

Forschungsbericht



**ARBEITSBEDINGUNGEN IM
BEREICH DER KINDERBILDUNG
UND -BETREUUNG
IN OBERÖSTERREICH**

Stand: Juni 2021

ooe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich

Impressum:
Medieninhaberin und Herausgeberin:
Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich
Abteilung Arbeitsbedingungen
Volkgartenstraße 40
4020 Linz
Tel: 050 / 6906-2317
E-Mail: arbeitsbedingungen@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at

Autorinnen:
Sophie Hötzing, Eva Mandl und Stephanie Müller-Wipperfürth

Druck:
typeshop, Christopher Grabner,
Kopernikusstraße 22, 4020 Linz

Download:
Die vorliegende Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich steht zum Download bereit
unter: ooe.arbeiterkammer.at

Zitiervorschlag:
Hötzing, S./ Mandl, E./Müller-Wipperfürth, S. (2021):
Arbeitsbedingungen im Bereich der Kinderbildung und -betreuung in Oberösterreich.
Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz.

Hersteller:
typeshop, Christopher Grabner,
Kopernikusstraße 22, 4020 Linz

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:
siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>



Andrea Heimberger, MSc
AK-DIREKTORIN

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

BESCHÄFTIGTE IM BEREICH DER KINDERBILDUNG UND -BETREUUNG VERDIENEN BESSERE ARBEITS- UND RAHMENBEDINGUNGEN

Die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung sind stark verbesserungswürdig. Das fängt an bei Zeit- und Personalmangel und geht weiter über Lärm, schlechte ergonomische Bedingungen bis hin zu fehlender Wertschätzung und geringer Entlohnung.

Das ist nicht zu akzeptieren! Und gehört geändert. Nicht irgendwann, sondern so rasch wie möglich. Die Politik darf hier nicht länger wegschauen. Jeder Tag, an dem es zu keinen Verbesserungen kommt, ist ein verlorener Tag.

Wir in der Arbeiterkammer Oberösterreich machen uns stark dafür, dass hier endlich etwas weitergeht. Die Beschäftigten in Krabbelstuben, Kindergärten, Horten und Betriebskindergärten sowie alle Tagesmütter/-väter haben unsere volle Unterstützung.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A Heimberger'.

Andrea Heimberger, MSc
AK-Direktorin

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J Kalliauer'.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	11
1. Ausgangslage und Erhebung	12
1.1. Oö. Kinderbildungs- und -betreuungslandschaft	12
1.2. Beschäftigtenstruktur	16
1.3. Erhebungsmethode und Stichprobenbeschreibung	19
2. Arbeitsbedingungen	24
2.1. Räumlichkeiten und Ausstattung	24
2.1.1. Räumlichkeiten	24
2.1.2. Raumklima, Raumakustik und Belichtung	28
2.1.3. Ausstattung und Mobiliar	30
2.1.4. Arbeitsmittel und Materialien	31
2.2. Organisation und Ablauf	34
2.2.1. Arbeitszeit und Planbarkeit	34
2.2.2. Dienstplanung und Vereinbarkeit	36
2.2.3. Gruppenarbeitsfreie Zeit	40
2.2.4. Gruppengröße	42
2.2.5. Psychosoziale Angebote	44
2.3. Arbeitsaufgaben und Arbeitstätigkeiten	46
2.3.1. Administrative Anforderungen	46
2.3.2. Bildungsaufgaben	47
2.3.3. Zeit für individuelle Bedürfnisse und Förderbedarfe der Kinder	49
2.3.4. Aufsichts- und Haftungspflichten	51
2.3.5. Ausfälle und Vertretungen	54
2.4. Leitung und Zusammenarbeit	57
2.4.1. Leitung der Einrichtung	58
2.4.2. Zusammenarbeit im Team	62
2.4.3. Zusammenarbeit mit Eltern	63
2.4.4. Zusammenarbeit mit anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen	67
2.5. Aus- und Weiterbildung	69
2.5.1. Ausbildung	69
2.5.2. Fort- und Weiterbildung	73
2.6. Berufliche Zufriedenheit und Gesundheit	75
2.6.1. Berufliche Zufriedenheit	75
2.6.2. Gesundheit	80
3. Resümee	90
4. Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich	92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Altersstruktur der Befragten	20
Tabelle 2: Ausbildung der Teilnehmer/-innen	21
Tabelle 3: Bisherige Verweildauer im Bereich Kinderbildung und -betreuung	22
Tabelle 4: Verteilung nach Einrichtungsform	22
Tabelle 5: Verteilung nach Tätigkeit.....	23
Tabelle 6: Gruppenräume je Gruppe	25
Tabelle 7: Weitere Räumlichkeiten für Gruppenaktivitäten	25
Tabelle 8: Außenanlage	25
Tabelle 9: Größe der Räumlichkeiten	26
Tabelle 10: Räumlichkeiten für Beratung und Gespräche.....	27
Tabelle 11: Sozialraum für Beschäftigte	27
Tabelle 12: Aufbewahrungsmöglichkeiten	28
Tabelle 13: Luftverhältnisse.....	28
Tabelle 14: Temperatur	29
Tabelle 15: Lichtverhältnisse	29
Tabelle 16: Lärmpegel.....	30
Tabelle 17: Zustand der Räumlichkeiten	31
Tabelle 18: Erwachsenengerechtes Mobiliar	31
Tabelle 19: Arbeitsmittel (z.B. EDV-Ausstattung).....	32
Tabelle 20: Spielmaterial und pädagogisches Material	32
Tabelle 21: Zustand der Materialien	33
Tabelle 22: Änderungen der Arbeitszeiten.....	35
Tabelle 23: Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben.....	36
Tabelle 24: Dienstplangestaltung	37
Tabelle 25: Dienstplanänderungen.....	37
Tabelle 26: Konsumieren der Pausenzeit	38
Tabelle 27: Zeitpunkt der Pause.....	38
Tabelle 28: Konsumieren vom Jahresurlaub.....	39
Tabelle 29: Urlaubsplanung.....	39
Tabelle 30: Zeitausgleich.....	39
Tabelle 31: Gruppenarbeitsfreie Zeit	41
Tabelle 32: Höchstanzahl passend.....	42
Tabelle 33: Möglichkeit zur Supervision	44
Tabelle 34: zeitnahe Supervision.....	45

Tabelle 35: Administrative Pflichten.....	46
Tabelle 36: Anforderungen von Außerhalb	47
Tabelle 37: Zielführende Gestaltung des Bildungsrahmenplans	48
Tabelle 38: Zeit für Umsetzung des Bildungsrahmenplans	48
Tabelle 39: Zeit für individuelle Bedürfnisse der Kinder	50
Tabelle 40: Zeit für Kinder mit besonderem Förderbedarf.....	50
Tabelle 41: Zeit für Förderung von Kindern mit anderer Erstsprache.....	51
Tabelle 42: Auswirkungen Einzelbetreuung auf Gruppe	52
Tabelle 43: Aufsichtspflicht unter derzeitigen Rahmenbedingungen	52
Tabelle 44: Belastung durch Haftungsfragen im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht	53
Tabelle 45: Aufsichtspflicht in Randzeiten	53
Tabelle 46: Überschreitung formaler Kompetenzen.....	54
Tabelle 47: Medizinische und pflegerische Tätigkeiten.....	54
Tabelle 48: Verfügbarkeit von "Springer/-innen"	55
Tabelle 49: Vertretungsübernahme in anderen Gruppen.....	56
Tabelle 50: Präsentismus (Krank zur Arbeit)	56
Tabelle 51: Übernahme von Gruppenleitungstätigkeiten durch pädagogische Assistenten/-innen.....	57
Tabelle 52: Zusammenarbeit mit Träger.....	58
Tabelle 53: Einbindung der Leitungen in Entscheidungen	58
Tabelle 54: Leitung bestimmt über Arbeitsabläufe	59
Tabelle 55: Ressourcen für Personalführung.....	60
Tabelle 56: Ressourcen für administrative und betriebswirtschaftliche Aufgaben	60
Tabelle 57: Unterstützung bei Konflikten mit den Eltern.....	61
Tabelle 58: Entlohnung für Einrichtungsleitungen.....	62
Tabelle 59: Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen.....	62
Tabelle 60: Aufgabenverteilung im Team	63
Tabelle 61: Zeit für Teambesprechungen	63
Tabelle 62: Regelmäßiger Austausch mit Eltern.....	64
Tabelle 63: Elternarbeit verläuft kooperativ.....	64
Tabelle 64: Elternarbeit ist anstrengend	65
Tabelle 65: Hohe Ansprüche der Eltern.....	66
Tabelle 66: Delegieren von Erziehungs- und Bildungsaufgaben.....	66
Tabelle 67: Unterschiedliche Erwartungen Eltern – Beschäftigte.....	66
Tabelle 68: Kompetenz in der Elternarbeit.....	67
Tabelle 69: Regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen.....	67

