile pro Berufsgruppe dargestellt, die den jeweiligen Aspekt als belastend empfinden. Die größte Belastung stellen demnach Verhaltensauffälligkeiten sowie Aufmerksamkeitsdefizite bei Kindern dar. Diese Faktoren empfinden insgesamt 82 bzw. 75 Prozent der Befragten als belastend, wobei die Leiter*innen und Elementarpädagog*innen diese Aspekte eher als vorhanden nennen und eher als belastend erleben als Assistent*innen.

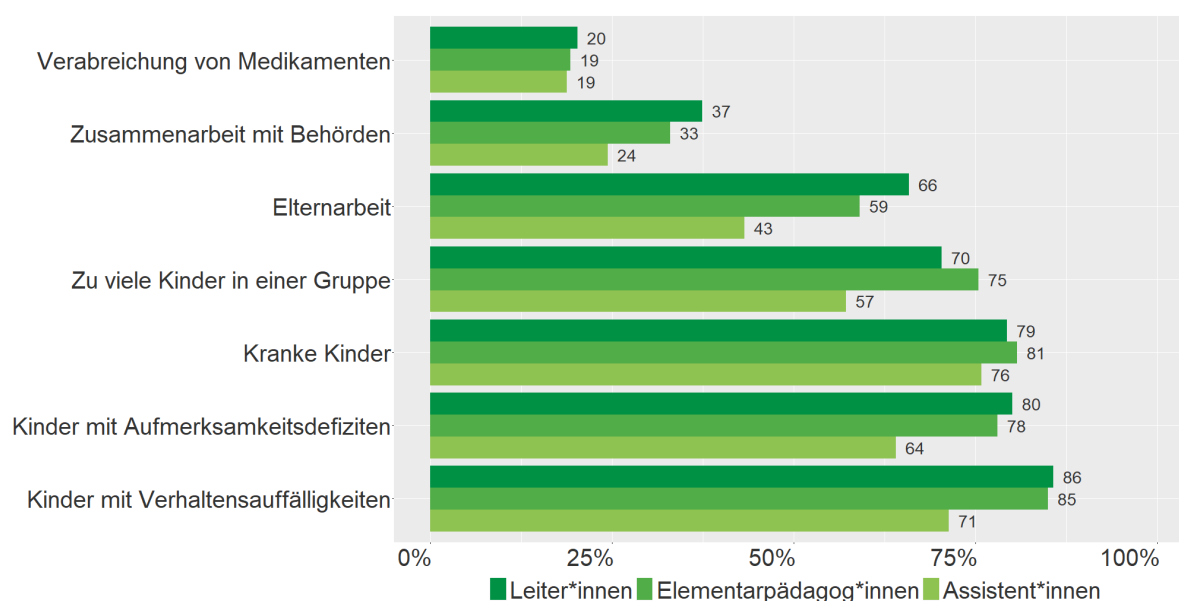
Dass Kinder trotz Krankheit in die Einrichtung gebracht werden, empfinden insgesamt 79 Prozent der Befragten als Belastung. Dies ist der einzige der abgefragten Aspekte, bei dem es kaum Unterschiede zwischen den Wahrnehmungen aus den drei Berufsgruppen gibt.

Etwa sieben von zehn Befragten (69 %) finden, dass zu viele Kinder in einer Gruppe sind und sechs von zehn (57 %) finden die Arbeit mit den Eltern mitunter anspruchsvoll. Als am wenigsten belastend eingeschätzt werden die Arbeit mit Behörden (32 %) sowie die Verabreichung von Medikamenten an Kinder (19 %).

Die Wahrnehmung von zu vielen Kindern in einer Gruppe sowie belastende Elternarbeit hängen moderat mit einer geringeren Berufszufriedenheit zusammen. Für die übrigen hier abgefragten Belastungen gilt dieser Zusammenhang nicht.

In einer aktuellen Befragung von Elementarpädagog*innen in der Steiermark empfinden sogar neun von zehn Befragten die Gruppengrößen als zu groß und ebenso viele berichten, dass es zu wenig Personal gebe, um die Kinder ausreichend betreuen zu können (Hart, 2024). Die AKTAHS zeigt, dass eben diese Wahrnehmung von zu vielen Kindern in einer Gruppe moderat von der Anwesenheit verhaltensauffälliger Kinder abhängt. In der Umfrage von Hart gaben zudem 45 Prozent der Befragten an, dass die Kinder aggressiv werden würden und sich gegenseitig verletzen, weil zu wenig Personal anwesend sei, um zu schlichten.

Abbildung 9. Belastungsfaktoren bei der Arbeit mit den Kindern



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, für die die jeweiligen Aspekte vorhanden sind und als Belastung empfunden werden.

Analog zur Möglichkeit, weitere Ressourcen zu nennen, gab es am Ende des Fragebogens ein Textfeld für weitere Belastungen im Arbeitsalltag der Befragten. Dort hinterließen 157 Personen Ergänzungen zum Fragebogen. Mit 57 Nennungen (32 %) am häufigsten wurde hier bürokratischer Aufwand in Form von zu viel Dokumentation genannt. Weitere 36 Nennungen (20 %) bezogen sich auf eine Bezahlung, die als unzureichend bzw. nicht den Anforderungen entsprechend angesehen wird. 29 Personen (20 %) empfinden Aspekte der Ausstattung (Räumlichkeiten, Inventar und Utensilien) als mangelhaft, 21 Personen (12 %) haben Schwierigkeiten bei der Urlaubsplanung und Zeitausgleich, zwölf Personen (7 %) haben Angst vor der Zukunft und 21 Personen (12 %) nennen sonstige Belastungsfaktoren. Die Aufteilung der Nennungen nach Berufsgruppe ist in Tabelle 15 dargestellt.

Tabelle 15. Von den Befragten genannte, weitere Belastungsfaktoren

Kategorie	L (%)	E (%)	A (%)
Unsinnige Vorgaben, Belastung durch administrative Aufgaben	38 (60)	19 (21)	0 (0)
Ungerechte Bezahlung	8 (13)	21 (24)	7 (29)
Mangelhafte Räumlichkeiten, Inventar und Utensilien	6 (10)	19 (21)	4 (17)
Probleme in der Planung von Urlaub und/oder Zeitausgleich	3 (5)	14 (16)	4 (17)
Angst vor der Zukunft	2 (3)	7 (8)	3 (13)
Sonstiges	6 (10)	9 (10)	6 (25)

Anmerkung: L = Leiter*innen, E = Elementarpädagog*innen, A = Assistent*innen. Absolute Anzahl der Antworten pro Kategorie sowie prozentualer Anteil der Antwortkategorie pro Berufsgruppe in Klammern.

3.4.6 Ressourcen in inklusiven oder heilpädagogischen Gruppen

Personen, die in inklusiven oder heilpädagogischen Gruppen arbeiten, stehen vor besonderen Herausforderungen und benötigen zusätzliche Ressourcen. Inwiefern diese vorhanden sind, wurde in einem eigenen Frageblock erfasst, der nur Personen vorgelegt wurde, die in solchen Gruppen arbeiten.

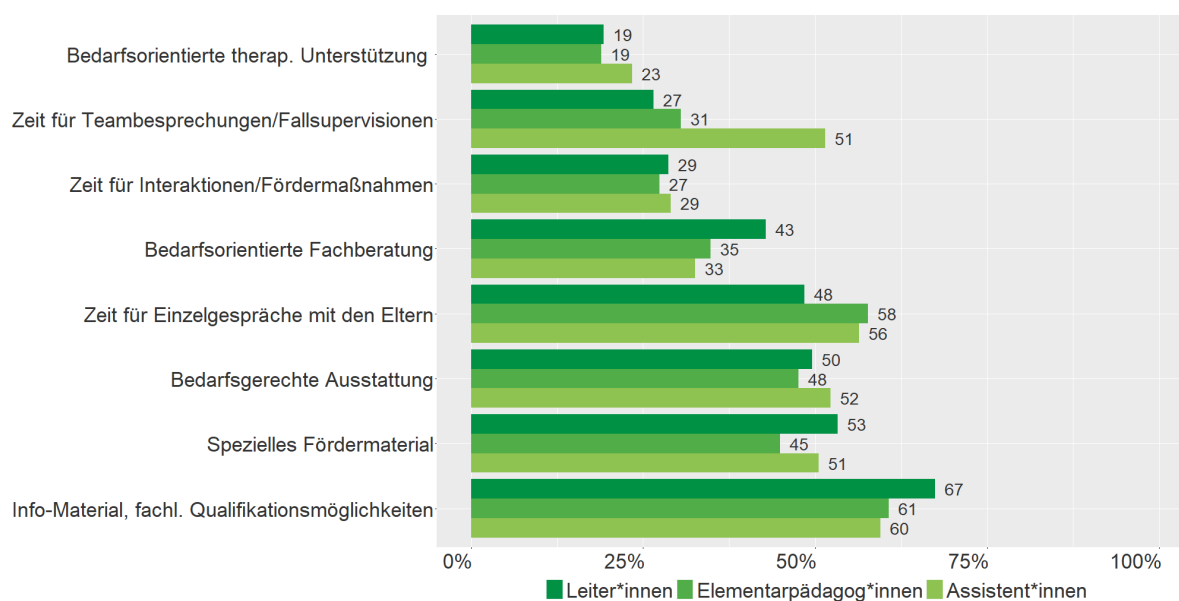
Inwiefern stehen Ihnen folgende Ressourcen in der Arbeit in der Integrationsgruppe bzw. der heilpädagogischen Gruppe zur Verfügung?

Ist in ausreichendem Ausmaß vorhanden – Ist nicht in ausreichendem Ausmaß vorhanden

- Zeit für Einzel-Interaktionen und spezielle Fördermaßnahmen
- Bedarfsorientierte Fachberatung
- Bedarfsorientierte therapeutische Unterstützung (z. B. Physio-, Ergotherapie)
- Zeit für Teambesprechungen und Fallsupervisionen
- Zeit für Einzelgespräche mit den Eltern
- Spezielles Fördermaterial
- Bedarfsgerechte Räumlichkeiten und sanitäre Einrichtungen
- Informationsmaterial und fachliche Qualifikationsmöglichkeiten

Die Anteile der Befragten jeder Gruppe, die die jeweiligen Aspekte als ausreichend gegeben betrachten, sind in Abbildung 10 dargestellt. Demnach verfügen zwei Drittel der Leiter*innen (67 %) und sechs von zehn Elementarpädagog*innen (61 %) und Assistent*innen (60 %) über ausreichend Informationsmaterial und fachliche Qualifikationsmöglichkeiten. Etwa die Hälfte der Befragten verfügt über spezielles Fördermaterial (Leiter*innen: 53 %, Elementarpädagog*innen: 45 %, Assistent*innen: 51 %), bedarfsgerechte Ausstattung (Leiter*innen: 50 %, Elementarpädagog*innen: 48 %, Assistent*innen: 52 %) sowie Zeit für Einzelgespräche mit den Eltern (Leiter*innen: 48 %, Elementarpädagog*innen: 58 %, Assistent*innen: 56 %). Bedarfsorientierte therapeutische Unterstützung ist hingegen nur bei etwa einer*m von vier Befragten gegeben (Leiter*innen und Elementarpädagog*innen: je 19 %, Assistent*innen: 23 %).

Abbildung 10. Ressourcen in heilpädagogischen und Integrationsgruppen



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, für die die jeweilige Ressource in ausreichendem Ausmaß vorhanden ist. $N_{\text{Leiter*innen}} = [247; 252]$; $N_{\text{Elementarpädagog*innen}} = [637; 649]$; $N_{\text{Assistent*innen}} = [219; 245]$.

3.4.7 Zufriedenheit mit Zeitressourcen

Im schulischen und elementarpädagogischen Bereich zählt Zeitdruck zu den größten berufsbezogenen Stressoren (Albertson & Kagan, 1987; Kelly & Berthelsen, 1995) und wird direkt mit emotionaler Erschöpfung bzw. Burnout in Verbindung gebracht (Maas et al., 2021). Entscheidend dabei ist nicht die objektiv zur Verfügung stehende Zeit, sondern das subjektive Empfinden, dass die verfügbare Zeit ausreichend ist, um den Anforderungen des Berufs gerecht zu werden. In der AKTAHS wurde daher danach gefragt, wie zufrieden die Berufsgruppen mit der Zeit für Teamarbeit sind. Alle, die direkt mit Kindern arbeiten (d. h. auch Leiter*innen, die mit Kindern arbeiten) wurden zudem nach der verfügbaren Zeit für

die Vor- und Nachbereitung sowie für Elterngespräche gefragt. Schließlich gaben alle Befragten an, ob sie mit der Zeit für Pausen und Erholung innerhalb der Arbeitszeit zufrieden sind. Häufige Ausfälle von Ruhepausen stehen in Verbindung mit gesundheitlichen Beschwerden, einer geringen Berufszufriedenheit und dem Erwägen eines Karrierewechsels (Vieten & Wendsche, 2024).

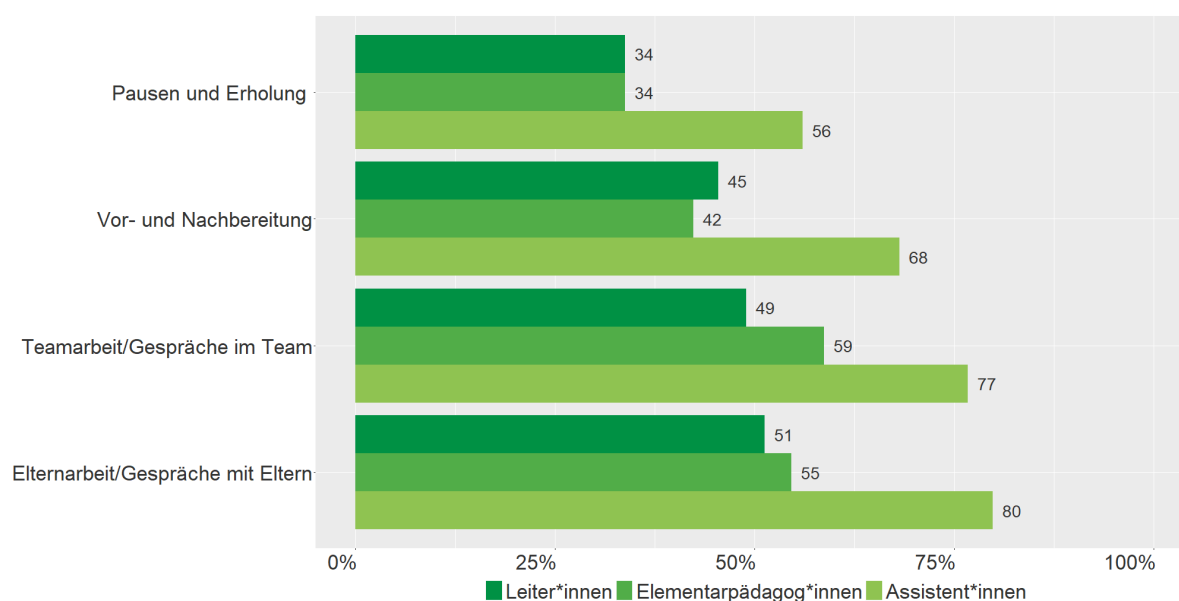
Wie zufrieden sind Sie mit der Zeit, die in einer typischen Arbeitswoche für die folgenden Aktivitäten gegeben ist?

sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden

- Vor- und Nachbereitung (Anm.: Dieses Item wurde Leiter*innen nur vorgegeben, wenn sie direkt mit Kindern arbeiten.)
- Elternarbeit und Gespräche mit den Eltern (Anm.: Dieses Item wurde Leiter*innen nur vorgegeben, wenn sie direkt mit Kindern arbeiten.)
- Pausen und Erholung innerhalb der Arbeitszeit
- Teamarbeit und Gespräche im Team

In allen drei Berufsgruppen ist am ehesten Zeit für Eltern- und Teamarbeit gegeben und am wenigsten für Pausen und Erholung. In der grafischen Darstellung (Abbildung 11) zeigt sich jedoch deutlich, dass Assistent*innen in allen Bereichen eine höhere Zufriedenheit aufweisen als die anderen beiden Berufsgruppen: 56 bis 80 Prozent der Assistent*innen verfügen in einer typischen Arbeitswoche über ausreichend Zeit für die jeweils genannte Aktivität. Bei den Leiter*innen und Elementarpädagog*innen sind es hingegen nur 34 bis 51 bzw. 34 bis 59 Prozent. Auch in anderen Befragungen hat sich ergeben, dass Personen mit Leitungsfunktion häufiger von Pausenausfällen betroffen sind (Vieten & Wendsche, 2024).

Abbildung 11. Wie viele mit den verfügbaren Zeitressourcen für verschiedene Tätigkeiten (eher) zufrieden sind



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, die zufrieden oder eher zufrieden mit der zur Verfügung stehenden Zeit sind.

3.4.8 Beanspruchungserleben

In den bisherigen Abschnitten dieses Kapitels wurden zahlreiche berufsbezogene Belastungen und Ressourcen im Arbeitsalltag elementarpädagogischer Einrichtungen erfasst. Aus dem Verhältnis von Belastungen, denen ein Mensch ausgesetzt ist, und den Ressourcen, die zur Bewältigung zur Verfügung stehen, ergibt sich die sogenannte Beanspruchung. Beanspruchung ist also klar abzugrenzen von den ursächlichen Belastungen, wie Lärm oder anspruchsvolle Elternarbeit (Aschauer et al., 2004). Negative Beanspruchung entsteht erst, wenn diese Belastungen die verfügbaren Ressourcen, wie den erlebten Sinn in der Arbeit, übersteigen. In vorherigen Studien wurde die erlebte Beanspruchung erhoben, indem nach Gefühlen von Über- oder Unterforderung im Beruf gefragt wurde (Griebler et al., 2010; Hofmann et al., 2010; Lillich et al., 2024)

Wie empfinden Sie die verschiedenen Anforderungen des Berufs in Summe?

sehr unterfordernd – eher unterfordernd – passend – eher überfordernd – sehr überfordernd

Je vier von fünf Leiter*innen und Elementarpädagog*innen erleben die Anforderungen in ihrem Beruf als überfordernd oder eher überfordernd. Bei den Assistent*innen sind es mit 47 Prozent bedeutend weniger, die so empfinden. Fast der gesamte Rest der Befragten, nämlich je 19 Prozent der Leiter*innen und Elementarpädagog*innen und 48 Prozent der Assistent*innen empfinden die Anforderungen als passend, also den eigenen Ressourcen

entsprechend. Bezeichnend ist, dass nur vier Prozent der Assistent*innen und ein Prozent der Leiter*innen und Elementarpädagog*innen im Beruf unterfordert sind.

Das Beanspruchungserleben der Assistent*innen ist in etwa vergleichbar mit dem der Schulleiter*innen und der Lehrkräfte in der ATPHS (Lillich et al., 2024). Auch in dieser Befragung empfanden etwa die Hälfte (49 %) der Befragten die Herausforderungen als passend, die andere Hälfte sah sich eher bis sehr überfordert. Das Ausmaß an Überforderung der Leiter*innen und Elementarpädagog*innen in dieser Befragung ist demnach deutlich höher.

Tabelle 16. Beanspruchungserleben in Prozent je Berufsgruppe

Berufsgruppe	(eher) unterfordernd	passend	(eher) überfordernd
Leiter*innen	1	19	80
Elementarpädagog*innen	1	19	80
Assistent*innen	4	48	47

3.5 Netzwerk und Unterstützung

Um zielgerichtete Maßnahmen zu weiteren Förderungen von Gesundheit und Wohlbefinden erarbeiten zu können, ist es wichtig zu wissen, welche Unterstützungsangebote bzw. -stellen bereits bekannt sind und genutzt werden bzw. wo weiterer Bedarf besteht. Der dritte Abschnitt im AKTAHS-Fragebogen bezieht sich auf diese Themenbereiche. Zudem wurden Fragen zum arbeitsbezogenen Sozialnetzwerk gestellt.

3.5.1 Unterstützungsbedarf durch externe Stellen

Zunächst wurden die Befragten gebeten, in einer Liste mit externen Unterstützungsstellen jeweils anzugeben, ob bereits Unterstützung in Anspruch genommen wird bzw. wurde und ob (weiterer) Bedarf besteht. Da bei dieser Frage Mehrfachantworten zugelassen waren, konnte ggf. auch eine Inanspruchnahme und weiterer Bedarf angekreuzt werden.

Wie hoch ist Ihr aktueller Bedarf an Unterstützung von folgenden Institutionen und Personengruppen? (Mehrfachantwort möglich)

Wurde/wird bereits in Anspruch genommen – Es besteht (weiterer) Bedarf – Es besteht kein Bedarf

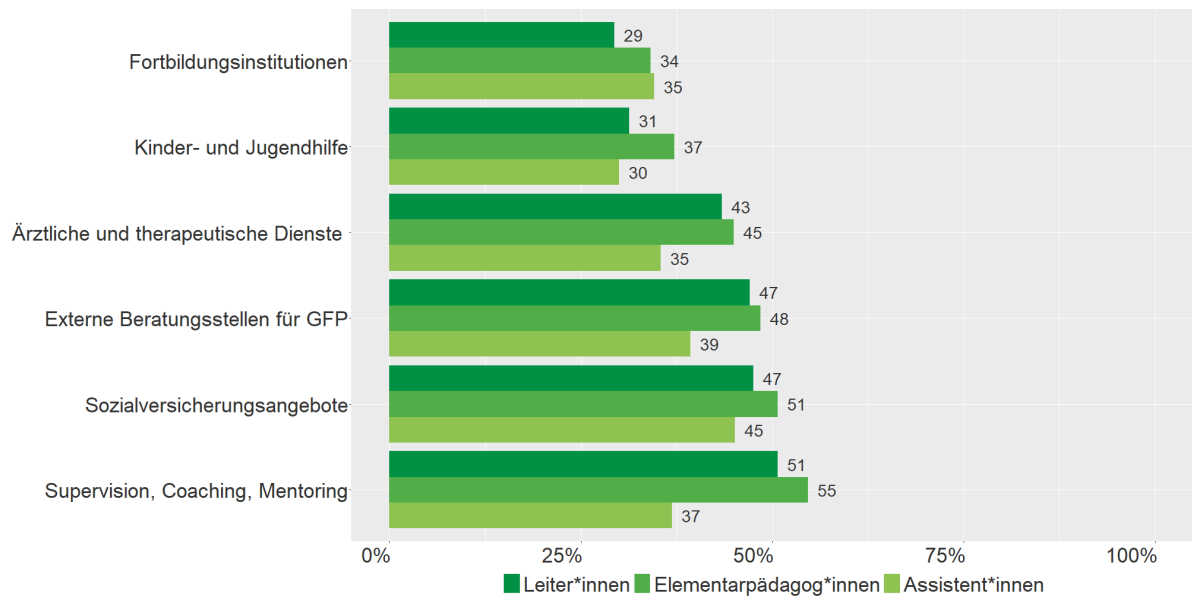
- Ärztliche und therapeutische Dienste
- Fortbildungsinstitutionen
- Externe Beratungsstellen für Gesundheitsförderung und Prävention (z. B. Ansprechpartner des Landes, Netzwerke, Vereine etc.)
- Supervision, Coaching, Mentoring
- Kinder- und Jugendhilfe
- Sozialversicherungsangebote (z. B. BVAEB-Netzwerk „Gesunder Arbeitsplatz Kindergarten“, Angebote der AUVA etc.)

Die stärkste Nutzung besteht in allen drei Gruppen bei Angeboten von Fortbildungsinstitutionen (nicht grafisch dargestellt). Diese Angebote nehmen drei Viertel der Leiter*innen (74 %), zwei Drittel der Elementarpädagog*innen (67 %) und die Hälfte der Assistent*innen (50 %) bereits wahr. Es folgen Angebote der Jugendhilfe (von 15, 27 bzw. 42 % genutzt) und Angebote zu Supervision, Coaching und Mentoring (25, 28 bzw. 42 %).

Der größte Bedarf an Unterstützung besteht bei Angeboten zu Supervision, Coaching und Mentoring (37–55 %), gefolgt von Sozialversicherungsangeboten (45–51 %) und externen Beratungsstellen für Gesundheitsförderung und Prävention (39–48 %; Abbildung 12). Bei fast allen abgefragten Angeboten geben Elementarpädagog*innen den größten Bedarf an, dicht gefolgt von Leiter*innen.

Assistent*innen sind die Gruppe mit der geringsten Nutzung und der geringsten Bedarfsäußerung bei fast allen abgefragten Angeboten. Leiter*innen verzeichnen die stärkste Nutzung, äußern aber dennoch ähnlich viel Bedarf wie Elementarpädagog*innen.

Abbildung 12. Von welchen Institutionen/Angeboten Unterstützung gewünscht wird, in Prozent



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, die Bedarf für die jeweiligen Unterstützungsangebote geäußert haben.

3.5.2 Angebote zur Gesundheitsförderung

Anschließend wurden die Berufsgruppen gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit den in ihrer Einrichtung verfügbaren gesundheitsförderlichen Maßnahmen sind. Fehlte bisher die Zeit oder das Interesse, um eine Maßnahme in Anspruch zu nehmen, so konnte dies ebenfalls angegeben werden.

Wie zufrieden sind Sie mit den in Ihrer Einrichtung verfügbaren gesundheitsfördernden Maßnahmen für das Personal (z. B. Gesundheitsförderungsprojekte, Gesprächsrunden, Vorträge ...)?

Ich bin zufrieden mit den angebotenen Maßnahmen – Es werden Maßnahmen angeboten, aber ich empfinde das Angebot nicht als ausreichend – Es werden keine oder kaum Maßnahmen angeboten – Es fehlt die Zeit, sich mit diesen Maßnahmen auseinanderzusetzen – Ich möchte keine gesundheitsfördernden Maßnahmen wahrnehmen

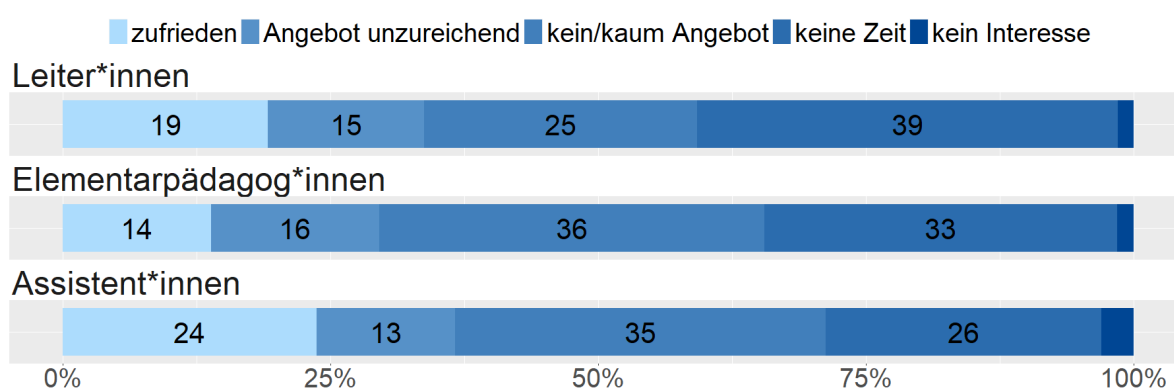
Eine*r von fünf Leiter*innen (19 %) ist zufrieden mit dem bestehenden Angebot, zwei von fünf halten das Angebot für unzureichend oder kaum vorhanden und weitere zwei von fünf haben keine Zeit, um Angebote in Anspruch zu nehmen (Abbildung 13). Nur ein Prozent äußert kein Interesse an Angeboten.

Unter den Elementarpädagog*innen sind 14 Prozent zufrieden mit dem Angebot, etwas mehr als die Hälfte (52 %) sagt, es sei unzureichend oder es gebe keines und ein Drittel hat keine Zeit für Angebote. Zwei Prozent haben kein Interesse.

Je ein Viertel der Assistent*innen äußert Zufriedenheit mit dem bestehenden Angebot (24 %) oder hat keine Zeit für Maßnahmen (26 %). Die restlichen 48 Prozent finden es unzureichend oder nicht vorhanden. Drei Prozent haben kein Interesse.

Insgesamt zeigt sich die größte Zufriedenheit bei den Assistent*innen. Der größte Bedarf nach einer Erweiterung der Maßnahmenpalette bzw. einer Ausrollung der vorhandenen gesundheitsfördernden Interventionen sowie mehr Zeitressourcen besteht bei den Leiter*innen. Nicht interessierte Personen sind in allen drei Gruppen deutlich in der Minderheit.

Abbildung 13. Meinung der Befragten zu Angeboten der Gesundheitsförderung



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent.

3.5.3 Fortbildungen

Fortbildungen sind eine wichtige Möglichkeit, um Weiterentwicklungen im Elementarbereich voranzutreiben. Zudem geben sie den Teilnehmer*innen ein Stück Autonomie, um selbst Veränderungen im Arbeitsumfeld oder für die eigene Gesundheit herbeizuführen. In einigen Bundesländern sind Leitungen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen zur Teilnahme an Fortbildungen verpflichtet. Beispielsweise beläuft sich die verpflichtende Fortbildungszeit im Land Tirol auf 15 Stunden jährlich (§ 29a Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz, 2016). Damit diese wertvolle Zeit sinnvoll investiert werden kann, muss die Themenauswahl auf den Bedarf und das Interesse der Teilnehmer*innen abgestimmt sein und die Qualität der Fortbildungsveranstaltungen stimmig sein. Im Fragebogen wurde daher eine breite Auswahl von Fortbildungsthemen zur Einschätzung des eigenen Bedarfs vorgegeben. Zudem wurde gefragt, ob die zur Verfügung stehende Zeit für die Teilnahme an Fortbildungen als ausreichend empfunden wird.