Tabelle 70: Kooperative Arbeit mit anderen Einrichtungen	68
Tabelle 71: Unterschiedliche Erwartungen – verschiedene Einrichtungen	68
Tabelle 72: Arbeit mit anderen Einrichtungen ist anstrengend	69
Tabelle 73: Ausbildungsformen	71
Tabelle 74: Theoretische Lehrinhalte der Ausbildung	72
Tabelle 75: Praktische Elemente der Ausbildung.....	72
Tabelle 76: Ausbildung für die Elternarbeit	73
Tabelle 77: Ausbildung für administrative und organisatorische Anforderungen	73
Tabelle 78: Fort- und Weiterbildung während der Arbeitszeit	74
Tabelle 79: Fort- und Weiterbildungen über das gesetzlich verpflichtende Ausmaß .	74
Tabelle 80: Fort- und Weiterbildungen in der Freizeit	75
Tabelle 81: Sinnstiftende Tätigkeit.....	77
Tabelle 82: Gesellschaftliche Wertschätzung	77
Tabelle 83: Entlohnung.....	78
Tabelle 84: Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten.....	78
Tabelle 85: Verweildauer Arbeitgeber (3 Jahre)	79
Tabelle 86: Verweildauer Arbeitgeber (Pension).....	79
Tabelle 87: Verweildauer Beruf (3 Jahre)	79
Tabelle 88: Verweildauer Beruf (Pension)	80
Tabelle 89: Muskelverspannungen im Nacken- bzw. Schulterbereich	81
Tabelle 90: Kreuzschmerzen und Rückenprobleme	81
Tabelle 91: Kopfschmerzen und Migräne	82
Tabelle 92: Probleme mit dem Hörvermögen und den Ohren	82
Tabelle 93: Infektionskrankheiten	83
Tabelle 94: Emotionale Einbindung	84
Tabelle 95: Emotional belastende Situationen	84
Tabelle 96: Gefühle verbergen	85
Tabelle 97: Meinung zurückhalten.....	85
Tabelle 98: Körperliche Erschöpfung.....	87
Tabelle 99: Emotionale Erschöpfung.....	87
Tabelle 100: Probleme beim Ein- und Durchschlafen	88
Tabelle 101: „Ich kann nicht mehr“	88

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Träger der öö. Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen.....	14
Abbildung 2: Berufe in der öö. Kinderbildung- und -betreuung.....	16
Abbildung 3: Geschlechterverteilung in der öö. Kinderbildung und -betreuung.....	17
Abbildung 4: Altersverteilung der Beschäftigten	18
Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß in Stunden.....	19
Abbildung 6: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit	35
Abbildung 7: Gruppenarbeitsfreie Zeit	40
Abbildung 8: Durchschnittliche Anzahl an Kindern (gesetzlich vs. gewünscht)	43
Abbildung 9: Zeit für Bildungs- und Betreuungsarbeit.....	49
Abbildung 10: Entlohnung für Einrichtungsleitungen.....	61
Abbildung 11: Sinnstiftung vs. gesellschaftliche Wertschätzung	76
Abbildung 12: Physische Gesundheit	80
Abbildung 13: Emotionale Eingebundenheit und Belastung.....	83
Abbildung 14: Psychische und physische Erschöpfung	86

Einleitung

Die Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung leisten Großartiges. Ihre Arbeit legt den Grundstein der Bildung, ist für eine gesunde Entwicklung unserer Kinder verantwortlich und entlastet die Eltern. Die Arbeits- und Rahmenbedingungen, unter welchen die Beschäftigten mit höchstem persönlichen Engagement arbeiten, hinken allerdings hinterher. Zeit- und Personalmangel, schlechte ergonomische Bedingungen und eine geringe Entlohnung sind nur einige Punkte, bei welchen es dringend an Verbesserungen bedarf.

Um herauszufinden, wo die dringendsten Handlungsbedarfe liegen und welche Veränderungen bzw. Verbesserungen notwendig sind, wurde von der Abteilung Arbeitsbedingungen der Arbeiterkammer Oberösterreich von 2019 bis 2021 das Forschungsprojekt „Arbeitsbedingungen in der Kinderbildung und -betreuung“ in Zusammenarbeit mit den beiden Gewerkschaften „Gewerkschaft für Privatangestellte (GPA)“ und „youunion“ durchgeführt.

Die forschungsgeleiteten Fragestellungen lauten:

- Werden die Rahmenbedingungen in Oberösterreich den Anforderungen der Bildungs- und Betreuungsarbeit gerecht?
- In welchen Bereichen braucht es Veränderungen oder Verbesserungen?
- Welche konkreten Maßnahmen sind nötig, um die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und die Bildungs- und Betreuungsqualität zu gewährleisten?

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse des Projekts dar, welche im Rahmen einer direkten Befragung der Beschäftigten im Bereich der Kinderbildung und -betreuung erhoben wurden. Zunächst wird die Kinderbildungs- und -betreuungslandschaft in Oberösterreich sowie die Beschäftigtenstruktur dargestellt. Anschließend werden verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen näher beschrieben: Räumlichkeiten und Ausstattung, Organisation und Ablauf, Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten, Leitung und Zusammenarbeit, Aus- und Weiterbildung und die berufliche Zufriedenheit und Gesundheit. Abschließend präsentiert die Arbeiterkammer Oberösterreich Forderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen der Beschäftigten.

1. Ausgangslage und Erhebung

Bevor die Ergebnisse der erhobenen Daten dargestellt werden, wird zunächst im folgenden Kapitel die Kinderbildungs- und -betreuungslandschaft in Oberösterreich näher beschrieben. Dabei werden zunächst die Einrichtungsformen, Träger und Berufe beschrieben und anschließend auf die Struktur der Beschäftigten eingegangen. Im Anschluss werden die Erhebungsmethode und die Stichprobe beschrieben.

1.1. Oö. Kinderbildungs- und -betreuungslandschaft

Die Oberösterreichische Kinderbildungs- und Betreuungslandschaft ist vor allem von institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen geprägt. Dazu zählen in erster Linie Krabbelstuben, für Kinder unter drei Jahren, Kindergärten, für Kinder ab drei Jahren bis zur Einschulung und Horte, für Kinder im schulpflichtigen Alter. Darüber hinaus gibt es noch alterserweiterte Gruppen, das sind Kindergartengruppen mit unter Dreijährigen und Kindern im volksschulpflichtigen Alter, Tagesmütter und -väter, die eine flexible Betreuung außerhalb der Institutionen bis zur Beendigung der Schulpflicht, maximal bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres anbieten und Kindergruppen, eine von Eltern verwaltete Form eines Vereins für Kinder bis 16 Jahren.¹

Laut Statistik Austria gab es 2019 in Oberösterreich 358 Krabbelstuben mit 1.866 Beschäftigten, 730 Kindergärten mit 6.821 Beschäftigten und 190 Horte mit 1.455 Beschäftigten. Als Tageseltern waren insgesamt 429 Personen in Oberösterreich tätig.²

Die gesetzlichen Grundlagen werden in Österreich länderspezifisch geregelt, in Oberösterreich gilt für alle Bereiche das OÖ Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz.³ Darin wird für die institutionelle Kinderbildung- und -betreuung unter anderem Folgendes geregelt:

- **Krabbelstuben**
 - Maximale Gruppengröße: Zehn Kinder mit der Möglichkeit zu geringfügigen Überschreitungen in Ausnahmefällen
 - Pro Gruppe ein/-e Pädagoge/-in und eine pädagogische Hilfskraft ab dem sechsten gleichzeitig anwesenden Kind

¹ Land Oberösterreich: Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, online im Internet: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/31909.htm> (18.05.2021)

² Statistik Austria (2020): Kindertagesheimstatistik. 2019/20, Wien, S. 32-53

³ Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, Fassung vom 18.05.2021

- Die gruppenarbeitsfreie Zeit zur Vor- und Nachbereitung beträgt bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden drei Stunden pro Woche.
- **Kindergärten & Horte**
 - Maximale Gruppengröße: 23 Kinder mit der Möglichkeit zu geringfügigen Überschreitungen in Ausnahmefällen
 - Pro Gruppe ein/-e Pädagoge/-in und eine pädagogische Hilfskraft bei Bedarf
 - Die gruppenarbeitsfreie Zeit zur Vor- und Nachbereitung beträgt bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden sieben Stunden pro Woche.

Die gesetzlichen Grundlagen für Tageseltern finden sich sowohl im OÖ Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz⁴, in der OÖ. Tagesmütter -bzw. Tagesväter-Verordnung 2014⁵ sowie in der OÖ. Elternbeiratsverordnung 2018⁶.

- **Tageseltern**
 - Maximale Gruppengröße: im eigenen Haushalt zehn Kinder, davon vier gleichzeitig; in sonstigen Räumlichkeiten zehn Kinder, davon fünf gleichzeitig
 - Pro Gruppe eine Tagesmutter bzw. ein Tagesvater
 - Im Unterschied zu elementaren Bildungseinrichtungen keine Verpflichtung zum Bundesländerübergreifenden BildungsRahmenPlan⁷

Bezüglich der Trägerschaften der oberösterreichischen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen kann festgestellt werden, dass es im Jahr 2019 mehr öffentliche (54,5 Prozent) als private Kindergärten gab. Bei den Krabbelstuben gibt es ein leichtes Überwiegen der privaten Einrichtungen (52,8 Prozent). Ein ausgewogenes Verhältnis lässt sich bei den Horten feststellen: Hier lassen sich die Hälfte privaten und die andere Hälfte öffentlichen Trägern zuordnen.

Die nachstehende Grafik zeigt die Trägerschaften in der oberösterreichischen Kinderbildung und -betreuung etwas detaillierter. Wie oben bereits festgestellt, gehen unter Krabbelstuben, Kindergärten und Horten ungefähr die Hälfte der Einrichtungen auf öffentliche Träger (insbesondere Gemeinden) zurück. Unter den privaten Trägerschaften sind vor allem Vereine und kirchliche Träger zu nennen. So sind unter den Kindergärten die Kirche und unter den Horten die Vereine die zweitwichtigste Trägerschaft. Betriebliche Einrichtungen finden sich in Oberösterreich kaum. So konnte

⁴ Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, Fassung vom 18.05.2021

⁵ Oö. Tagesmütter- bzw. Tagesväter-Verordnung 2014, Fassung vom 18.05.2021

⁶ Oö. Elternbeitragsverordnung 2018, Fassung vom 18.05.2021

⁷ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020): Bundesländerübergreifender BildungsRahmenPlan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich. Endfassung, August 2009, Wien

im Jahr 2016 lediglich eine Betriebskrabbelstube und zwei Betriebskindergärten verzeichnet werde. Auch Privatpersonen als Träger von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen spielen lediglich eine untergeordnete Rolle.