Wie hoch ist Ihr Bedarf an (weiteren) Fortbildungen zu folgenden Themen?

kein Bedarf – geringer Bedarf – großer Bedarf

- Umgang mit psychischen Belastungen, Stressprävention & -bewältigung, Burnout-Prävention, Erholung & Entspannungstechniken
- Work-Life-Balance
- Ernährung
- Bewegung & Ausgleichssport
- Arbeitssicherheit (Unfallprävention, Ergonomie, Lärmprävention)
- Gesundheitskompetenz (z. B. Umgang mit Gesundheitsinformationen, Orientierung im Gesundheitssystem, Arzt-Patienten-Kommunikation u. a.)
- Sucht & Abhängigkeit
- Schlaf und Schlafprobleme
- Psychische Probleme und Erkrankungen (z. B. Angst, Depression)
- Informationstechnologie & Gesundheit
- Kennenlernen der Gesundheitsförderungslandschaft und hilfreicher Institutionen
- Umgang mit Verhaltensstörungen, sozial-emotionalen Problemen und Problemgruppen
- Gewaltprävention
- Gespräche & Konfliktlösung
- Stimmhygiene und Stimmtraining
- Erste Hilfe und medizinisch-pflegerische Versorgung

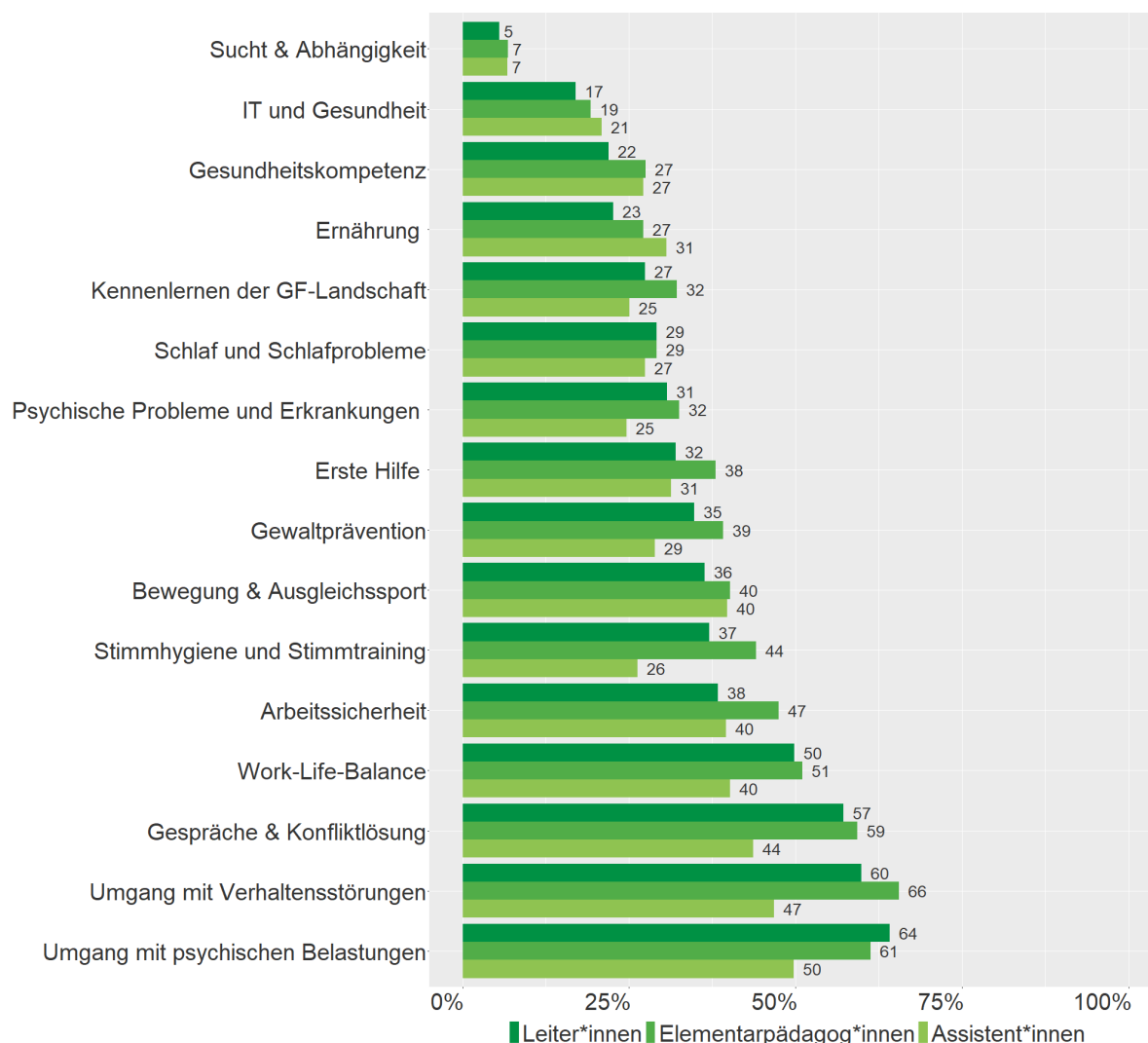
Werden ausreichend zeitliche Ressourcen für die Teilnahme an Fortbildungen zur Verfügung gestellt?

ja – nein

In allen drei Gruppen besteht der größte Bedarf bei Fortbildungen zum Umgang mit psychischen Belastungen (50–64 %) und mit Verhaltensstörungen von Kindern (47–66 %), gefolgt von Gesprächen und Konfliktlösung (44–59 %), Work-Life-Balance (40–51 %) sowie Arbeitssicherheit (38–47 %; Abbildung 14). Bei diesen insgesamt stark nachgefragten Themenbereichen äußern Elementarpädagog*innen und Leiter*innen den größten Bedarf und Assistent*innen jeweils deutlich weniger. Mit Rückgang der Gesamtnachfrage nehmen auch die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen ab und mitunter sind es die Assistent*innen, die den größten Bedarf äußern (z. B. zu Ernährung oder zu IT und Gesundheit).

Hinsichtlich der zeitlichen Ressourcen für Fortbildungen gibt es nur kleine Unterschiede: Diese haben 65 Prozent der Leiter*innen, 63 Prozent der Elementarpädagog*innen und 68 Prozent der Assistent*innen.

Abbildung 14. Wie viele Fortbildungsbedarf zu welchen Themen haben



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, die Bedarf an der jeweiligen Fortbildungsthematik haben.

3.5.4 Wertschätzung, Respekt und Zusammenarbeit

Das soziale Umfeld in der Arbeit hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsleistung sowie auf die Gesundheit. Beispielsweise kann eine hohe Wertschätzung durch Kolleg*innen und den Vorgesetzten die Berufszufriedenheit stärken und davor schützen, ein Burnout zu entwickeln (Pfister et al., 2020; Renger et al., 2020). In der AKTAHS wurde daher erfragt, wie die Wertschätzung durch die Träger- oder Erhalterorganisation, die/den Leiter*in und den Kolleg*innen, aber auch durch die Eltern, die Gesellschaft und die Politik wahrgenommen wird. In einer weiteren Frage wurde erhoben, ob es Einzelpersonen oder Personengruppen gibt, mit denen die Zusammenarbeit als belastend empfunden wird.

Wie zufrieden sind Sie mit den Ausmaßen an Wertschätzung und Respekt, die Ihnen von folgenden Personen oder Gruppen entgegengebracht werden?

sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden

- Von Ihrer Leitung (Anmerkung: nur für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen)
- Von den Elementarpädagog*innen, mit denen Sie arbeiten (Anmerkung: nur für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen)
- Von den Assistent*innen, mit denen Sie arbeiten (Anmerkung: nur für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen)
- Von Ihrem Personal (Anmerkung: nur für Leiter*innen)
- Von den Eltern
- Von Ihrer Träger- bzw. Erhalterorganisation
- Von der Gesellschaft
- Von der Politik

Gibt es Personen in Ihrem Arbeitsumfeld, mit denen die Zusammenarbeit schwierig ist, was Sie ziemlich belastet?

ja – nein

- Eine oder mehrere Kolleg*innen
- Bestimmte Eltern bzw. Erziehungsberechtigte
- Die Leitung der Einrichtung (Anmerkung: nicht für Leiter*innen)
- Träger- bzw. Erhalterorganisation der Einrichtung

Innerhalb des Kollegiums herrscht in den meisten elementarpädagogischen Einrichtungen eine wertschätzende und respektvolle Umgangsweise (Abbildung 15). So erfahren 95 Prozent der Leiter*innen ausreichend Wertschätzung und Respekt durch ihre Mitarbeiter*innen. Die Elementarpädagog*innen und Assistent*innen sind zufrieden mit dem gegenseitigen Respekt (jeweils 91 %), dem Respekt innerhalb ihrer eigenen Berufsgruppe (93 %; 94 %) und dem Respekt durch die Leitung (85 %; 88 %). Zudem ist der von den Eltern entgegengebrachte Respekt für die meisten der Befragten (sehr) zufriedenstellend, besonders für Assistent*innen (87 %). Auch der Respekt durch die Trägerorganisation und Erhalter ist für sieben von zehn Leiter*innen und Assistent*innen zufriedenstellend (72 %), aber nur für fast jede*n sechste*n Elementarpädagog*in (56 %). Besonders große Gruppenunterschiede zeigen sich hinsichtlich der wahrgenommenen Wertschätzung durch Gesellschaft und Politik. Fast zwei Drittel der Assistent*innen (64 %), aber nur halb so viele Leiter*innen (32 %) und Elementarpädagog*innen (30 %) fühlen sich von der Gesellschaft ausreichend respektiert. In Bezug auf die Politik verspürt ein Viertel der

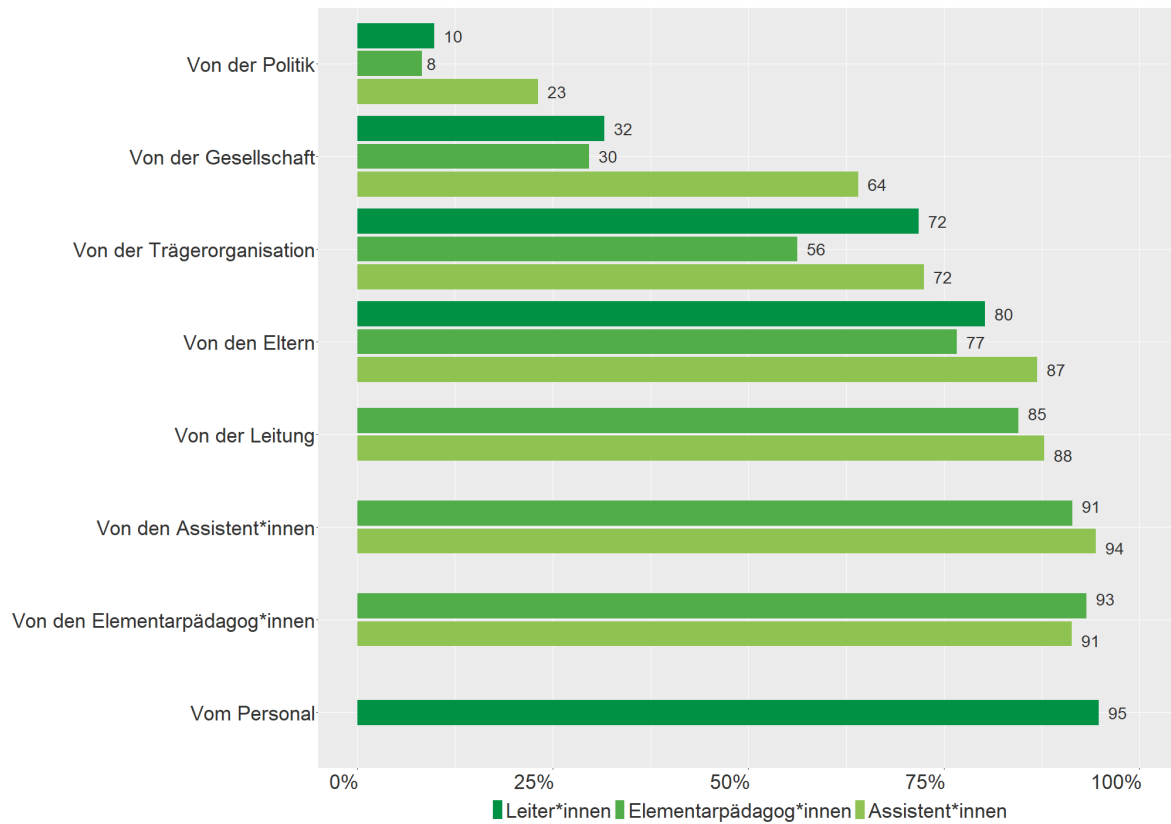
Assistent*innen (23 %) ausreichend Respekt, jedoch nur jede*r zehnte Leiter*in und Elementarpädagog*in (10 %; 8 %).

Von schwieriger Zusammenarbeit mit einzelnen Eltern sind Leiter*innen (68 %) und Elementarpädagog*innen (63 %) eher betroffen als Assistent*innen (33 %; Abbildung 16). Innerhalb des Kollegiums fallen die Unterschiede geringer aus: Hier berichten je 48 Prozent der Leiter*innen und Elementarpädagog*innen und 43 Prozent der Assistent*innen von problematischer Zusammenarbeit. In Bezug auf Träger- oder Erhalterorganisation sind je ein Drittel der Leiter*innen (33 %) und Elementarpädagog*innen (32 %) durch schwierige Zusammenarbeit belastet, unter den Assistent*innen ist es jede*r Fünfte (21 %). Elementarpädagog*innen (18 %) und Assistent*innen (14 %) sind nur vergleichsweise selten durch die Zusammenarbeit mit dem/der Leiter*in belastet.

Eine belastende Zusammenarbeit mit der Trägerorganisation hängt moderat mit einer geringeren Berufszufriedenheit (3.7) zusammen.

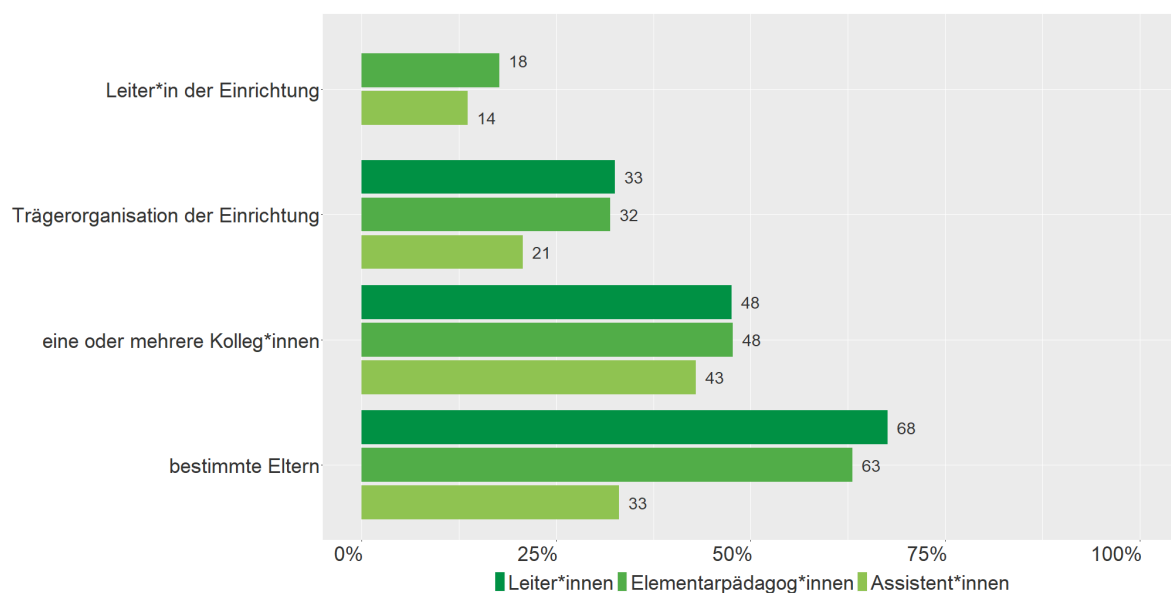
Die Ergebnisse decken sich mit Vorbefunden aus qualitativen Befragungen von Elementarpädagog*innen und Assistent*innen, denen zufolge Wertschätzung durch die nähere soziale Umgebung, wie von Kindern, Eltern und Kolleg*innen empfunden werde, aber nicht von der Gesellschaft als Ganzes (Hackl et al., 2015). In dieser Studie berichteten die Befragten, dass die fehlende Anerkennung vor allem darauf beruhe, dass die elementarpädagogische Arbeit unterschätzt und die Einrichtungen nicht als Bildungsstätten wahrgenommen würden, besonders im Vergleich zur gesellschaftlichen Wahrnehmung von Schulen. Diese wahrgenommene Ungleichbehandlung erklärt auch, weshalb in der AKTAHS vor allem Leiter*innen und Elementarpädagog*innen und weniger Assistent*innen von einer mangelnden Wertschätzung durch die Gesellschaft (und Politik) berichten.

Abbildung 15. Wie viele sich von wem wertgeschätzt und respektiert fühlen



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, die eher oder sehr zufrieden mit dem von der jeweiligen Personengruppe entgegengebrachten Ausmaß an Wertschätzung und Respekt sind.

Abbildung 16. Wie viele die Zusammenarbeit mit bestimmten Personen als problematisch beurteilen



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, die die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Personengruppe als schwierig empfinden und dadurch belastet sind.

3.6 Arbeitsplatzumgebung

Fragen zum individuellen Lebensstil der Berufsgruppen, z. B. zu Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten oder Alkohol- und Tabakkonsum, wurden in der AKTAHS bewusst nicht gestellt, um den Fragebogen kurz zu halten und auf die für den Elementarbereich spezifischen Aspekte zu fokussieren. Es wurde lediglich erhoben, ob die spezifischen Gegebenheiten am Arbeitsplatz den Befragten einen gesunden Lebensstil prinzipiell ermöglichen. Der Fragebogen enthielt daher eine Frage zur gesunden Gestaltung der Arbeitsumgebung sowie eine Frage, ob die Rahmenbedingungen in elementarpädagogischen Einrichtungen eine gesunde Ernährung erschweren oder nicht.

3.6.1 Ausstattung und Infrastruktur

Neben den einzelnen beruflichen Tätigkeiten und dem sozialen Umfeld, mit dem man in Kontakt steht, kann auch das physische Arbeitsumfeld einen Einfluss auf die Gesundheit haben. In elementarpädagogischen Einrichtungen sind die Anforderungen an eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung in vielerlei Hinsicht anders als in den meisten anderen Berufen. In der AKTAHS wurde, basierend auf den Vorrecherchen und Expert*innendiskussionen, eine Frage formuliert, die speziell auf die Arbeitsumgebung in elementarpädagogischen Einrichtungen zugeschnitten ist.

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen:

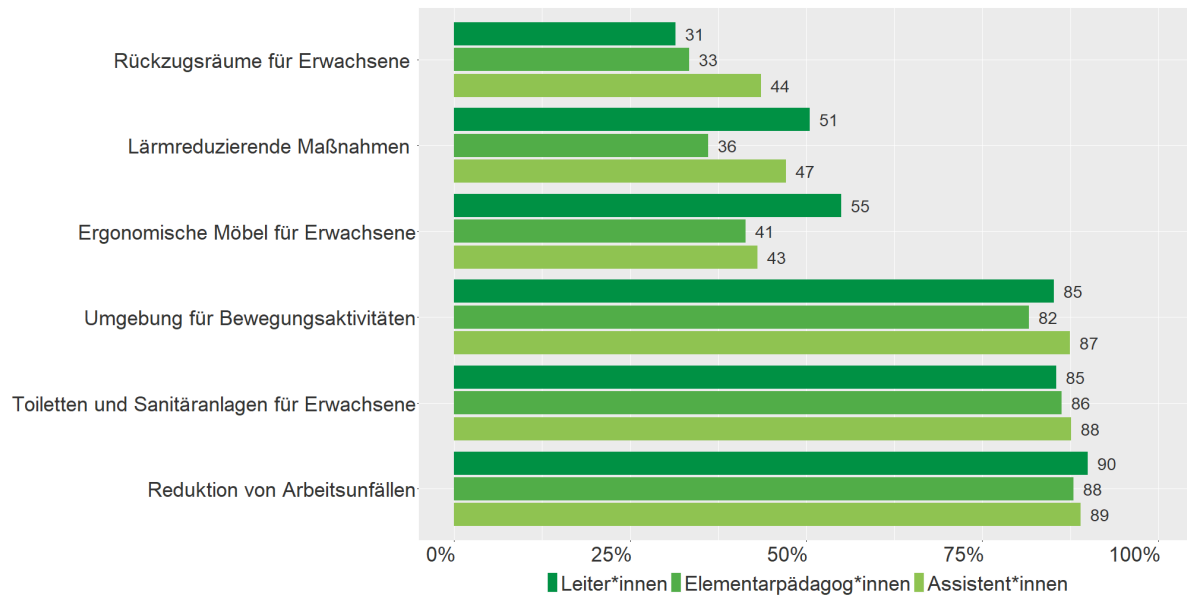
stimmt genau – stimmt eher – stimmt eher nicht – stimmt überhaupt nicht

- Ergonomische Möbel für Erwachsene sind ausreichend vorhanden.
- Rückzugsräume für Erwachsene sind vorhanden und adäquat eingerichtet.
- Es gibt eine adäquate Umgebung für Bewegungsaktivitäten (Garten, Turnsaal).
- Lärmreduzierende Maßnahmen wurden/werden gesetzt.
- Toiletten und Sanitäranlagen für Erwachsene sind vorhanden und in einem guten Zustand.
- Durch die Gestaltung der Arbeitsumgebung werden Arbeitsunfälle reduziert.

Weitgehende Zufriedenheit herrscht in allen Berufsgruppen mit der Arbeitssicherheit, den Toiletten und Sanitäranlagen für Erwachsene sowie der Umgebung für Bewegungsaktivitäten (zwischen 82 und 90 % Zustimmung; siehe Abbildung 17). Ergonomische Möbel für Erwachsene finden hingegen nur 55 Prozent der Leiter*innen und 41 bzw. 43 Prozent der Elementarpädagog*innen und Assistent*innen in ihren jeweiligen Einrichtungen vor, in Bezug auf lärmreduzierende Maßnahmen sind es 51, 36 bzw. 47 Prozent. Hinsichtlich dieser beiden Aspekte zeigt sich ein sichtbarer Unterschied in der Wahrnehmung der Gegebenheiten von Leiter*innen und Elementarpädagog*innen. Am wenigsten gegeben sind adäquat eingerichtete Rückzugsräume für Erwachsene. Nur etwa ein Drittel der Leiter*innen (31 %) und der Elementarpädagog*innen (33 %) sowie 44

Prozent der Assistent*innen sind mit dem Angebot an Rückzugsräumen für Erwachsene ihrer Einrichtung (eher) zufrieden.

Abbildung 17. Wie viele die Ausstattung in verschiedenen Bereichen als adäquat empfinden



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, für die der jeweilige Ausstattungaspekt angemessen erfüllt ist.

3.6.2 Ernährung in der Arbeit

Die Frage zur Ernährung am Arbeitsplatz bezog sich auf das Maß, in dem gesunde Ernährung – hier definiert als abwechslungsreich und fettarm – bereitgestellt wird und ob ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um die Mahlzeit einzunehmen. Zudem wurde danach gefragt, ob weiterer Bedarf an Informationen zu gesunder Ernährung besteht.

Gesunde Ernährung ist abwechslungsreich (häufig frisches Obst, Gemüse, Getreide- und Milchprodukte usw.) und fettarm (wenig fette Wurst und fettes Fleisch, sehr wenig Kartoffelchips und Schokolade etc.). Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

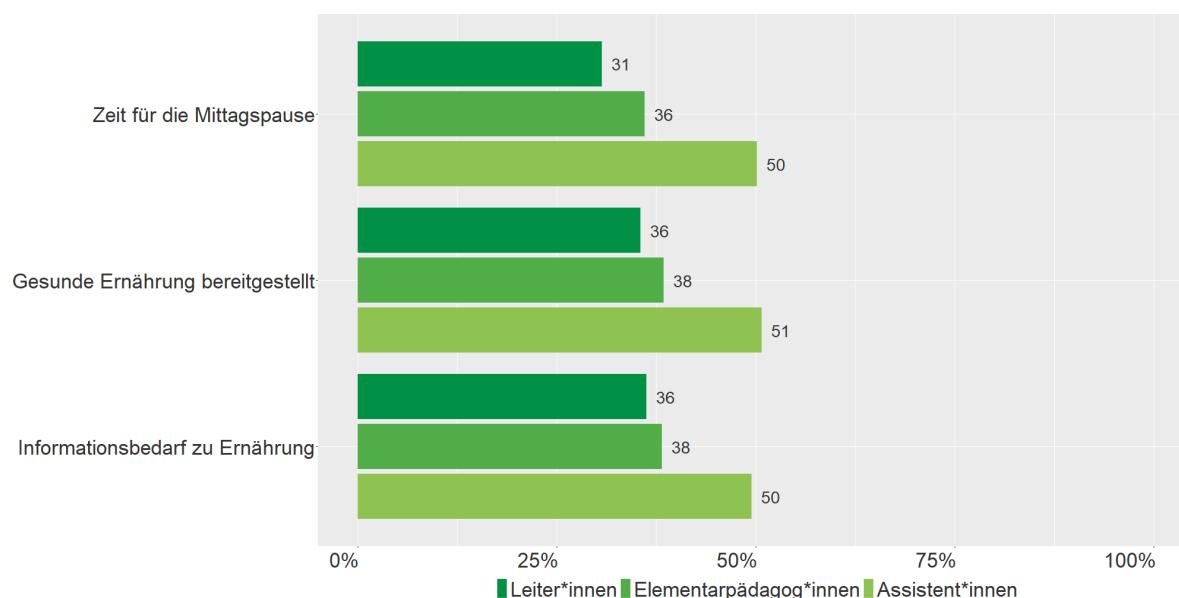
trifft genau zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu

- An meinem Arbeitsplatz wird mir gesunde Ernährung bereitgestellt.
- An einem typischen Arbeitstag habe ich ausreichend Zeit, um in Ruhe mein Mittagessen einzunehmen.
- Ich hätte gerne mehr Informationen zum Thema „gesunde Ernährung“.

Jeweils etwa ein Drittel der Leiter*innen und Elementarpädagog*innen äußert Informationsbedarf zu Ernährung (36 bzw. 38 %) und berichtet, dass gesunde Ernährung in der Arbeit bereitgestellt werde (36 bzw. 38 %) sowie ausreichend Zeit für die Mittagspause

bestehen (31 bzw. 36 %; Abbildung 18). Bei den Assistent*innen berichtet dies jeweils etwa die Hälfte (50–51 %).

Abbildung 18. Zustimmung zu verschiedenen Aussagen in Bezug auf gesunde Ernährung



Anmerkung: Prozentuale Anteile je Berufsgruppe, für die die jeweilige Aussage (eher) zutreffend ist.

3.7 Allgemeine Berufszufriedenheit

Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Befragten gebeten, ein Resümee zu ziehen und eine globale Einschätzung zu ihrer derzeitigen Zufriedenheit mit ihrer Arbeit abzugeben. Zudem wurden sie gefragt, ob es für sie in Frage käme, den Beruf zu wechseln.

Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer Arbeit?

sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden

Denken Sie daran, Ihren Beruf aufzugeben und einen neuen Karriereweg einzuschlagen?

ziemlich sicher – nicht sicher – unwahrscheinlich – gar nicht

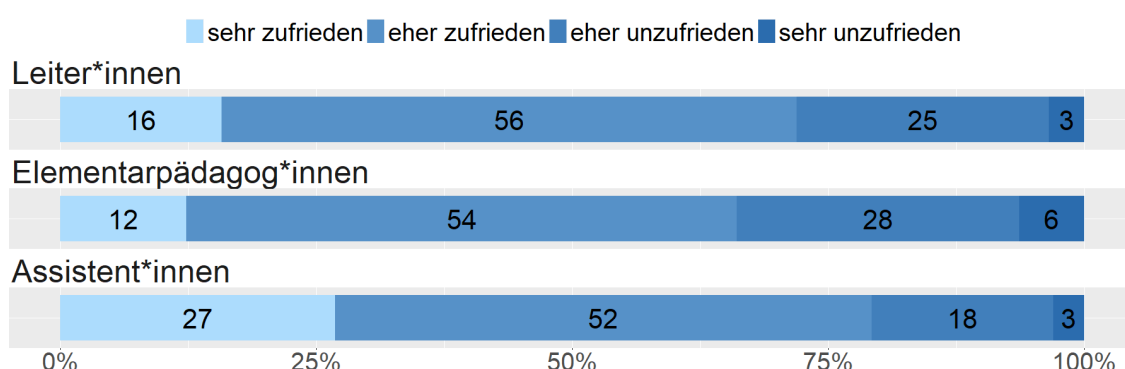
Insgesamt sind sieben von zehn Leiter*innen (72 %) zufrieden oder sehr zufrieden im Beruf, bei den Elementarpädagog*innen sind es zwei Drittel (66 %) und bei Assistent*innen acht von zehn (79 %; Abbildung 19). Die restlichen 28, 34 bzw. 21 Prozent der Befragten in den drei Berufsgruppen sind unzufrieden oder sehr unzufrieden. Am größten ist der Anteil der sehr zufriedenen Personen in der Gruppe der Assistent*innen mit 27 Prozent und der Anteil der sehr unzufriedenen Personen in der Gruppe der Elementarpädagog*innen (6 %).

Die Berufszufriedenheit der Assistent*innen ist in etwa vergleichbar mit der von Schulleiter*innen und Lehrkräften in der ATPHS (Lillich et al., 2024). In dieser Studie waren 26 bzw. 28 Prozent „sehr zufrieden“ mit ihrer Arbeit, etwa die Hälfte (48–52 %) waren eher zufrieden, 18 bzw. 15 Prozent eher unzufrieden und neun bzw. fünf Prozent sehr unzufrieden. Bei den Leiter*innen und Elementarpädagog*innen ist die Berufszufriedenheit im Vergleich dazu geringer ausgeprägt. Den Beruf zu wechseln, zieht fast die Hälfte der Leiter*innen in Betracht (46 % „ziemlich sicher“ oder „nicht sicher“; Abbildung 20). Ein Drittel hält einen Karrierewechsel für unwahrscheinlich (31 %) und ein Viertel (24 %) schließt ihn derzeit aus. Bei Elementarpädagog*innen denken fast sechs von zehn Befragten (58 %) mehr oder weniger ernsthaft über einen Berufswechsel nach, 27 Prozent halten dies für unwahrscheinlich und 15 Prozent denken derzeit gar nicht darüber nach. Unter den Assistent*innen erwägen etwa vier von zehn Personen einen Wechsel (38 %) und je ein Drittel hält es für unwahrscheinlich (29 %) oder schließt es aus (33 %).

Die Ergebnisse passen zu einer aktuellen Befragung aus der Steiermark, laut der 45 Prozent der Elementarpädagog*innen und Betreuer*innen⁹ einen Berufswechsel ernsthaft in Erwägung ziehen. In dieser Umfrage zeigte sich eine leichte Verbesserung gegenüber dem Vorjahr, in dem noch 49 Prozent diese Frage bejahten.

Die allgemeine Berufszufriedenheit und die Überlegung eines Karrierewechsels zeigen starke Zusammenhänge: Personen mit hoher beruflicher Unzufriedenheit überlegen mit höherer Wahrscheinlichkeit, den Beruf in Zukunft zu wechseln. Zudem bestehen zahlreiche Zusammenhänge mit Gesundheitsvariablen (3.3) sowie mit Ressourcen (3.4.3) und mit Belastungsfaktoren (3.4.5), die in den jeweiligen Kapiteln im Detail beschrieben sind.

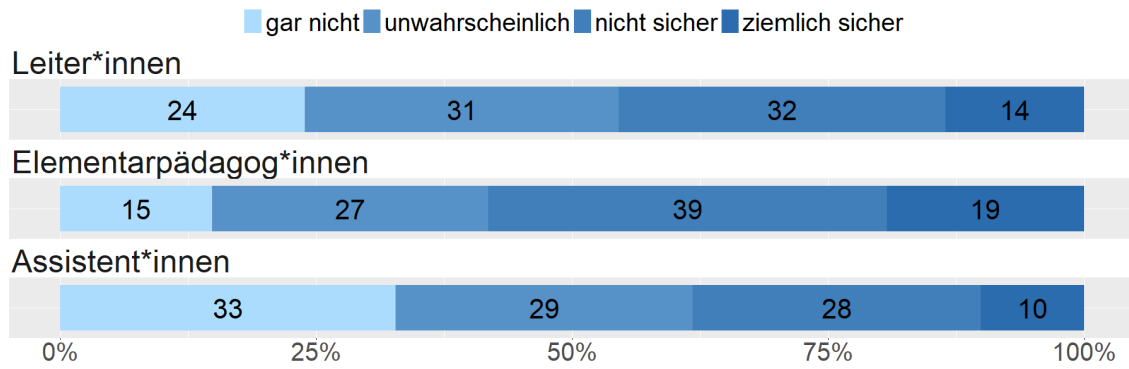
Abbildung 19. Allgemeine Berufszufriedenheit in Prozent



⁹ Gemeint sind Personen ohne elementarpädagogische Ausbildung in der Arbeit mit Kindern. Diese werden in der Steiermark als „Betreuer*innen“ und in der AKTAHS als Assistent*innen bezeichnet.

Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent.

Abbildung 20. Wie viele einen Berufswechsel in Betracht ziehen, in Prozent



Anmerkung: Anteile je Berufsgruppe in Prozent.

4 Fazit

Die AKTAHS ist eine repräsentative Studie zu Gesundheit und Wohlbefinden von Leiter*innen elementarpädagogischer Einrichtungen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen. Neben Fragen zum allgemeinen und psychischen Gesundheitszustand dieser Berufsgruppen wurden arbeitsbezogene Ressourcen und Belastungsfaktoren, Merkmale der Arbeitsumgebung sowie das Vorhandensein und der Bedarf an Netzwerken und Unterstützungsangeboten erfasst. An der Online-Befragung haben im ersten Quartal 2024 über 7.000 Beschäftigte aus dem elementarpädagogischen Bereich teilgenommen.

Die Erhebung zeigt, dass die Assistent*innen die gesündeste und zufriedenste der drei Berufsgruppen darstellen. Nur in dieser Gruppe ist die Mehrheit der Befragten zufrieden mit den zur Verfügung stehenden Zeitressourcen und dem Ausmaß an gesellschaftlicher Wertschätzung und Respekt. Die Assistent*innen fühlen sich im Vergleich mit den Leiter*innen und Elementarpädagog*innen am wenigsten überfordert und äußern höhere Zufriedenheit im Beruf.

Die am stärksten belastete Berufsgruppe ist die der Elementarpädagog*innen. Diese Gruppe hat die geringsten Möglichkeiten, Pausen in der Arbeitszeit einzubauen, ist der stärksten Lärmbelastung ausgesetzt und fühlt sich von der eigenen Träger- oder Erhalterorganisation am wenigsten respektiert und wertgeschätzt. Die Elementarpädagog*innen äußern dementsprechend auch den größten Bedarf an Unterstützung, z. B. durch Supervision oder Fortbildung, haben die geringste Berufszufriedenheit und zeigen die stärksten Überlegungen, den Beruf zu wechseln. Den Leiter*innen geht es insgesamt nur geringfügig besser als den Elementarpädagog*innen.

In allen drei Berufsgruppen sind Gesundheit und Wohlbefinden besonders bei den Personen eingeschränkt, die in einer Großstadt arbeiten. Auch jüngere Personen sowie Personen, die viele Stunden oder mit vielen Kindern gleichzeitig arbeiten, sind signifikant stärker belastet als der Rest der Befragten.

Insgesamt fallen die Ergebnisse zu Gesundheit und Wohlbefinden im elementarpädagogischen Bereich deutlich schlechter aus als bei der Vergleichsstudie zu Schulleitungen und Lehrkräften (ATPHS) aus dem Jahr 2022. Zwar geht es auch im Bereich der Elementarpädagogik den meisten Befragten gesundheitlich gut, allerdings berichtet etwa ein Viertel von einer geringen Lebenszufriedenheit und über die Hälfte der Befragten ist emotional so erschöpft, dass von einem hohen Risiko auf oder bereits bestehendem Burnout ausgegangen wird. Diese Ergebnisse passen zu dem Befund, dass etwa die Hälfte aller Befragten nicht sicher ist oder es sogar für unwahrscheinlich hält, bis zur Pension im Beruf bleiben zu können.

Neben diesen Erkenntnissen liefert die AKTAHS Hinweise auf die größten Belastungsfaktoren für die Beschäftigten in elementarpädagogischen Einrichtungen. An oberster Stelle steht der Personalmangel: Dringend benötigt werden insbesondere unterstützendes Personal, d. h. Personen aus Gesundheits- und Sozialberufen, wie Psycholog*innen, Physiotherapeut*innen, Ärzt*innen oder Sozialarbeiter*innen, administrative Kräfte sowie Elementarpädagog*innen. Der Personalbedarf steht in Zusammenhang mit dem hohen Betreuungsbedarf von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten, Aufmerksamkeitsdefiziten oder Krankheiten. Aufgrund des bestehenden Personalmangels stellen Krankenstände und Absenzen in elementarpädagogischen Einrichtungen eine außerordentlich hohe Belastung dar, die dazu führt, dass insbesondere Elementarpädagog*innen und Leiter*innen auch bei Krankheit zur Arbeit gehen.

Positiv hervorzuheben ist die enorme Ressourcenstärke der drei Berufsgruppen. Fast alle Befragten haben Freude an der Arbeit mit Kindern und empfinden ihre Tätigkeit als sinnstiftend. Zudem besteht ein hohes Maß an gegenseitiger Unterstützung im Kollegium und die Möglichkeit, die Arbeit frei zu gestalten.

Eine interessante Erkenntnis der Studie ist, dass der tatsächliche Fachkraft-Kind- und der Betreuungsschlüssel wenig Einfluss auf das Ausmaß an Belastung und die daraus resultierenden gesundheitlichen Risiken haben. Von Bedeutung ist hingegen der individuelle Betreuungsbedarf einzelner Kinder. Wenn Kinder mit erhöhtem Betreuungs- und Förderbedarf viele Ressourcen einer Fachkraft binden, kann es selbst bei einem niedrigen Betreuungsschlüssel zu gesundheitsgefährdenden Belastungen kommen.

5 Literaturverzeichnis

§ 29a Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz, LGBI. Nr. 88/2016 (2016).

Albertson, L. M., & Kagan, D. M. (1987). Occupational stress among teachers. *Journal of Research & Development in Education*.

Ambros-Lechner, A., & Schurz, M. (2022). *Bildungsklima-Index 2021*. MEGA Bildungstiftung.

Aschauer, A., Blumberger, W., Harringer, I., Keppelmüller, P., Niederberger, K., & Ratzenböck, I. (2004). *Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz*.

Bale, T. L. (2006). Stress sensitivity and the development of affective disorders. *Hormones and behavior*, 50(4), 529–533.

Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Bd. 1). Englewood cliffs Prentice Hall.

Bhatia, V., & Tandon, R. K. (2005). Stress and the gastrointestinal tract. *Journal of gastroenterology and hepatology*, 20(3), 332–339.

Borgatta, E. F., & Bohrnstedt, G. W. (1980). Level of Measurement: Once Over Again. *Sociological Methods & Research*, 9(2), 147–160.
<https://doi.org/10.1177/004912418000900202>

Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test-und Fragebogenkonstruktion*. Pearson Deutschland GmbH.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155–159.

Dahlgren, & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health*. Institute for Future Studies.

Doering, T. R., & Hubbard, R. (1979). Measurement and Statistics: The Ordinal-Interval Controversy and Geography. *The Royal Geographical Society*, 11(3), 237–243.

- Felder-Puig, R., Teutsch, F., Ramelow, D., & Maier, G. (2019). *Health and health behavior of Austrian schoolchildren. Results of the WHO-HBSC-Survey 2018*. Österreichisches Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Griebler, R., Kremser, W., Hojni, M., & Jehle, K. (2010). *Ergebnisse der WieNGS Lehrer/innenbefragung 2010*. Ludwig Boltzmann Institut.
- Griebler, R., Molcho, M., Samdal, O., Inchley, J., Dür, W., & Currie, C. (Hrsg.). (2009). *Health Behaviour in School-aged Children: A World Health Organization Cross-National Study. Internal research Protocol for the 2009/2010 Survey*. (Bd. 2010). LBIHPR & CAHRU.
- Hackl, M., Geserick, C., Hannes, C., & Kapella, O. (2015). *Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsalltags in Kindergarten und Kinderkrippe*. Institut für Kinderrechte & Elternbildung, Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Hart, P. (2024). *Steirischer Kinder-Zukunfts-Index*. Interdisziplinäre Gesellschaft für Sozialtechnologie und Forschung OG.
- Hartel, B., Hollerer, L., Smidt, W., Walter-Laager, C., & Stoll, M. (2018). Elementarpädagogik in Österreich. Voraussetzungen und Wirkungen elementarer Bildung. *Nationaler Bildungsbericht Österreich*, 2, 183–224.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24.
- Hofmann, F., Griebler, R., Ramelow, D., Unterweger, K., Griebler, U., Felder-Puig, R., & Dür, W. (2010). *Gesundheit und Gesundheitsverhalten von Österreichs Lehrer/innen*. Ludwig Boltzmann Institut.
- Hong, H. (2009). Scale development for measuring health consciousness: Re-conceptualization. *Research that Matters to the Practice*, 212–233.

- Houle, T. T., Butschek, R. A., Turner, D. P., Smitherman, T. A., Rains, J. C., & Penzien, D. B. (2012). Stress and sleep duration predict headache severity in chronic headache sufferers. *Pain®*, *153*(12), 2432–2440.
- Howes, C., & Hamilton, C. E. (1993). The changing experience of child care: Changes in teachers and in teacher-child relationships and children's social competence with peers. *Early Childhood Research Quarterly*.
- Kelly, A. L., & Berthelsen, D. C. (1995). Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, *11*(4), 345–357.
- Klimont, J. (2019). *Österreichische Gesundheitsbefragung (ATHIS) 2019*. Statistik Austria.
- Köppl-Turyna, M., & Graf, N. (2021). *Kinderbetreuung und Elementarpädagogik im internationalen Vergleich: Best-Praxis Modelle*. Eco Austria.
- Larzelere, R. E., & Mulaik, S. A. (1977). Single-sample tests for many correlations. *Psychological Bulletin*, *84*(3), 557.
- Lillich, M., Breil, C., & Teufl, L. (2024). *Austrian Teacher and Principal Health Study. Ergebnisse der ATPHS 2022*. Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.
- Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education*, *24*, 441–464.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (Third Edition). Mindgarden.
- McNeish, D., An, J., & Hancock, G. R. (2018). The thorny relation between measurement quality and fit index cutoffs in latent variable models. *Journal of personality assessment*, *100*(1), 43–52.

- 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*(7), 994–1010.
- Pfister, I. B., Jacobshagen, N., Kälin, W., & Semmer, N. K. (2020). How does appreciation lead to higher job satisfaction? *Journal of managerial psychology, 35*(6), 465–479.
- Renger, D., Miché, M., & Casini, A. (2020). Professional recognition at work: The protective role of esteem, respect, and care for burnout among employees. *Journal of occupational and environmental medicine, 62*(3), 202–209.
- Shutts, K., Kinzler, K. D., & DeJesus, J. M. (2013). Understanding infants' and children's social learning about foods: Previous research and new prospects. *Developmental psychology, 49*(3), 419.
- Singh-Manoux, A., Martikainen, P., Ferrie, J., Zins, M., Marmot, M., & Goldberg, M. (2006). What does self rated health measure? Results from the British Whitehall II and French Gazel cohort studies. *Journal of Epidemiology & Community Health, 60*(4), 364–372.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life, 13*, 229–254.
- Sönmez, S., & Betül Kolaşınlı, I. (2021). The effect of preschool teachers' stress states on classroom climate. *Education 3-13, 49*(2), 190–202.
- Spiel, C., & Reiter, J. (2021). *Elementarpädagogik unter Covid-19-Bedingungen: Erste Ergebnisse zweier Studien*. Universität Wien.
- Staehr, J. K. (1998). The use of well-being measures in primary health care-the DepCare project. *World Health Organization, Regional Office for Europe: Well-Being Measures in Primary Health Care-the DepCare Project*. Geneva: World Health Organization.

- Statistik Austria. (2021). *Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen 2020/2021*. Statistik Austria.
- Statistik Austria. (2023). *Statistik über die elementare Bildung und das Hortwesen 2022/23*. Statistik Austria.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social science* (5. Aufl.). Taylor & Francis.
- Teufl, L. (2022). *Gesundheit und Wohlbefinden des Kindergartenpersonals. Status-Quo und Ansatzpunkte zur Gesundheitsförderung*. Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167–176.
- Vieten, L., & Wendsche, J. (2024). *Ausfall von Ruhepausen in Deutschland – Verbreitung und Auswirkungen auf die Erholung, Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 10.21934/baua:berichtkompakt20240416
- Vinstrup, J., Jakobsen, M. D., & Andersen, L. L. (2020). Perceived stress and low-back pain among healthcare workers: A multi-center prospective cohort study. *Frontiers in public health*, 8, 297.
- WHO. (2021). *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* (11. Aufl.). <https://icd.who.int/>
- Zumbo, B. D., & Zimmerman, D. W. (1993). Is the selection of statistical methods governed by level of measurement? *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 34(4), 390–400. <https://doi.org/10.1037/h0078865>

6 Anhang

6.1 Fragebogen

DEMOGRAFIE

Zu Beginn möchten wir einige wichtige Eckdaten erheben, die zur Einordnung Ihrer Antworten sehr wichtig sind. Bitte geben Sie folgende Daten zu Ihrer Person an:

Alter:

_____ Jahre

Geschlecht:

- weiblich
- männlich
- divers

In welchem Bundesland befindet sich Ihre elementarpädagogische Einrichtung?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien

Wie groß ist die Gemeinde, in der sich Ihre elementarpädagogische Einrichtung befindet?

- Gemeinde/Stadt mit weniger 15.000 Einwohner*innen
- Gemeinde/Stadt mit 15.001 bis 100.000 Einwohner*innen
- Großstadt mit mehr als 100.000 Einwohner*innen

Ist Ihre Trägerorganisation ...?

- öffentlich
 - privat, konfessionell
 - privat, nicht konfessionell
-

In welcher Funktion arbeiten Sie derzeit in Ihrer Einrichtung?

Anmerkung: Für „Assistent*innen“ gibt es je nach Bundesland unterschiedliche Bezeichnungen: Wir meinen damit in diesem Fragebogen Personal ohne Ausbildung zur/zum Elementarpädagog:in in der täglichen Arbeit mit Kindern in den Bildungseinrichtungen.

- Elementarpädagog:in oder in Funktion einer/s Elementarpädagog:in
- Assistent:in
- Leiter:in

Arbeiten Sie selbst auch direkt mit Kindern? (Hinweis: Frage nur sichtbar für Leiter*innen)

Anmerkung: Mehrfachauswahl möglich

- Ich arbeite mit Kindern
- Ich arbeite nicht mit Kindern
- Ich bin gleichzeitig „gruppenführende*r“ Pädagog:in

Mit welcher Zielgruppe arbeiten Sie? (Hinweis: Frage nur sichtbar für Betreuende)

Anmerkung: Mehrfachauswahl möglich

- 0–3 Jahre
- 3–6 Jahre
- alterserweiterte Gruppe
- Integrationsgruppe
- heilpädagogische Gruppe
- Sonstige, und zwar: _____

Wie viele Kinder gibt es in Ihrer Gruppe und wie viel Personal ist in der Regel gleichzeitig in der Gruppe anwesend? (Hinweis: Frage nur sichtbar für Betreuende)

__ Elementarpädagog*innen
__ Assistent*innen
__ Kinder

Wie ist Ihr aktuelles vertraglich geregeltes Beschäftigungsausmaß?

__ Stunden/Woche

Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie bisher gesammelt, ungeachtet dessen, ob Sie Voll- oder Teilzeit gearbeitet haben? Bitte schließen Sie Karenzzeiten aus.