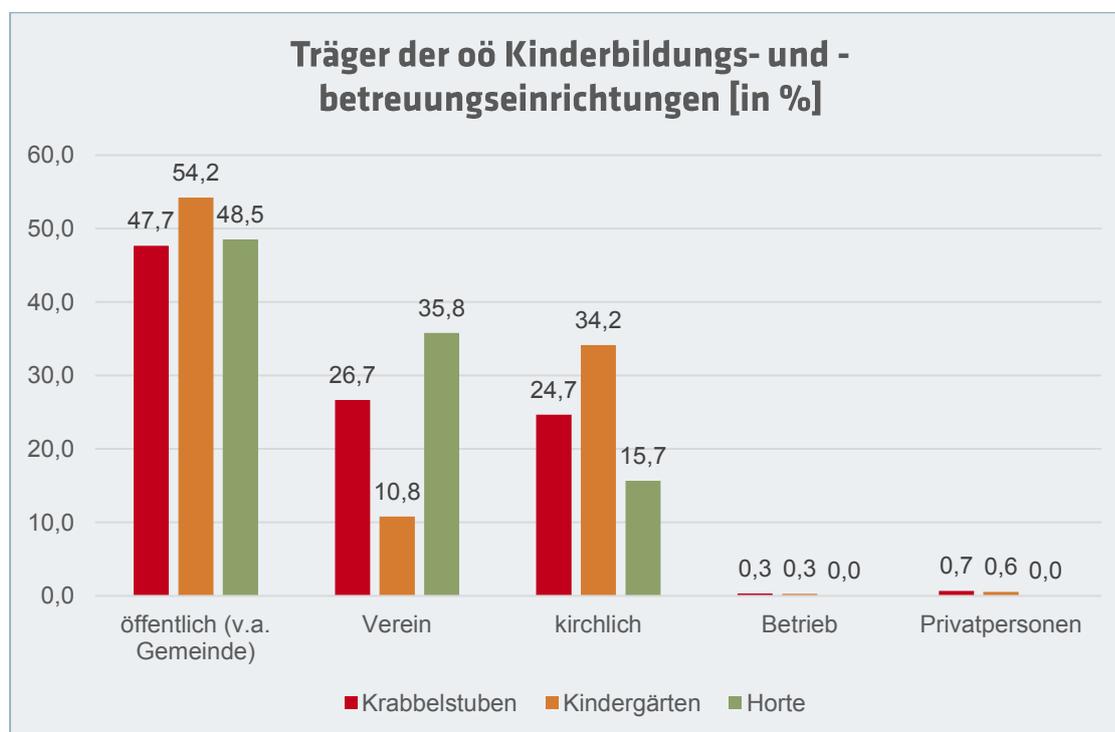


Abbildung 1: Träger der öö. Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen⁸

Im Rahmen dieses AK-Forschungsprojekts wurden ausschließlich jene Beschäftigten befragt, die in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen tätig sind, die dem privaten Bereich zugewiesen werden können, also beispielsweise Vereinen oder kirchlichen Trägern. All jene, die in öffentlichen Einrichtungen beschäftigt sind, sind öffentlich Beschäftigte und somit keine Mitglieder der Arbeiterkammer.

Die oberösterreichische Kinderbildungs- und -betreuungslandschaft ist geprägt von zahlreichen, verschiedenen Berufsgruppen, die in diesem Bereich tätig sind. Diesen Berufsgruppen liegen unterschiedliche Ausbildungen bzw. Ausbildungsmöglichkeiten zu Grunde, so dass sich insgesamt ein vielschichtiges Bild zeigt. Im Folgenden soll ein Überblick über die verschiedenen Berufsgruppen gegeben werden, die in diesem Bereich tätig sind.

- **Leiter/-innen:** Die Aufgabe der Leitung ist es alle Gruppen der Einrichtung zu leiten. Das umfasst sowohl die pädagogische als auch die administrative Leitung der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung. Eine Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft (z.B. Bundesbildungsanstalt für Elementarpädagogik kurz BAfEP oder Kolleg für Pädagogik) ist notwendig, das Hochschulstudium

⁸ Statistik Austria (2017): Kindertagesheimstatistik. 2016/17, Wien, S. 62

Elementarpädagogik richtet sich an Leitungen, ist allerdings nicht verpflichtend. Für Leitungsaufgaben haben Leiter/-innen mindestens doppelt so viele Stunden von der Gruppenarbeit frei zu bleiben als die Einrichtungen Gruppen hat.

- **Pädagogen/-innen mit Gruppenführung:** Jede Gruppe einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung wird durch eine (oder maximal zwei) pädagogische Fachkraft geführt. Sie trägt die Verantwortung für die Gruppe und das pädagogische Konzept. Gruppenführende Pädagogen/-innen sind Kindergarten-, Hort, Sozial- oder sonstige Pädagogen/-innen (wie z.B. Lehrer/-innen, Freizeitpädagogen/-innen).
- **Pädagogen/-innen ohne Gruppenführung und Pädagogen/-innen für besondere Bedürfnisse:** Neben der/dem gruppenführenden Pädagogen/-in werden zusätzliche pädagogische Fachkräfte eingesetzt, insbesondere im Zusammenhang mit besonderen Bedürfnissen, wie beispielsweise Sonderpädagogen/-innen, Heilpädagogen/-innen und auch Sprach- und Frühförderer/-innen. Diese Kenntnisse werden meist durch Kollegs oder spezielle Lehrgänge erworben.
- **Pädagogische Assistenten/-innen:** Neben der pädagogischen Gruppenleitung sind auch Hilfskräfte pro Gruppe zum Teil vorgeschrieben: Beispielsweise in der Krabbelstube ab dem sechsten gleichzeitig anwesenden Kind, während im Kindergarten das Gesetz von „erforderlichen“ Hilfskräften spricht, ohne genaue Zahl. Um als pädagogische Assistenz tätig zu sein, muss man einen entsprechenden Lehrgang absolvieren oder eine berufsbildende mittlere Schule mit entsprechendem Schwerpunkt besuchen. Darüber hinaus gibt es noch einen vertiefenden Lehrgang für Integration („Stützkraft“).
- **Sonstiges Personal:** Andere Berufsgruppen wie beispielsweise Reinigungskräfte, Verwaltungspersonal, Köche/-innen oder Zivildienstler sind teilweise in Einrichtungen im Einsatz.
- **Tagesväter/-mütter:** Tageseltern sind nicht in institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungsreinrichtungen tätig, sondern meist in privaten Räumlichkeiten. Die Voraussetzung um Tagesmutter/-vater zu werden sind neben kindgerechter Wohnverhältnisse, sowie eine persönliche, physische Eignung die Absolvierung der Ausbildung zur/-m Tagesmutter/-vater, die in etwa 132 Stunden Theorie und 40 Stunden Praxis umfasst.

Laut Statistik Austria war 2019 die Gruppe der pädagogischen Assistenten/-innen in Krabbelstuben und Kindergärten mit ca. 40 Prozent der größte Teil der Belegschaft. In

etwa ein Drittel der Beschäftigten sind gruppenführende Kindergartenpädagoginnen/-innen. In den oberösterreichischen Horten können dagegen etwas mehr Fach- als Hilfskräfte verzeichnet werden. Leiter/-innen von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen führen häufig eine eigene Gruppe oder sind zumindest unterstützend tätig. Lediglich in Krabbelstuben ist ein größerer Teil der Leiter/-innen freigestellt.

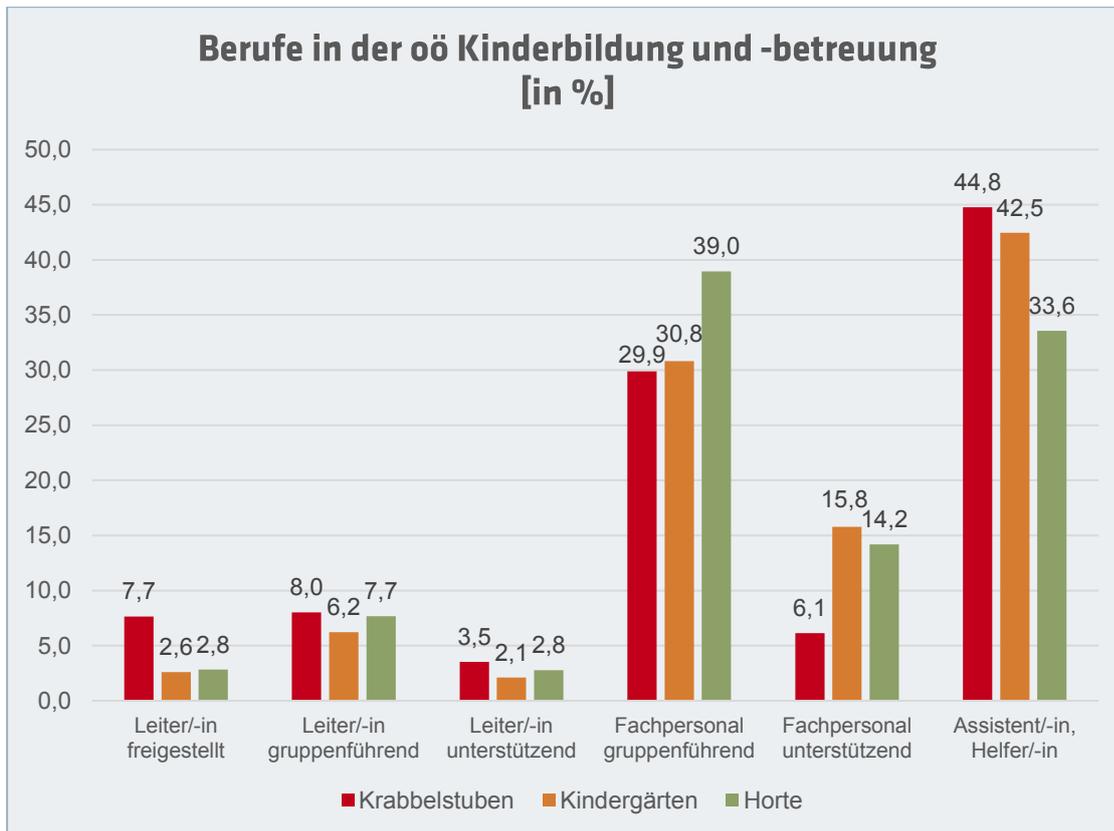


Abbildung 2: Berufe in der öö. Kinderbildung- und -betreuung⁹

1.2. Beschäftigtenstruktur

In Bezug auf die demografische Verteilung innerhalb der Kinderbildung und -betreuung in Oberösterreich zeigt sich, dass der Großteil der Beschäftigten weiblich ist. Während im Jahr 2018 insgesamt 9.788 Personen in Krabbelstuben, Kindergärten und Horten beschäftigt waren, sind davon lediglich 245 Männer (umgekehrt 9.543 Frauen).

⁹ Statistik Austria (2020): Kindertagesheimstatistik. 2019/20, Wien, S. 92

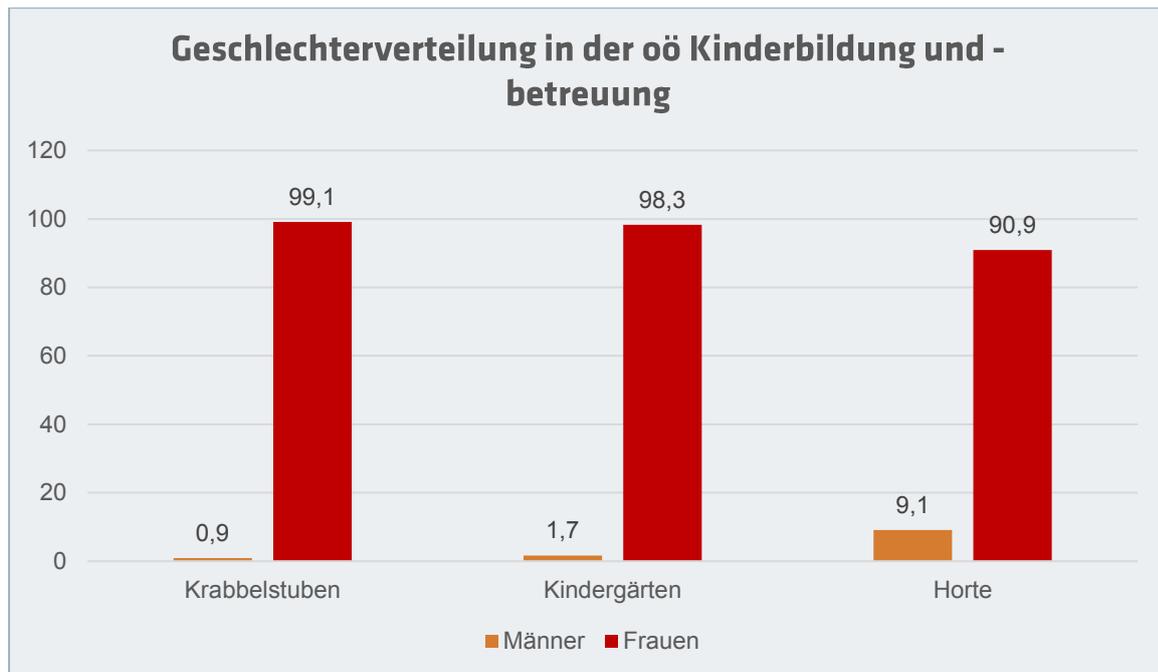


Abbildung 3: Geschlechterverteilung in der öö. Kinderbildung und -betreuung¹⁰

Die Altersverteilung zeigt darüber hinaus, dass in der Kinderbildung und -betreuung insbesondere Personen zwischen 15 und 59 Jahren arbeiten, ältere Beschäftigte gibt es dagegen kaum. In den oberösterreichischen Krabbelstuben waren im Jahr 2019 alle Altersgruppen ungefähr gleich oft vertreten, lediglich zwischen den 30 und 34-Jährigen konnte ein leichter Rückgang verzeichnet werden. In den Kindergärten zeigte sich, dass der Großteil der Beschäftigten älter als 35 Jahre ist, während in den Horten wiederum vor allem jüngere Beschäftigte zu finden sind. Insbesondere in der Altersgruppe der 25-29-Jährigen konnte hier ein starker Ausschlag festgestellt werden.

¹⁰ Statistik Austria (2020): Kindertagesheimstatistik. 2019/20, Wien, S. 90-91

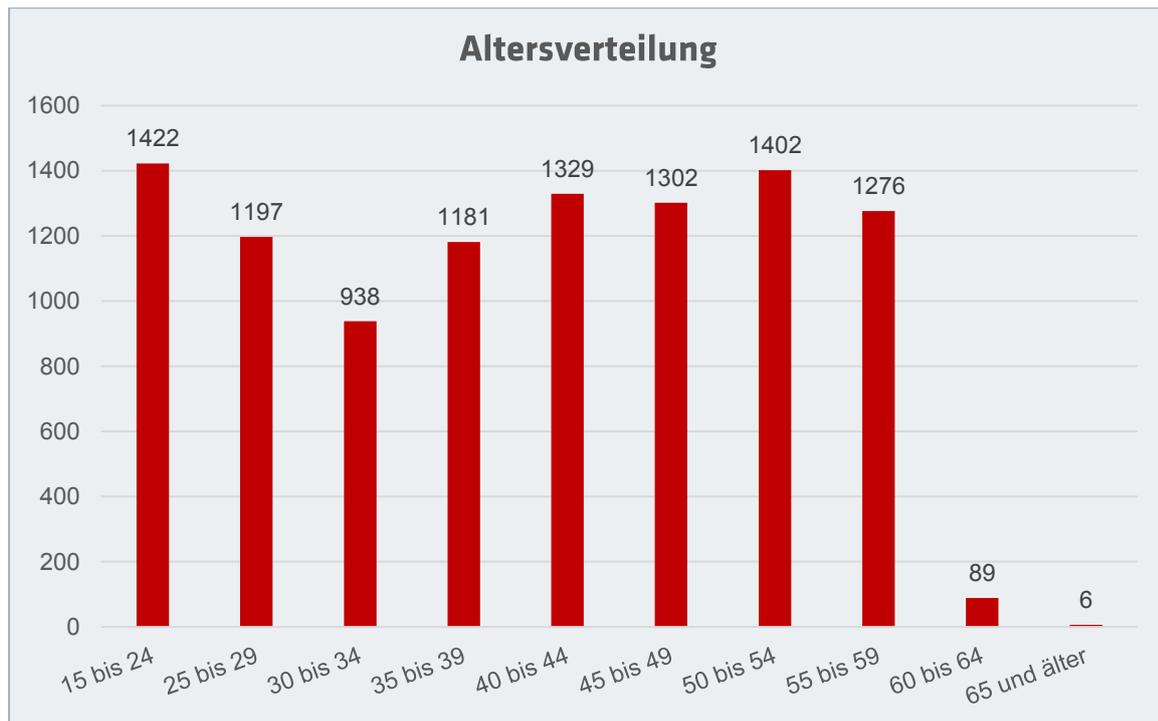


Abbildung 4: Altersverteilung der Beschäftigten¹¹

In Bezug auf die Arbeitszeit in der oberösterreichischen Kinderbildung und -betreuung zeigt sich, dass 2019 lediglich etwa ein Viertel der Beschäftigten in Vollzeit, das heißt zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche gearbeitet haben. Die restlichen etwa drei Viertel der Angestellten teilen sich auf die Kategorien zwischen einer und 35 Wochenstunden auf. Vor allem die Beschäftigten in den Horten weisen eine reduzierte Wochenarbeitszeit auf: Etwas mehr als 30 Prozent der Beschäftigten waren zwischen 11 und 20 Stunden angestellt, jedoch nur knapp 18 Prozent in Vollzeit. Die Anzahl der Wochenarbeitsstunden unterscheidet sich auch nach dem Beruf. So weisen insbesondere in Kindergärten und in Horten Fachkräfte eine höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf als Hilfskräfte.