__ Jahre insgesamt als Einrichtungsleiter:in*
__ Jahre insgesamt als Elementarpädagog:in*
__ Jahre insgesamt als Assistent:in
__ Jahre insgesamt als sonstige pädagogische Fachkraft in der Arbeit mit Kindern

*Hinweis: Element nicht sichtbar für Assistent*innen

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? (Hinweis: Frage nicht sichtbar für Assistent*innen)

- 5-jährige BAfEP
- BAfEP-Kolleg
- Aufbaulehrgang
- HLG Elementarpädagogik (60 ECTS)
- HLG Inklusive Elementarpädagogik oder gleichwertige Ausbildung zur/zum Inklusiven Elementarpädagog:in
- Bachelor (Universität/FH/PH)
- Master/Magister/Dipl.-Ing. (Universität/FH/PH)
- Doktor/PhD
- Andere: ____

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung? (Hinweis: Frage nur sichtbar für Assistent*innen)

- Pflichtschulabschluss
- Polytechnische Schule
- Lehre
- BMS
- BHS (Fachmatura)
- Gymnasium (Matura)
- Lehrgang (Universität/FH/PH)
- Bachelor (Universität/FH/PH)
- Master/Magister/Dipl.-Ing. (Universität/FH/PH)
- Doktor/PhD
- Andere: ____

ALLGEMEINE GESUNDHEIT

Nun möchten wir gern wissen, wie es Ihnen geht. Wie ist Ihre Gesundheit im Allgemeinen?

- sehr gut
- gut
- mittelmäßig
- schlecht
- sehr schlecht

Hier ist das Bild einer Leiter. Die oberste Sprosse der Leiter, „10“, stellt das beste für Sie mögliche Leben dar, der Boden, auf dem die Leiter steht, „0“, stellt das schlechteste Leben dar, das für Sie möglich wäre. Insgesamt betrachtet: Auf welcher Sprosse der Leiter stehen Sie derzeit?

- 10 – bestes mögliches Leben
- 9
- 8
- 7
- 6
- 5
- 4
- 3
- 2
- 1
- 0 – schlechtestes mögliches Leben

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu? Ich bin sehr gesundheitsbewusst.

- stimmt voll und ganz
- stimmt eher
- weder richtig noch falsch
- stimmt eher nicht
- stimmt überhaupt nicht

Wie oft hatten/waren Sie in den letzten 6 Monaten ... ?

	selten oder nie	ungefähr einmal im Monat	ungefähr einmal pro Woche	mehrmals pro Woche	fast täglich
Kopfschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwindel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rücken-/Kreuzschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nacken-/Schulterbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Magen-/Bauchschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hals-/Stimmprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschlaf-/Schlafprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
müde/erschöpft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nervös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ängstlich/besorgt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gereizt / schlecht gelaunt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
traurig/bedrückt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
energielos/antriebslos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In den letzten 2 Wochen

	die ganze Zeit	meistens	mehr als die Hälfte der Zeit	weniger als die Hälfte der Zeit	manch- mal	zu keiner Zeit
... war ich fröhlich und guter Laune.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... habe ich mich energiegeladen und aktiv gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hier sind einige Aussagen zum Verhältnis von Beruf und Privat-/Familienleben. Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie oft dies vorkommt.

	sehr oft	oft	manch- mal	selten oder nie
Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es leicht für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivitäten, die ich zu Hause machen möchte, lassen sich trotz der Anforderungen meiner Arbeit realisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann meinen beruflichen Verpflichtungen nachkommen, ohne Pläne für private Aktivitäten oder Familienaktivitäten ändern zu müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitsstatus, Ihren Beruf auch bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionierungsantrittsalters ausüben können?

- ziemlich sicher
- nicht sicher
- unwahrscheinlich

BELASTUNGEN UND ERHOLUNG

Im nächsten Abschnitt interessiert uns, welche Belastungen Sie im Beruf erleben und welche Möglichkeiten zur Erholung Ihnen zur Verfügung stehen. In der folgenden Liste sind Aussagen dazu, wie man die Arbeit als Leitung, Elementarpädagog:in bzw. Assistent:in erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

	nie	ein paar Mal im Jahr oder seltener	etwa einmal im Monat	ein paar Mal im Monat	etwa einmal in der Woche	ein paar Mal in der Woche	jeden Tag
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich bereits ermüdet (erschöpft), wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie empfinden Sie die Lautstärke in Ihrer Einrichtung?

- angenehm
 eher angenehm
 eher unangenehm
 unangenehm

Wie würden Sie die Situation in Bezug auf das Personal beschreiben, das an Ihrer oder für Ihre elementarpädagogische Einrichtung arbeitet? Es besteht ein ...

	trifft zu	trifft nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Mangel an Elementarpädagog*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel an Assistent*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel an unterstützendem und administrativem Personal (z. B. Sekretär*innen, Administrator*innen, Reinigungsfachkräfte usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel an Personal aus Gesundheits- und Sozialberufen (z. B. Psycholog*innen, Physiotherapeut*innen, Ärzt*innen, Sozialarbeiter*innen usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie stark ist Ihre Einrichtung derzeit durch folgende Umstände belastet?

	nicht belastet	eher nicht belastet	eher belastet	belastet
Krankenstände und Absenzen von Elementarpädagog*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankenstände und Absenzen von Assistent*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kündigungen bzw. Personalfluktuat ion bei Elementarpädagog*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kündigungen bzw. Personalfluktuat ion bei Assistent*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ist es in den letzten zwölf Monaten vorgekommen, dass Sie trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit und nicht in den Krankenstand gegangen sind?

- ja
 nein

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich erfahre Unterstützung durch meine Kolleg*innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann die Arbeit mit den Kindern frei gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde meine Arbeit als sinnstiftend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe die Möglichkeit, Pausen in meinen Arbeitsalltag einzubauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeit mit Kindern bereitet mir Freude.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe ausreichend leitungsfreigestellte Zeit zur Verfügung.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Hinweis: Item nur sichtbar für Leiter*innen

Inwiefern stellen folgende Aspekte in der Arbeit mit Kindern eine Belastung für Sie dar?

	kommt vor und stellt eine große Belastung dar	kommt vor, aber stellt keine große Belastung dar	kommt nicht vor
Es werden Kinder trotz Krankheit in unsere Einrichtung gebracht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kindern werden Medikamente verabreicht oder es werden medizinische Maßnahmen gesetzt (z. B. bei Diabetes).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder zeigen Verhaltensauffälligkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder haben Aufmerksamkeitsdefizite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Elternarbeit ist anspruchsvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zusammenarbeit mit Behörden (in Angelegenheiten die Kinder betreffend) ist anspruchsvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt zu viele Kinder in einer Gruppe (hoher Fachkraft-Kind-Schlüssel).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inwiefern stehen Ihnen folgende Ressourcen in der Arbeit in der Integrationsgruppe bzw. der heilpädagogischen Gruppe zur Verfügung?

(Hinweis: Frage nur sichtbar für Betreuende einer Integrations- oder heilpädagogischen Gruppe)

	Ist in ausreichendem Ausmaß vorhanden	Ist nicht in ausreichendem Ausmaß vorhanden
Zeit für Einzel-Interaktionen und spezielle Fördermaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarfsorientierte Fachberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarfsorientierte therapeutische Unterstützung (z. B. Physio-, Ergotherapie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeit für Teambesprechungen und Fallsupervisionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeit für Einzelgespräche mit den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spezielles Fördermaterial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarfsgerechte Räumlichkeiten und sanitäre Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterial und fachliche Qualifikationsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie empfinden Sie die verschiedenen Anforderungen des Berufs in Summe?

- sehr unterfordernd
- eher unterfordernd
- passend
- eher überfordernd
- sehr überfordernd

Wie zufrieden sind Sie mit der Zeit, die in einer typischen Arbeitswoche für die folgenden Aktivitäten gegeben ist?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Vor- und Nachbereitung*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elternarbeit und Gespräche mit den Eltern*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pausen und Erholung innerhalb der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamarbeit und Gespräche im Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Hinweis: Item nur sichtbar für Betreuende

NETZWERK UND UNTERSTÜTZUNG

Nun möchten wir uns Ihrem Netzwerk und verfügbaren Unterstützungsangeboten zuwenden. Wie hoch ist Ihr aktueller Bedarf an Unterstützung von folgenden Institutionen und Personengruppen?

Anmerkung: Mehrfachauswahl möglich

	Wurde/wird bereits in Anspruch genommen	Es besteht (weiterer) Bedarf	Es besteht kein Bedarf
Ärztliche und therapeutische Dienste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungsinstitutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Externe Beratungsstellen für Gesundheitsförderung und Prävention (z. B. Ansprechpartner des Landes, Netzwerke, Vereine etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision, Coaching, Mentoring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder- und Jugendhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialversicherungsangebote (z. B. BVAEB-Netzwerk „Gesunder Arbeitsplatz Kindergarten“, Angebote der AUVA etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie zufrieden sind Sie mit den in Ihrer Einrichtung verfügbaren gesundheitsfördernden Maßnahmen für das Personal (z. B. Gesundheitsförderungsprojekte, Gesprächsrunden, Vorträge ...)?

- Ich bin zufrieden mit den angebotenen Maßnahmen.
- Es werden Maßnahmen angeboten, aber ich empfinde das Angebot nicht als ausreichend.
- Es werden keine oder kaum Maßnahmen angeboten – Es fehlt die Zeit, sich mit diesen Maßnahmen auseinanderzusetzen.
- Ich möchte keine gesundheitsfördernden Maßnahmen wahrnehmen.

Wie hoch ist Ihr Bedarf an (weiteren) Fortbildungen zu folgenden Themen?

	kein Bedarf	geringer Bedarf	großer Bedarf
Umgang mit psychischen Belastungen, Stressprävention & -bewältigung, Burnout-Prävention, Erholung & Entspannungstechniken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Work-Life-Balance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ernährung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewegung & Ausgleichssport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitssicherheit (Unfallprävention, Ergonomie, Lärmprävention)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitskompetenz (z. B. Umgang mit Gesundheitsinformationen, Orientierung im Gesundheitssystem, Arzt-Patienten-Kommunikation u. a.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sucht & Abhängigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlaf und Schlafprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Probleme und Erkrankungen (z. B. Angst, Depression)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationstechnologie & Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kennenlernen der Gesundheitsförderungslandschaft und hilfreicher Institutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Verhaltensstörungen, sozial-emotionalen Problemen und Problemgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewaltprävention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gespräche & Konfliktlösung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimmhygiene und Stimmtraining	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erste Hilfe und medizinisch-pflegerische Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werden ausreichend zeitliche Ressourcen für die Teilnahme an Fortbildungen zur Verfügung gestellt?

- ja

nein

Wie zufrieden sind Sie mit den Ausmaßen an Wertschätzung und Respekt, die Ihnen von folgenden Personen oder Gruppen entgegengebracht werden?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Von Ihrer Leitung*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von den Elementarpädagog*innen, mit denen Sie arbeiten*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von den Assistent*innen, mit denen Sie arbeiten*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von Ihrem Personal**	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von Ihrer Träger- bzw. Erhalterorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von der Gesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von der Politik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Hinweis: Item nicht sichtbar für Leiter*innen

**Hinweis: Item nur sichtbar für Leiter*innen

Gibt es Personen in Ihrem Arbeitsumfeld, mit denen die Zusammenarbeit schwierig ist, was Sie ziemlich belastet?

	ja	nein
Eine oder mehrere Kolleg*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestimmte Eltern bzw. Erziehungsberechtigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Leitung der Einrichtung*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Träger- bzw. Erhalterorganisation der Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Hinweis: Item nicht sichtbar für Leiter*innen

ARBEITSPLATZUMGEBUNG

Im letzten Fragenblock möchten wir gern wissen, wie Ihre Arbeitsumgebung gestaltet ist. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen:

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt überhaupt nicht
Ergonomische Möbel für Erwachsene sind ausreichend vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückzugsräume für Erwachsene sind vorhanden und adäquat eingerichtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt überhaupt nicht
Es gibt eine adäquate Umgebung für Bewegungsaktivitäten (Garten, Turnsaal).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärmreduzierende Maßnahmen wurden/werden gesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiletten und Sanitäreinrichtungen für Erwachsene sind vorhanden und in einem guten Zustand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Gestaltung der Arbeitsumgebung werden Arbeitsunfälle reduziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesunde Ernährung ist abwechslungsreich (häufig frisches Obst, Gemüse, Getreide- und Milchprodukte usw.) und fettarm (wenig fette Wurst und fettes Fleisch, sehr wenig Kartoffelchips und Schokolade etc.).

Inwiefern treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

	trifft genau zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
An meinem Arbeitsplatz wird mir gesunde Ernährung bereitgestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An einem typischen Arbeitstag habe ich ausreichend Zeit, um in Ruhe mein Mittagessen einzunehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hätte gerne mehr Informationen zum Thema „gesunde Ernährung“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ABSCHLUSS

Nun wollen wir Resümee ziehen: Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer Arbeit?

- sehr zufrieden
- eher zufrieden
- eher unzufrieden
- sehr unzufrieden

Denken Sie daran, Ihren Beruf aufzugeben und einen neuen Karriereweg einzuschlagen?

- ziemlich sicher
- nicht sicher
- unwahrscheinlich
- gar nicht

Falls es weitere Belastungen im Rahmen Ihrer Tätigkeit gibt, die Sie als stark empfinden und die im bisherigen Fragebogen noch nicht aufgeführt wurden, können Sie diese in nachfolgendem Textfeld ergänzen.

(offenes Textfeld, eine Zeile, maximal 100 Zeichen)

Welcher Aspekt im Rahmen Ihrer Arbeitstätigkeit fördert Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden am stärksten oder trägt am stärksten zu deren Erhalt bei?

(offenes Textfeld, eine Zeile, maximal 50 Zeichen)

Vielen herzlichen Dank für Ihre wertvolle Zeit und Ihre Teilnahme an unserer Umfrage. Die Ergebnisse unserer Erhebung werden im Winter 2024 auf unserer Website www.ifgp.at zum Download bereitstehen. Wenn Sie uns noch etwas mitteilen möchten, dürfen Sie uns gerne eine Nachricht schicken. Außerdem haben Sie unter folgendem Link die Möglichkeit, Ihre E-Mail-Adresse anzugeben, um Neuigkeiten zum Studienfortschritt und zu Publikationen zu erhalten. Die angegebene E-Mail-Adresse wird separat von den restlichen Daten gespeichert, sodass die Anonymität der Fragebogendaten gewahrt bleibt.

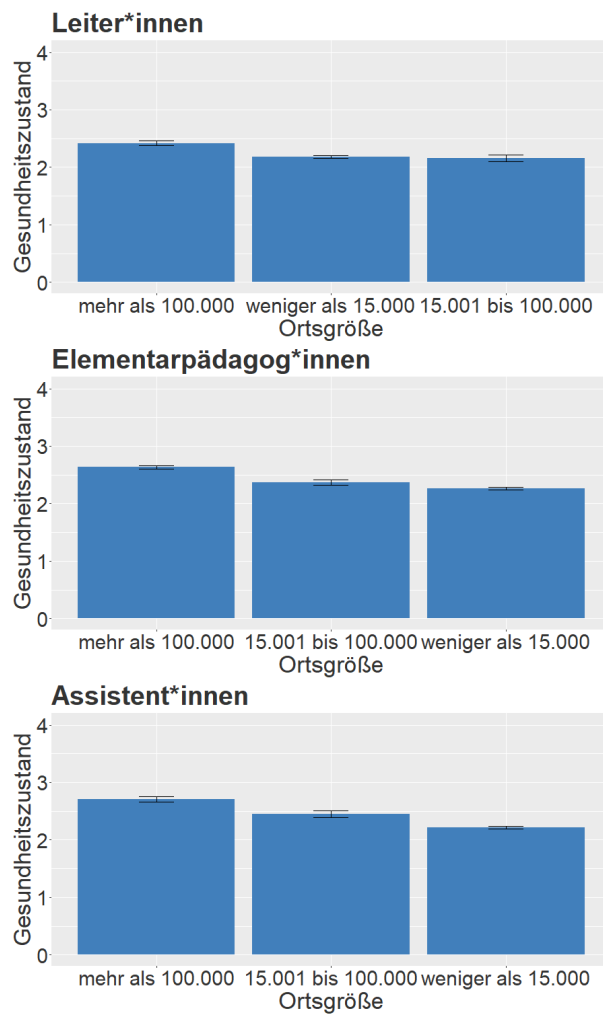
<https://ww2.efs-survey.at/uc/ifgp/033d/>

6.2 Abbildungen zu Gruppenvergleichen

Nachfolgend werden alle signifikanten Gruppenvergleiche mit mindestens moderater Effektstärke im Block „Allgemeine und psychische Gesundheit“ grafisch dargestellt. Auf die grafische Darstellung nicht signifikanter oder schwacher Effekte wurde bewusst verzichtet.