¹¹ Statistik Austria (2020): Kindertagesheimstatistik. 2019/20, Wien, S. 89

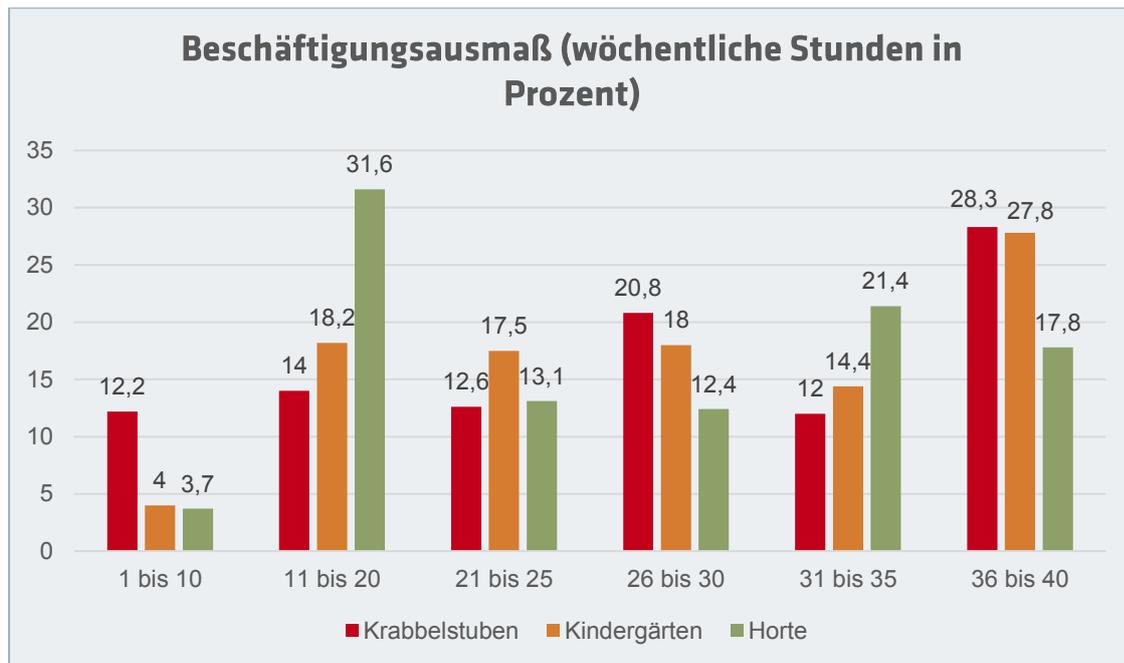


Abbildung 5: Beschäftigungsausmaß in Stunden¹²

1.3. Erhebungsmethode und Stichprobenbeschreibung

Die Teilnehmer/-innen für diese Befragung wurden zur Teilnahme an der Studie mittels postalischen Versands der Fragebögen eingeladen. Insgesamt wurden 5.290 Beschäftigte im Bereich der Kinderbildung- und -betreuung im September 2020 kontaktiert, von denen 1.430 teilgenommen haben. Davon haben etwas über 900 Teilnehmer/-innen den Fragebogen ausgefüllt und retourniert und etwa 500 haben die Online-Version des Fragebogens ausgefüllt. Insgesamt ergeben die Antworten eine Rücklaufquote von 27 Prozent. Für die Auswertung waren 1.360 Fragebögen verwertbar, nachdem jene aussortiert wurden, bei welchen die Teilnehmer/-innen zu früh abgebrochen haben. Ausgewählt wurden jene Teilnehmer/-innen, die in Betrieben tätig sind, welche sich den ÖNACE¹³ Wirtschaftsklassen P85.10 Kindergärten und Vorschulen und Q88.91 Tagesbetreuung von Kindern zugeordnet haben. Die retournierten Fragebögen und damit erhaltenen Daten wurden mithilfe des Statistikprogrammes SPSS ausgewertet.

Beschreibung der Stichprobe

Die Teilnehmer/-innen der Befragung sind überwiegend weiblich (98,7%), was mit den Daten der Grundgesamtheit (vgl. Statistik Austria oben) übereinstimmt. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/-innen beträgt 38,7 Jahre und reicht von 19 bis 73

¹² Statistik Austria (2020): Kindertagesheimstatistik. 2019/20, Wien, S. 93

¹³ Statistik Austria: ÖNACE 2008, online im Internet:

https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oenace_2008/index.html (4.6.2021)

Jahren. Im Detail sieht man, dass die Beschäftigten auf alle Altersklassen relativ ähnlich verteilt sind, bis auf die ganz jungen (bis 20 Jahren) und die älteren (ab 60 Jahren).

Alter (n=1318)		
	Häufigkeit	Prozent
15 bis 20	30	2,3%
>20 bis 30	396	30,0%
>30 bis 40	281	21,3%
>40 bis 50	340	25,8%
>50 bis 60	268	20,3%
>60	3	0,2%

Tabelle 1: Altersstruktur der Befragten¹⁴

Bei Betrachtung der Ausbildungen, welche die Teilnehmer/-innen der Befragung absolviert haben, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte eine Bildungsanstalt für Elementarpädagogik besucht haben. Etwas mehr als ein Viertel hat einen Lehrgang zur pädagogischen Assistenz in einer Krabbelstube, Kindergarten oder Hort abgeschlossen. Die Befragten konnten unter den Auswahlmöglichkeiten mehrere auf sie zutreffende Optionen ankreuzen.

¹⁴ In einzelnen Fällen kann es vorkommen, dass die Gesamtsumme der einzelnen Prozentwerte nicht 100%, sondern geringfügig abweichende Werte ergibt. Dies resultiert aus der Rundung der Werte auf eine Kommastelle durch das verwendete Datenauswertungsprogramm SPSS.

Welche Ausbildung haben Sie in diesem Bereich? (Mehrfachnennung möglich)		
	Häufigkeit	Prozent
Bildungsanstalt für Elementarpädagogik	751	55,2%
Fachrichtung einer berufsbildenden mittleren Schule	18	1,3%
Kolleg für Elementarpädagogik	84	6,2%
Kolleg für Hortpädagogik	25	1,8%
Kolleg für Sozialpädagogik	28	2,1%
Hochschulstudium Elementarpädagogik	26	2,6%
Lehrgang für inklusive Elementarpädagogik	27	2,0%
Lehrgang für Kindergarten-Hort- und Krabbelstuhenhelfer/-in	366	26,9%
Lehrgang für Assistenzhelfer/-in für Integration	100	7,4%
Ausbildung zur/-m Tagesmutter/-vater	111	8,2%
Sonstige	233	17,1%

Tabelle 2: Ausbildung der Teilnehmer/-innen

Knapp ein Drittel der Teilnehmer/-innen der Studie sind höchstens fünf Jahre und etwas weniger als ein Viertel zwischen fünf und zehn Jahren im Bereich der Kinderbildung und -betreuung tätig.

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie im Bereich Kinderbildung und -betreuung? (n=1333)		
	Häufigkeit	Prozent
höchstens 5 Jahre	406	30,5%
>5 bis 10 Jahre	303	22,7%
>10 bis 15 Jahre	181	13,6%
>15 bis 20 Jahre	156	11,7%
>20 bis 25 Jahre	127	9,5%
>25 bis 30 Jahre	76	5,7%
mehr als 30 Jahre	84	6,3%

Tabelle 3: Bisherige Verweildauer im Bereich Kinderbildung und -betreuung

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden die Einrichtungsformen der institutionellen Kinderbildung und -betreuung in drei Kategorien (Krabbelstube, Kindergarten, Hort) zusammengefasst. Von den 1.360 verwertbaren Fragebögen ließen sich 1.170 einer der drei unten genannten Einrichtungsformen zuordnen, was einem Anteil von rund 86 Prozent entspricht. Den größten Anteil macht dabei der Kindergarten aus, nämlich drei Viertel.

Einrichtungsform (n=1170)		
	Häufigkeit	Prozent
Krabbelstube	199	17,0%
Kindergarten	884	75,6%
Hort	87	7,4%

Tabelle 4: Verteilung nach Einrichtungsform¹⁵

Weiters wurden die Teilnehmer/-innen je nach ausgeübter Tätigkeit zusammengefasst. Dabei zeigt sich folgende Verteilung:

¹⁵ **Krabbelstube:** Krabbelstubengruppe & Integrationsgruppe in einer Krabbelstube

Kindergarten: Kindergartengruppe, Alterserweiterte Kindergartengruppe mit Kindern unter drei Jahren, mit Kindern im vollschulpflichtigen Alter & mit Kindern unter drei Jahren Kindern und Kindern im vollschulpflichtigen Alter

Hort: Hortgruppe

Die Integrationsgruppen für Kindergärten und Horte sind in den drei zusammengefassten Einrichtungsformen nicht inkludiert, da diese aufgrund der Codierung nicht eindeutig zu einer Kategorie (Kindergarten bzw. Hort) zuordenbar sind.

Tätigkeiten (n=1333)		
	Häufigkeit	Prozent¹⁶
Leitungen und stv. Leitungen	320	23,5%
Gruppenleitende Pädagogen/-innen	558	41,9%
Nicht-gruppenleitende Pädagogen/-innen	141	10,6%
Pädagogische Assistenten/-innen	335	25,1%
Förder- und Stützkräfte	126	9,5%
Tagesmütter und -väter	51	3,8%
Sonstige Berufe	58	4,4%

Tabelle 5: Verteilung nach Tätigkeit¹⁷

Zusätzlich zur quantitativen Erhebung, wurden den Teilnehmern/-innen im Fragebogen auch drei offene Fragen gestellt:

- Was macht Ihren Beruf besonders wichtig und sinnstiftend?
- Was würden Sie sich für Ihre Berufsgruppe / für Ihre Tätigkeit im Bereich der Kinderbetreuung und -bildung wünschen?
- Was möchten Sie uns als Interessensvertretung noch mitteilen?

Einige der genannten Antworten sind im Bericht als Originalpassagen zu finden. In Klammer steht dabei die Fragebogennummer, die Tätigkeit, die Einrichtung und das Alter der Person, die diese Antwort formuliert hat.

¹⁶ Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachzuordnung (z.B. Leitung und gruppenleitende Pädagogin) ergeben die prozentualen Häufigkeiten in Summe nicht 100%. Darunter freigestellte Leitungen: 64 (4,8 %)

¹⁷ **Gruppenleitende Pädagogen/-innen:** Nur Gruppenleitung (freigestellt) **oder** Gruppenleitung **und** Elementarpädagoge/-in, Hortpädagoge/-in, Pädagoge/-in für integrative Pädagogik, Freizeitpädagoge/-in
Nicht-gruppenleitende Pädagogen/-innen: Elementarpädagoge/-in, Hortpädagoge/-in, Pädagoge/-in für integrative Pädagogik, Freizeitpädagoge/-in **aber** keine Gruppeleitung
Förder- & Stützkräfte: Stützkraft, Frühförderer/-in, Sprachförderer/-in
Sonstige Berufe: Küche, Reinigung, Verwaltung

2. Arbeitsbedingungen

Im folgenden Kapitel werden die Arbeitsbedingungen dargestellt. Dazu zählen unter anderem die Räumlichkeiten und die Ausstattung (z.B. das Mobiliar, die Arbeitsmittel, etc.), die Organisation und der Arbeitsablauf, die Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten, Leitung und Zusammenarbeit (im Team, mit anderen Einrichtungen, etc.), die Aus- und Weiterbildung und die berufliche Zufriedenheit bzw. Gesundheit.

2.1. Räumlichkeiten und Ausstattung

Die bauliche Gestaltung und Einrichtung von Räumlichkeiten, die für eine Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung verwendet werden, ist in der Oö. Bau- und Einrichtungsverordnung für Kinderbetreuungseinrichtungen 2017¹⁸ geregelt. Wie diese derzeitige Gestaltung den räumlichen Bedarfen der täglichen Bildungs- und Betreuungsarbeit entspricht, wird in den folgenden Kapiteln dargestellt.

2.1.1. Räumlichkeiten

Die Oö. Bau- und Einrichtungsverordnung schreibt die „erforderliche Anzahl“ von Gruppeneinheiten für Kindergärten, Horte und Krabbelstuben vor die aus dem Gruppenraum, der Garderobe, der Sanitäranlage und einem Abstellraum bzw. einer Abstellfläche besteht. Zusätzlich ist je nach Einrichtungsart und -größe ein bzw. mehrere Bewegungs- und/oder Ruheraum/räume und für Horte „ausreichend bemessene (Mehrzweck-)Räume vorgesehen. Real geben 95,5 Prozent der Beschäftigten an, eigene Gruppenräume für jede Gruppe zur Verfügung zu haben. Die Räume für Gruppenaktivitäten (z.B. Bewegungsraum) sehen nur etwas mehr als die Hälfte als genügend oder eher genügend vorhanden an (34,5 Prozent „trifft zu“, 20,6 Prozent „trifft eher zu“). Eine Außenanlage steht etwa 8 von 10 Befragten für Aktivitäten zur Verfügung.

¹⁸ Oö. Bau- und Einrichtungsverordnung für Kinderbetreuungseinrichtungen 2017, Fassung vom 25.3.2021

Jede Gruppe hat ihren eigenen Gruppenraum zur Verfügung						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	98,5%	1,0%	0,0%	0,0%	0,5%	197
Kindergarten	95,9%	1,9%	1,0%	0,1%	1,0%	882
Hort	83,7%	4,7%	5,8%	1,2%	4,7%	86
Gesamt	95,5%	2,0%	1,2%	0,2%	1,2%	1165

Tabelle 6: Gruppenräume je Gruppe

Es gibt genügend Räumlichkeiten für Gruppenaktivitäten (z. B. Raum für Bewegung, Raum zum Essen).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	30,5%	23,4%	17,8%	13,2%	15,2%	197
Kindergarten	35,3%	19,9%	20,5%	12,5%	11,8%	879
Hort	35,3%	21,2%	18,8%	11,8%	12,9%	85
Gesamt	34,5%	20,6%	19,9%	12,6%	12,5%	1161

Tabelle 7: Weitere Räumlichkeiten für Gruppenaktivitäten

Es gibt eine Außenanlage, die für Aktivitäten genutzt werden kann.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	86,4%	7,1%	2,0%	2,0%	2,5%	198
Kindergarten	87,8%	6,1%	3,5%	1,0%	1,5%	879
Hort	69,4%	11,8%	10,6%	3,5%	4,7%	85
Gesamt	86,2%	6,7%	3,8%	1,4%	1,9%	1162

Tabelle 8: Außenanlage

Laut Oö. Bau- und Einrichtungsverordnung sind für den Gruppenraum einer Kindergarten- oder Hortgruppe mindestens 60m² und für den Gruppenraum einer Krabbelstübengruppe mindestens 38m² vorgesehen. Für den Bewegungs- bzw. Ruheraum in Kindergarten und Horten ist eine Mindestgröße von 60m² angegeben. Die Größe der Räumlichkeiten wird von den Beschäftigten unterschiedlich bewertet. Die Beschäftigten in den Krabbelstuben sind mit der Größe etwas zufriedener als die Beschäftigten in den Kindergarten und Horten.

Die Räumlichkeiten sind ausreichend groß.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	25,8%	22,7%	19,7%	16,2%	15,7%	198
Kindergarten	18,4%	18,1%	21,6%	17,9%	23,9%	873
Hort	17,6%	18,8%	21,2%	16,5%	25,9%	85
Gesamt	19,6%	18,9%	21,3%	17,5%	22,7%	1156

Tabelle 9: Größe der Räumlichkeiten

Neben jenen Räumlichkeiten, die die Gruppenaktivitäten betreffen, sind als Räume für die Beschäftigten in Kindergärten und Horten außerdem ein Leiter/-innen-Zimmer, ab zwei Gruppen ein eigener Personalraum, eine (Tee-)Küche, ausreichend verschließbare Abstellmöglichkeiten und die erforderlichen Personaltoiletten vorgesehen. In Krabbelstuben beschränkt sich die Vorgabe auf ein Leiter/-innen-Zimmer, eine Küche oder Kochgelegenheit und die erforderlichen Personaltoiletten.¹⁹ Das Vorhandensein ausreichender Aufbewahrungsmöglichkeiten für Unterlagen, Materialien oder persönliche Dinge sehen in der Realität nur sechs von 10 Beschäftigten als zutreffend an (43,3 Prozent „trifft zu“, 15,7 Prozent „trifft eher zu“). Einen Personalraum oder zur Verfügung stehende Räumlichkeiten für individuelle Beratungen und Gespräche können jeweils nur rund die Hälfte der Befragten in den Einrichtungen nutzen. Auffällig sind in diesem Zusammenhang die Horte, in denen den Beschäftigten diese Räumlichkeiten seltener zur Verfügung stehen. Eine Beschäftigte wünscht sich bei den offenen Fragen:

¹⁹ §2 Oö. Bau- und Einrichtungsverordnung für Kinderbetreuungseinrichtungen 2017, Fassung vom 25.3.2021

Einen großen Personalraum, wo alle Kolleginnen Platz haben bei Dienstbesprechungen. (Fragebogen-Nr. 517, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 54 J.)

Es stehen Räumlichkeiten für individuelle Beratungen und Gespräche zur Verfügung.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	39,3%	14,3%	19,4%	8,7%	18,4%	196
Kindergarten	37,4%	17,6%	17,6%	14,6%	12,9%	877
Hort	25,9%	17,6%	18,8%	8,2%	29,4%	85
Gesamt	36,9%	17,0%	18,0%	13,1%	15,0%	1158

Tabelle 10: Räumlichkeiten für Beratung und Gespräche

Es steht ein Sozialraum für Beschäftigte als Rückzugsort zur Verfügung.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	49,2%	8,2%	7,7%	6,7%	28,2%	195
Kindergarten	48,4%	10,7%	8,5%	9,3%	23,1%	879
Hort	24,4%	5,8%	8,1%	12,8%	48,8%	86
Gesamt	46,7%	9,9%	8,4%	9,1%	25,9%	1160

Tabelle 11: Sozialraum für Beschäftigte

Es gibt Aufbewahrungsmöglichkeiten für Unterlagen, Materialien oder persönliche Dinge.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	45,5%	21,7%	14,6%	11,6%	6,6%	198
Kindergarten	43,0%	14,2%	20,0%	14,9%	8,0%	880
Hort	41,9%	17,4%	23,3%	5,8%	11,6%	86
Gesamt	43,3%	15,7%	19,3%	13,7%	8,0%	1164

Tabelle 12: Aufbewahrungsmöglichkeiten

2.1.2. Raumklima, Raumakustik und Belichtung

Mehr als zwei Drittel der Befragten sind mit den Luftverhältnissen in den Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung zufrieden. Lediglich 7,3 Prozent der Befragten geben an, dass es zutrifft, dass die Luftverhältnisse, z.B. durch Zugluft, schlecht sind. Die Raumtemperaturen werden von den Beschäftigten sehr unterschiedlich wahrgenommen. Rund 37 Prozent, die angeben, dass es in der Einrichtung häufig (eher) zu warm oder zu kalt ist, stehen weiteren rund 37 Prozent gegenüber, die angeben, dass dies (eher) nicht zutrifft. Drei Viertel der Befragten schätzen die Lichtverhältnisse in der Einrichtung als ausreichend ein.

Die Luftverhältnisse sind schlecht (z. B. Zugluft).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	6,1%	11,7%	14,2%	15,2%	52,8%	197
Kindergarten	8,0%	9,2%	16,1%	18,5%	48,2%	876
Hort	3,5%	8,1%	23,3%	23,3%	41,9%	86
Gesamt	7,3%	9,6%	16,3%	18,3%	48,5%	1159

Tabelle 13: Luftverhältnisse

Die Temperatur in den Räumlichkeiten ist häufig zu warm oder zu kalt.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	21,4%	15,8%	28,6%	10,2%	24,0%	196
Kindergarten	21,1%	16,6%	25,3%	17,3%	19,8%	875
Hort	12,8%	19,8%	25,6%	14,0%	27,9%	86
Gesamt	20,6%	16,7%	25,8%	15,8%	21,1%	1157

Tabelle 14: Temperatur

Die Lichtverhältnisse sind unzureichend.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	4,6%	7,2%	9,7%	13,8%	64,6%	195
Kindergarten	5,4%	7,0%	12,6%	17,3%	57,8%	874
Hort	5,8%	5,8%	12,8%	19,8%	55,8%	86
Gesamt	5,3%	6,9%	12,1%	16,9%	58,8%	1155

Tabelle 15: Lichtverhältnisse

Die Bau- und Einrichtungsverordnung sieht zum Thema Lärmschutz in den Einrichtungen vor: „Durch geeignete Maßnahmen ist in den Räumen der Kinderbetreuungseinrichtung eine für Kinder verträgliche Raumakustik zu gewährleisten.“²⁰ Dass die derzeit vorherrschende Raumakustik für die Beschäftigten in den Einrichtungen nicht verträglich ist, zeigen deren Antworten jedoch deutlich: Fast zwei Drittel der befragten Beschäftigten in den Kindergärten und Horten und stimmen völlig oder eher zu, dass der Lärmpegel in deren Einrichtungen hoch ist. Auch bei den offenen Fragen wird der Lärm in den Einrichtungen häufig thematisiert und die Belastung für das Personal sowie für die Kinder hervorgehoben:

²⁰ §13, Abs. 6 Oö. Bau- und Einrichtungsverordnung für Kinderbetreuungseinrichtungen 2017, Fassung vom 25.3.2021

Der Lärmpegel ist zum Teil wirklich grenzwertig! (Fragebogen-Nr. 1280, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 21 J.)