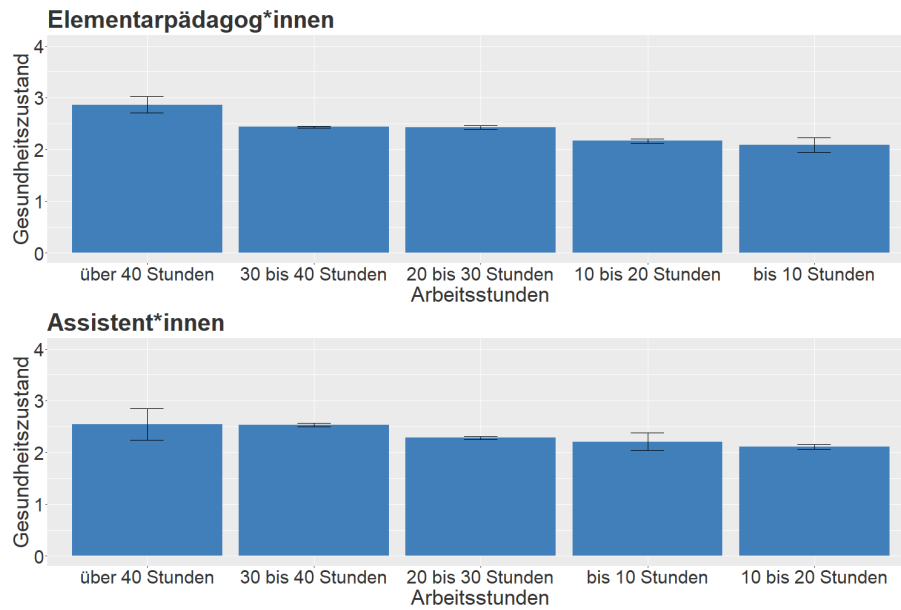
6.2.1 Gruppenvergleiche Subjektiver Gesundheitszustand

Abbildung 21. Subjektiver Gesundheitszustand nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



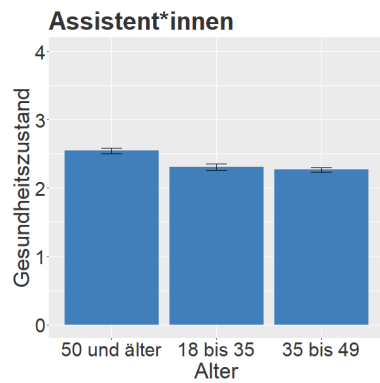
Anmerkung: Niedrige Werte stehen für einen besseren Gesundheitszustand.

Abbildung 22. Subjektiver Gesundheitszustand nach Arbeitsstunden für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



Anmerkung: Niedrige Werte stehen für einen besseren Gesundheitszustand.

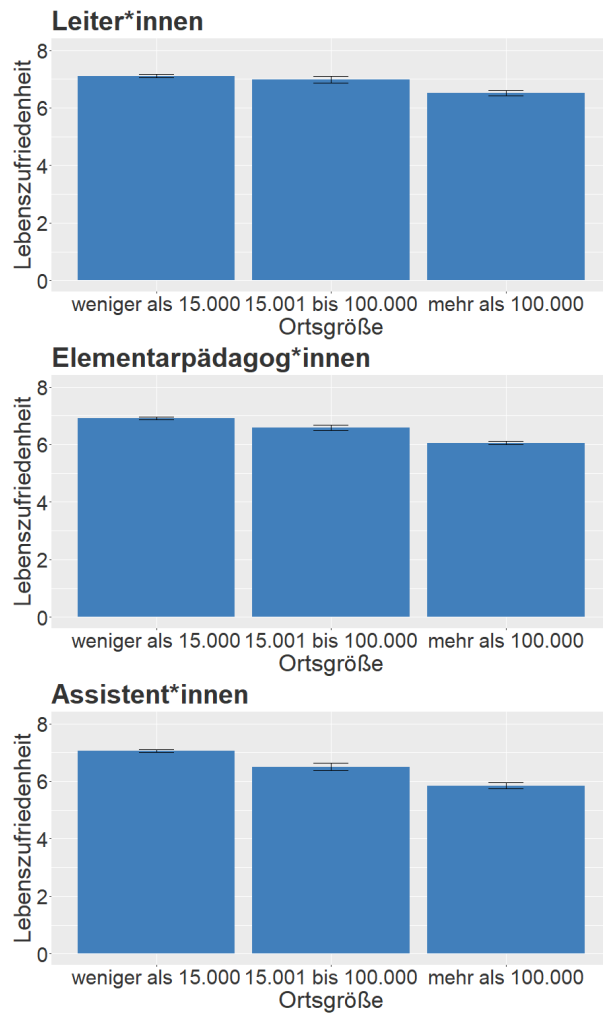
Abbildung 23. Subjektiver Gesundheitszustand nach Alter für Assistent*innen



Anmerkung: Niedrige Werte stehen für einen besseren Gesundheitszustand.

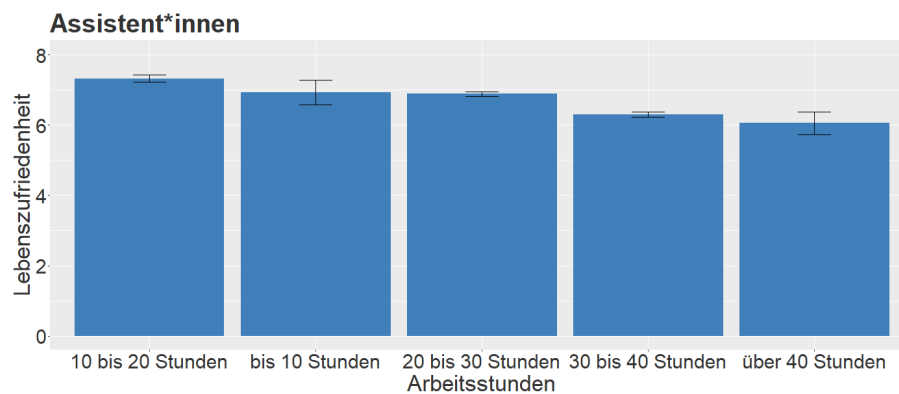
6.2.2 Gruppenvergleiche Lebenszufriedenheit

Abbildung 24. Lebenszufriedenheit nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



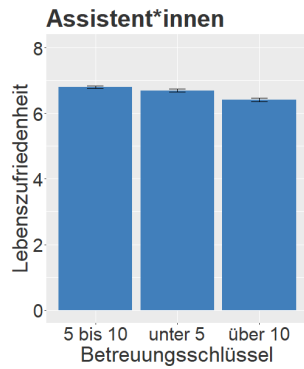
Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine bessere Lebenszufriedenheit.

Abbildung 25. Lebenszufriedenheit nach Arbeitsstunden für Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine bessere Lebenszufriedenheit.

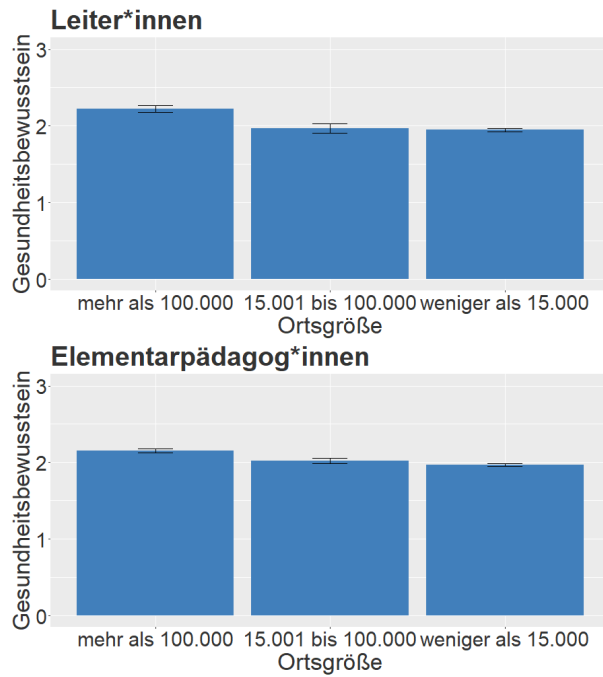
Abbildung 26. Lebenszufriedenheit nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine bessere Lebenszufriedenheit.

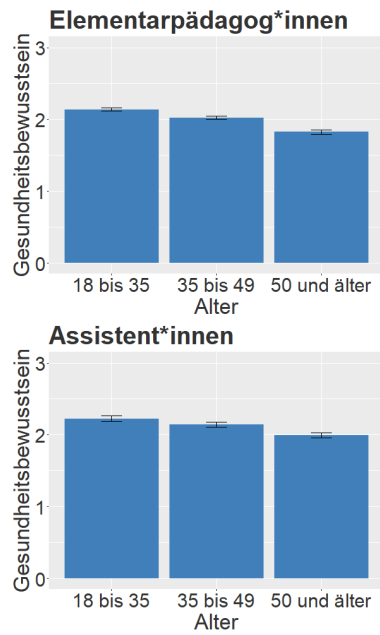
6.2.3 Gruppenvergleiche Gesundheitsbewusstsein

Abbildung 27. Gesundheitsbewusstsein nach Ortsgröße für Leiter*innen und Elementarpädagog*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für ein höheres Gesundheitsbewusstsein.

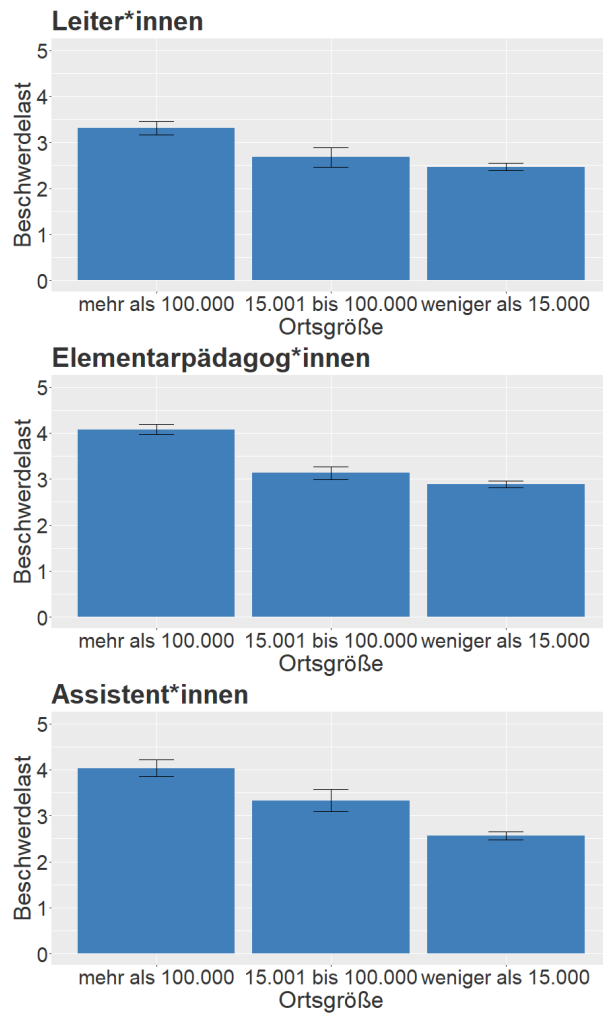
Abbildung 28. Gesundheitsbewusstsein nach Alter für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für ein höheres Gesundheitsbewusstsein.

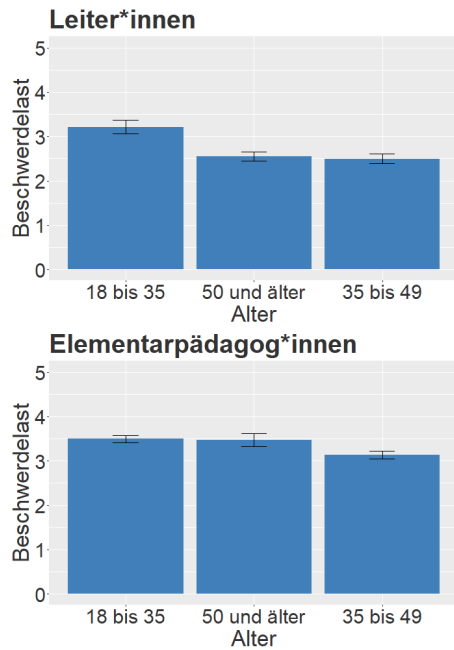
6.2.4 Gruppenvergleiche Beschwerdelast

Abbildung 29. Beschwerdelast nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



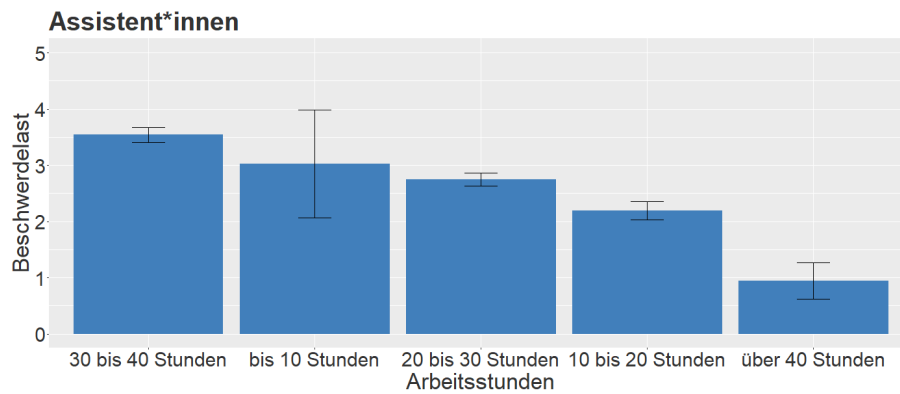
Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere Beschwerdelast.

Abbildung 30. Beschwerdelast nach Alter für Leiter*innen und Elementarpädagog*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere Beschwerdelast.

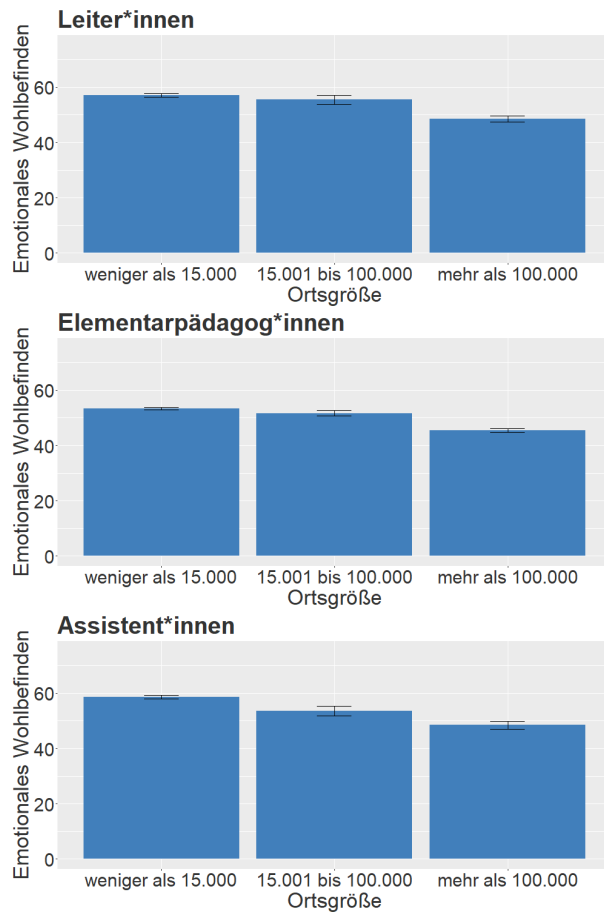
Abbildung 31. Beschwerdelast nach Arbeitsstunden für Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere Beschwerdelast.