Am belastendsten ist oft der hohe Lärmpegel. (Fragebogen-Nr. 1, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 50 J.)

Wir bemerken, dass sich die Kinder bei so vielen Kindern und bei dem hohen Lärmpegel nicht wohlfühlen. Einige Kinder kommen erst am Nachmittag aus sich heraus, wenn die halbe Gruppe leer ist. (Fragebogen-Nr. 1241, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einer alterserweiterten Kindergartengruppe, 35 J.)

Der Lärmpegel ist hoch.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	19,5%	15,4%	34,4%	17,9%	12,8%	195
Kindergarten	41,4%	22,3%	24,7%	7,4%	4,1%	873
Hort	44,8%	18,4%	21,8%	8,0%	6,9%	87
Gesamt	37,9%	20,9%	26,1%	9,3%	5,8%	1155

Tabelle 16: Lärmpegel

2.1.3. Ausstattung und Mobiliar

Für einen Großteil der Befragten ist der Zustand der Räumlichkeiten in Ordnung, rund 20 Prozent geben allerdings an, dass diese sich in einem schlechten Zustand befinden und z.B. das in der Einrichtung befindliche Mobiliar veraltet ist. Vier von zehn Befragten stimmen der Aussage zu, dass es genügend erwachsenengerechtes Mobiliar in ihrer Einrichtung gibt. Für sechs von zehn Befragten ist also zu wenig oder nur teilweise erwachsenengerechtes Mobiliar in der Einrichtung vorhanden. Dies führt häufig zu längerfristigen gesundheitlichen Problemen für die Beschäftigten (siehe Kapitel 2.6.2). Einige Beschäftigte unterstreichen in der Beantwortung der offenen Fragen ihren Bedarf an erwachsenengerechtem Mobiliar und schlagen Folgendes vor:

Bessere und gesündere Arbeitsbedingungen, vor allem rückschonendere Möbel und Küchen für Erwachsene. (Fragebogen-Nr. 110, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 51 J.)

Erwachsenengerechte Tische & (Roll-) Sessel (ev. Tripptrappsessel & Tripptrapptisch). (Fragebogen-Nr. 867, Gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe im Kindergarten oder Hort, 22 J.)

Die Räumlichkeiten sind in schlechtem Zustand (z. B. veraltetes Mobiliar).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	4,5%	9,1%	19,2%	17,2%	50,0%	198
Kindergarten	11,1%	11,2%	20,5%	14,5%	42,6%	873
Hort	7,1%	15,3%	24,7%	20,0%	32,9%	85
Gesamt	9,7%	11,2%	20,6%	15,4%	43,2%	1156

Tabelle 17: Zustand der Räumlichkeiten

Es gibt genügend erwachsenengerechtes Mobiliar in der Einrichtung (z. B. Sitzmöglichkeiten, Arbeitsplätze).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	21,3%	19,8%	24,9%	17,3%	16,8%	197
Kindergarten	23,3%	18,6%	20,4%	17,5%	20,2%	876
Hort	20,2%	22,6%	28,6%	10,7%	17,9%	84
Gesamt	22,7%	19,1%	21,8%	16,9%	19,4%	1157

Tabelle 18: Erwachsenengerechtes Mobiliar

2.1.4. Arbeitsmittel und Materialien

Rund ein Drittel der Befragten berichtet von fehlenden Arbeitsmitteln wie fehlender EDV-Ausstattung oder fehlenden Büromaterialien. Besonders die Einrichtungsleitungen und die gruppenleitenden Pädagogen/-innen stellen dies fest: Mehr als 40 Prozent dieser beiden Gruppen stimmen der Aussage, dass ihnen diese Arbeitsmittel fehlen zu oder eher zu.

Mehr Nebenräume, bessere Ausstattung für administrative Tätigkeiten (EDV, Mobiltelefon). (Fragebogen-Nr. 1302, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 47 J.)

Ich habe zwar viel Zeit für Vorbereitungen zur Verfügung, allerdings kann ich in unserer Einrichtung nie zum Computer, um diese Zeit sinnvoll zu nutzen. Der Träger verspricht seit drei Jahren, dass uns Pädagogen ein Computer zur Verfügung gestellt wird. (Fragebogen-Nr. 1140, Gruppenleitende Pädagogin in einem Hort, 31 J.)

Es fehlen Arbeitsmittel (z. B. EDV-Ausstattung, Büromaterialien).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	13,8%	19,0%	21,7%	15,3%	30,2%	189
Kindergarten	22,1%	13,2%	18,1%	19,3%	27,4%	836
Hort	19,5%	17,1%	18,3%	18,3%	26,8%	82
Gesamt	20,5%	14,5%	18,7%	18,5%	27,8%	1107

Tabelle 19: Arbeitsmittel (z.B. EDV-Ausstattung)

Drei Viertel der befragten Beschäftigten geben an, dass ihre Einrichtung mit ausreichend Materialien, also ausreichendem Material zum Spielen und ausreichend pädagogischem Material ausgestattet ist. Mehr als die Hälfte findet die zur Verfügung stehenden Materialien zeitgemäß, ein Viertel gibt an, dass diese teilweise veraltet sind und etwas mehr als 15 Prozent bewerten deren Materialien als veraltet oder eher veraltet. Teilweise berichten Beschäftigte davon, benötigte Materialien und Ausstattung selbst mitbringen zu müssen, wenn diese nicht zur Verfügung stehen:

Material für die Gruppe, wie Speisen, Küchengeräte sollen von privat mitgenommen werden. (Fragebogen-Nr. 89, Pädagogische Assistentin in einer Krabbelstube, 51 J.)

Finanzielle Mittel haben wir fast keine im Kindergarten! Ich muss mir von den Eltern so viel ERBETTELN, dass ich mich schon schäme. Auch von meinem EIGENEN GELD kaufe ich oft SPIELSACHEN für den KINDERGARTEN, da uns dort die finanziellen Mittel fehlen! (Fragebogen-Nr. 1324, Gruppenleitende Pädagogin in einer alterserweiterten Kindergartengruppe, 23 J.)

Die Einrichtung ist mit ausreichend Materialien (z. B. Spielmaterial, pädagogisches Material) ausgestattet.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	47,5%	23,7%	17,2%	7,1%	4,5%	198
Kindergarten	49,1%	27,0%	15,6%	5,2%	3,1%	879
Hort	44,2%	32,6%	16,3%	3,5%	3,5%	86
Gesamt	48,5%	26,8%	15,9%	5,4%	3,4%	1163

Tabelle 20: Spielmaterial und pädagogisches Material

Die Materialien sind veraltet.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	3,6%	7,7%	23,6%	22,6%	42,6%	195
Kindergarten	7,7%	9,3%	27,2%	20,7%	35,0%	878
Hort	3,5%	17,6%	21,2%	25,9%	31,8%	85
Gesamt	6,7%	9,7%	26,2%	21,4%	36,0%	1158

Tabelle 21: Zustand der Materialien

Eine Pädagogin für integrative Pädagogik fasst auf die Frage, was sie sich für Ihre Berufsgruppe bzw. ihre Tätigkeit im Bereich der Kinderbetreuung und -bildung wünschen würde, folgende Wünsche betreffend Räumlichkeiten und Ausstattung zusammen:

Zeitgemäße und neuere Materialien (Spiel- und Lernmaterialien), mehr räumliche Ressourcen (Ausweichraum für Bildungsangebote, großer Raum für Arbeitsmaterialien, größere Garderoben und Gruppenräume). Weniger provisorische Räumlichkeiten. (Fragebogen-Nr. 979, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe im Kindergarten oder Hort, 37 J.)

Fazit

Den Beschäftigten in den Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung stehen zu wenige Aufbewahrungsmöglichkeiten für ihre persönlichen Dinge zur Verfügung. Zudem gibt ein großer Teil der Befragten an, dass kein Raum für Beschäftigte zur Verfügung steht. Es braucht für Besprechungen, Pausen, etc. jedoch einen Raum, der speziell dafür ausgelegt ist. Ebenso fehlen teilweise geeignete Arbeitsmittel, wie z.B. zur Verfügung stehende EDV-Ausstattung, die vor allem Einrichtungsleitungen oder gruppenleitende Pädagogen/-innen für ihre Aufgaben benötigen.

Besonders belastet fühlen sich die Beschäftigten durch den hohen Lärmpegel, der zum Teil auch gesundheitliche Beeinträchtigungen der Ohren bzw. des Hörvermögens nach sich zieht. Auch für die Kinder ist dieser Lärm belastend. Es braucht daher Maßnahmen, die den Lärmpegel eindämmen. Kleinere Gruppen und größere Räumlichkeiten würden ebenfalls förderlich beitragen.

In den Einrichtungen ist erwachsenengerechtes Mobiliar, wie erwachsenengerechte Stühle und andere Ausstattung nicht ausreichend vorhanden. Das wirkt sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, viele leiden an Rückenschmerzen oder

Verspannungen im Nacken- und Schulterbereich. Es braucht daher ausreichend Mobiliar, das für erwachsene Personen geeignet ist.

2.2. Organisation und Ablauf

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, wie die Arbeit organisiert ist (z.B. Arbeitszeit, Dienstplan, Urlaub, etc.). Außerdem werden weitere Aspekte aufgezeigt, die den Arbeitsablauf wesentlich beeinflussen: die Gruppengröße und die gruppenarbeitsfreie Zeit.