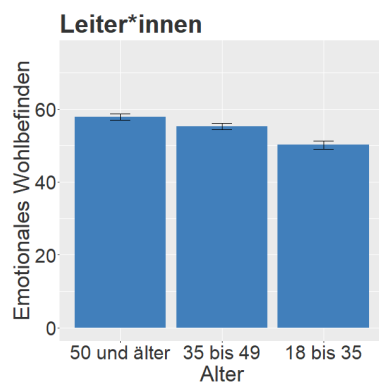
6.2.5 Gruppenvergleiche Emotionales Wohlbefinden

Abbildung 32. Emotionales Wohlbefinden nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



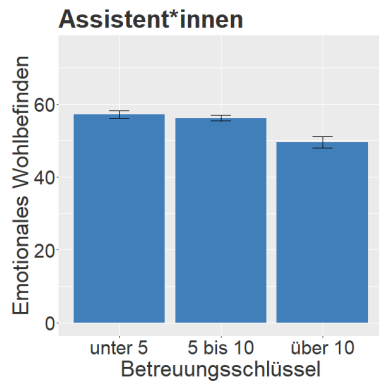
Anmerkung: Hohe Werte stehen für ein besseres Wohlbefinden.

Abbildung 33. Emotionales Wohlbefinden nach Alter für Leiter*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für ein besseres Wohlbefinden.

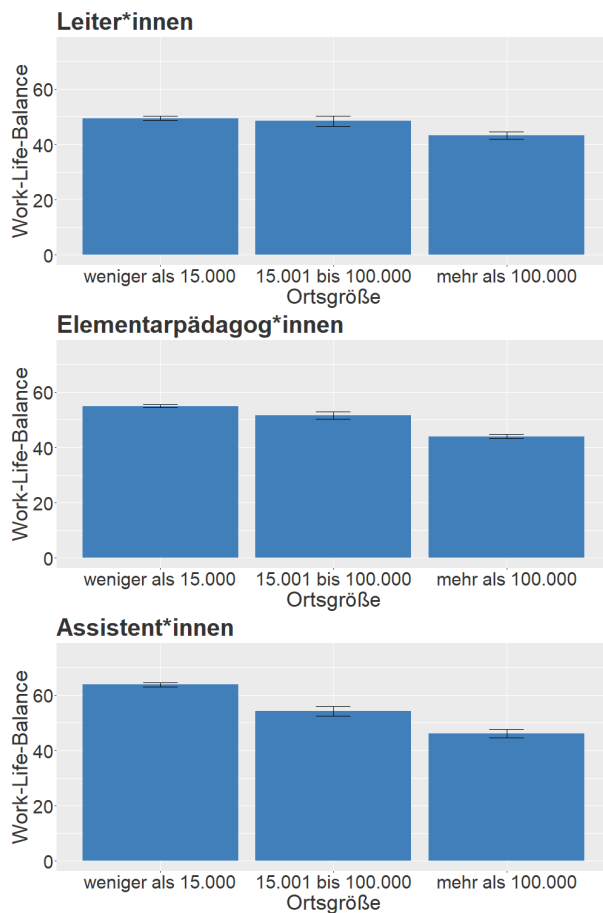
Abbildung 34. Emotionales Wohlbefinden nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für ein besseres Wohlbefinden.

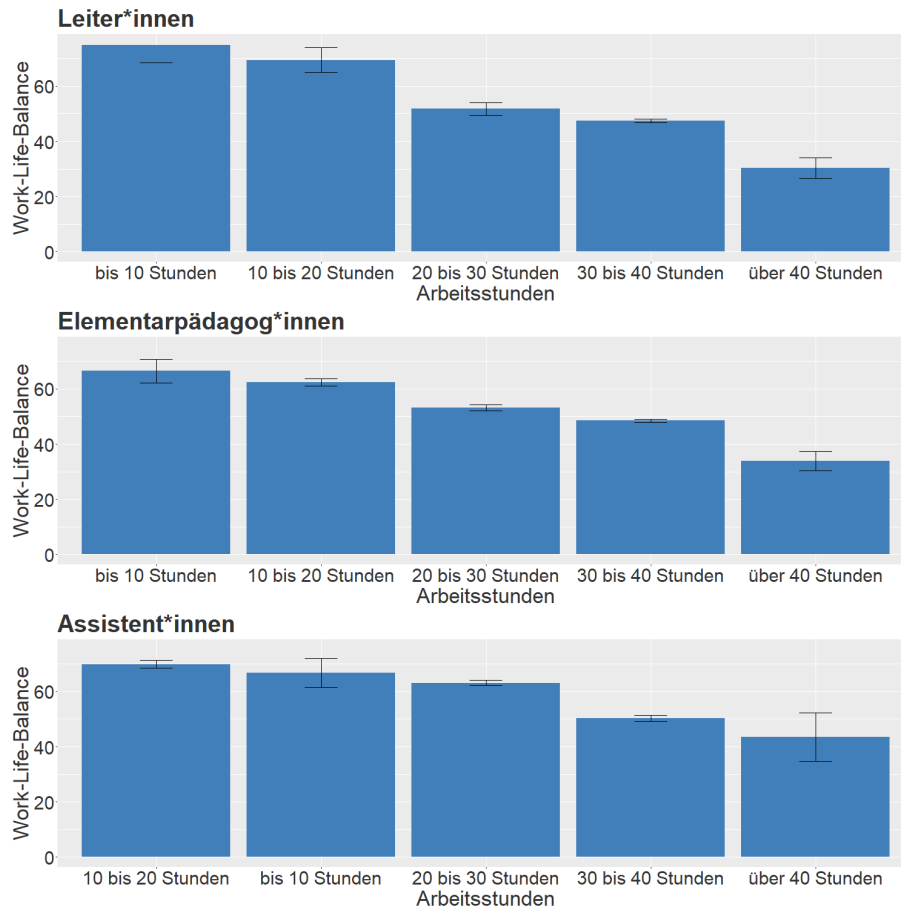
6.2.6 Gruppenvergleiche Work-Life-Balance

Abbildung 35. Work-Life-Balance nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

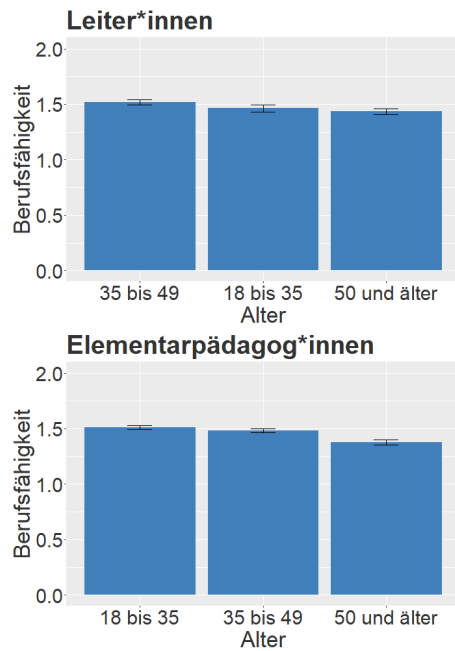
Abbildung 36. Work-Life-Balance nach Arbeitsstunden für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

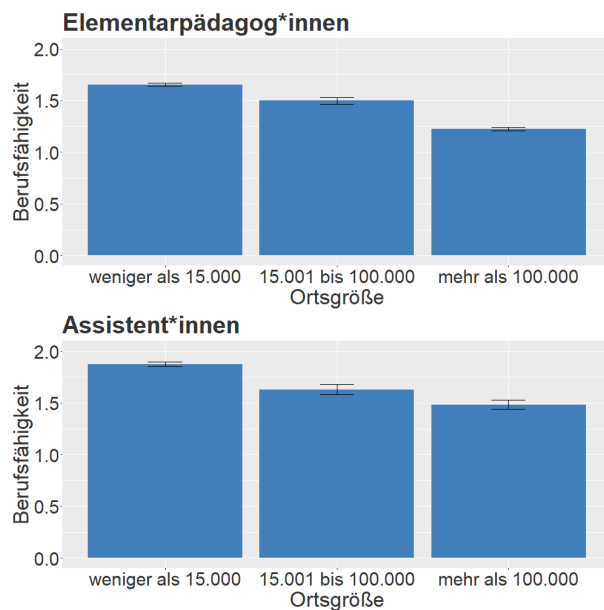
6.2.7 Gruppenvergleiche Berufsfähigkeit bis zur Pension

Abbildung 37. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Alter für Leiter*innen und Elementarpädagog*innen



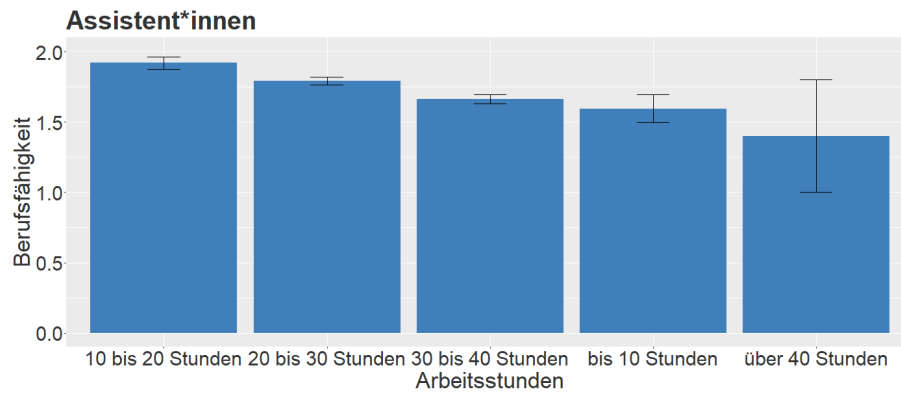
Anmerkung: Niedrige Werte stehen für eine bessere subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pension.

Abbildung 38. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Ortsgröße für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



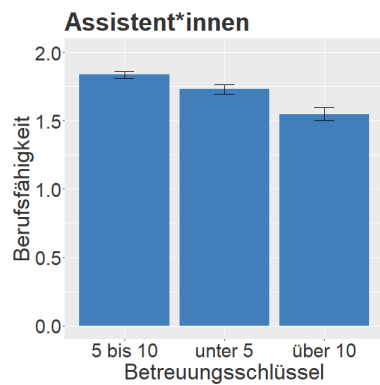
Anmerkung: Niedrige Werte stehen für eine bessere subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pension.

Abbildung 39. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Arbeitsstunden für Assistent*innen



Anmerkung: Niedrige Werte stehen für eine bessere subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pension.

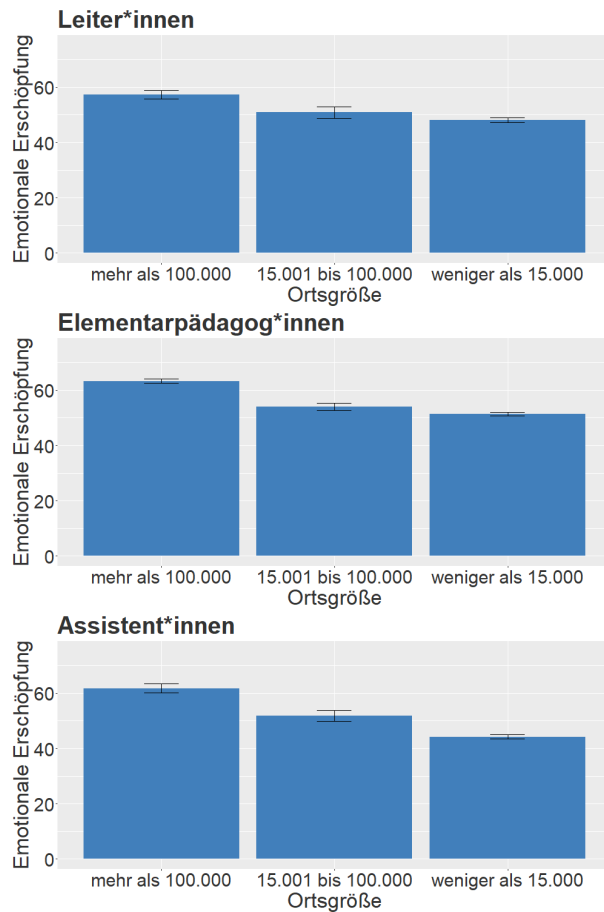
Abbildung 40. Berufsfähigkeit bis zur Pension nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen



Anmerkung: Niedrige Werte stehen für eine bessere subjektive Berufsfähigkeit bis zur Pension.

6.2.8 Gruppenvergleiche Emotionale Erschöpfung

Abbildung 41. Emotionale Erschöpfung nach Ortsgröße für Leiter*innen, Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



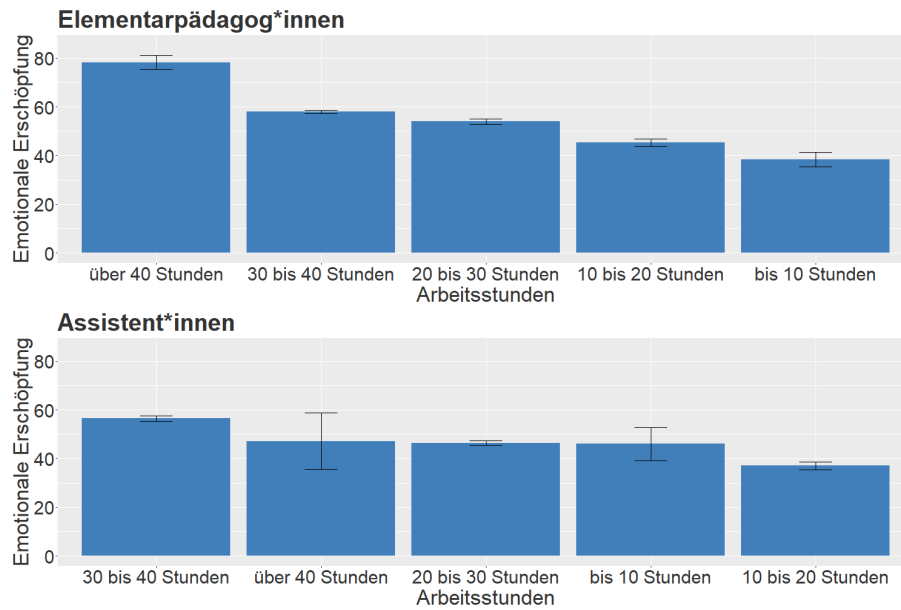
Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere emotionale Erschöpfung.

Abbildung 42. Emotionale Erschöpfung nach Alter für Leiter*innen



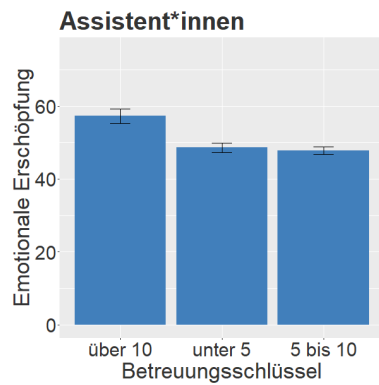
Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere emotionale Erschöpfung.

Abbildung 43. Emotionale Erschöpfung nach Arbeitsstunden für Elementarpädagog*innen und Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere emotionale Erschöpfung.

Abbildung 44. Emotionale Erschöpfung nach Betreuungsschlüssel für Assistent*innen



Anmerkung: Hohe Werte stehen für eine höhere emotionale Erschöpfung.