2.2.1. Arbeitszeit und Planbarkeit

Bei der Arbeitszeit ist auffällig, dass es Unterschiede zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit der Arbeitnehmer/-innen gibt. Bei den Arbeitnehmern/-innen, die Vollzeit arbeiten (über 38 Stunden pro Woche) liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei 39,6 Stunden pro Woche. Die Wunscharbeitszeit dieser Gruppe liegt bei 35,2 Stunden pro Woche, dies entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung von über vier Stunden pro Woche.

69,9 Prozent der Befragten, die Vollzeit arbeiten, geben außerdem an, dass es notwendig ist, Überstunden zu machen. Auffallend ist, dass bei jener Gruppe, die zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche arbeiten, der Wunsch nach einem höheren Stundenausmaß größer wird, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt in dieser Gruppe 15,6 Stunden pro Woche, dem Gegenüber steht der Wunsch der Beschäftigten nach einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 18,2 Stunden. Dies entspricht einer Arbeitszeiterhöhung um etwa 2,5 Stunden. Noch deutlicher wird dies bei der Gruppe der Beschäftigten die bis zu 10 Stunden wöchentlich arbeiten, sie arbeiten im Schnitt 7,4 Stunden pro Woche und würden gerne 11,4 Stunden wöchentlich arbeiten. In dieser Gruppe berichten 40 Prozent davon regelmäßig Mehrstunden leisten zu müssen.

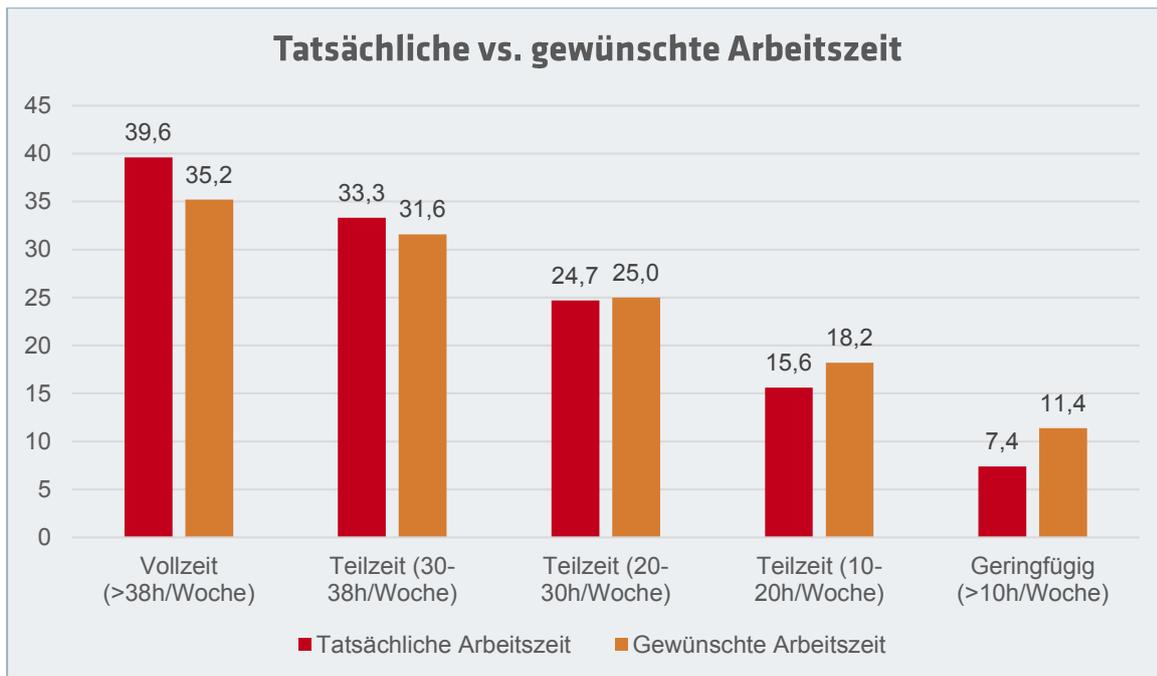


Abbildung 6: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit der Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit lässt sich auch festhalten, dass es im Bereich der Kinderbildung und -betreuung häufiger zu wechselnden Arbeitszeiten kommt als in anderen Bereichen. Der Grund dafür ist die regelmäßige Bedarfserhebung, in der ermittelt wird, ob der Bestand des Kinderbildungs- und -betreuungsangebots zum aktuellen Bedarf passt. Das Angebot wird durch diese Erhebung an den Bedarf angepasst, eine häufige Folge ist allerdings eine Arbeitszeitänderung für die Beschäftigten.

Die Arbeitszeit richtet sich nach dem Bedarf der Eltern – variiert jährlich. Vollzeit ist immer schwierig! (Fragebogen-Nr. 563, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einer Krabbelstube, 52 J.)

Anpassungen der Öffnungszeiten durch die Bedarfserhebung führen zu Änderungen meiner Arbeitszeiten.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	44,2%	11,6%	15,5%	10,5%	18,2%	181
Kindergarten	38,4%	11,5%	16,7%	15,2%	18,3%	810
Hort	49,4%	15,6%	16,9%	5,2%	13,0%	77
Gesamt	40,2%	11,8%	16,5%	13,7%	17,9%	1068

Tabelle 22: Änderungen der Arbeitszeiten

Am stärksten von diesen Änderungen der Arbeitszeit betroffen, sind die Beschäftigten in Horten. Etwa zwei Drittel berichten davon, dass die Bedarfserhebung zu einer Änderung ihrer Arbeitszeiten führt. Mit den Änderungen der Arbeitszeiten und einer damit verbundenen Änderung des Arbeitszeitausmaßes gehen auch Schwankungen beim Einkommen einher. Die eigene finanzielle Planungssicherheit ist damit für viele Beschäftigte erheblich eingeschränkt.

2.2.2. Dienstplanung und Vereinbarkeit

Mehr als drei Viertel der Befragten in den Einrichtungen der institutionellen Kinderbildung und -betreuung geben an, dass sich ihre Arbeitszeit grundsätzlich gut oder eher gut mit dem Privatleben, wie beispielsweise eigenen Betreuungspflichten oder ehrenamtlichen Tätigkeiten, vereinbaren lassen. Die Wünsche der Beschäftigten werden bei der Dienstplanung in sechs von zehn Fällen berücksichtigt. Besonders die Beschäftigten im Hort haben hier eine hohe Mitsprache: Fast drei Viertel geben an, dies (eher) zutrifft. Dennoch geben 17,5 Prozent der Beschäftigten an, dass sich der Dienstplan häufig oder eher häufig kurzfristig ändert, für weitere 20 Prozent ist dies teilweise der Fall.

Meine Arbeitszeit lässt sich gut mit meinem Privatleben (z. B. Betreuungspflichten, Ehrenamt) vereinbaren.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	56,9%	22,6%	12,3%	5,6%	2,6%	195
Kindergarten	52,4%	26,3%	15,5%	3,7%	2,2%	872
Hort	38,4%	36,0%	15,1%	5,8%	4,7%	86
Gesamt	52,1%	26,4%	14,9%	4,2%	2,4%	1153

Tabelle 23: Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben

Meine Wünsche werden bei der Dienstplanung berücksichtigt.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	30,7%	31,7%	22,8%	7,9%	6,9%	189
Kindergarten	30,8%	28,5%	25,6%	8,5%	6,5%	856
Hort	43,2%	30,9%	16,0%	6,2%	3,7%	81
Gesamt	31,7%	29,2%	24,4%	8,3%	6,4%	1126

Tabelle 24: Dienstplangestaltung

Es gibt viele kurzfristige Dienstplanänderungen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	15,6%	7,8%	18,2%	27,6%	30,7%	192
Kindergarten	10,0%	6,9%	20,6%	27,0%	35,5%	870
Hort	5,8%	4,7%	18,6%	29,1%	41,9%	86
Gesamt	10,6%	6,9%	20,0%	27,3%	35,2%	1148

Tabelle 25: Dienstplanänderungen

64 Prozent geben an, dass es zutrifft, die gesetzlich vorgesehene Pausenzeit unter den derzeit vorherrschenden Rahmenbedingungen konsumieren zu können. Für 11,4 Prozent ist es nicht oder weniger möglich, ihre Pausen, wie gesetzlich vorgesehen, abhalten zu können. Auf weitere 10,2 Prozent trifft es nur teilweise und auf 14,4 Prozent eher zu. Über den Zeitpunkt der Pause kann von der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten in diesem Bereich nicht selbst bestimmt werden.

Die gesetzlich vorgesehene Pausenzeit kann ich konsumieren.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	47,1%	26,7%	11,8%	7,0%	7,5%	187
Kindergarten	69,7%	12,3%	9,3%	4,4%	4,3%	857
Hort	43,9%	8,5%	15,9%	14,6%	17,1%	82
Gesamt	64,0%	14,4%	10,2%	5,6%	5,8%	1126

Tabelle 26: Konsumieren der Pausenzeit

Über den Zeitpunkt meiner Pause kann ich selbst bestimmen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	9,6%	6,9%	14,4%	18,6%	50,5%	188
Kindergarten	10,6%	6,9%	14,7%	13,1%	54,7%	846
Hort	18,5%	6,2%	16,0%	24,7%	34,6%	81
Gesamt	11,0%	6,8%	14,7%	14,9%	52,6%	1115

Tabelle 27: Zeitpunkt der Pause

Aufgrund der Öffnungszeiten der Einrichtungen und fehlender Personalressourcen ist es den Beschäftigten teilweise nicht möglich, den zustehenden Jahresurlaub zu konsumieren. 86,4 Prozent geben an, dass dies möglich oder eher möglich ist. Für die restlichen Beschäftigten ist dies nur teilweise, weniger oder gar nicht möglich. Auch die eigenen Wünsche können bei der Urlaubsplanung aufgrund vorgegebener Öffnungs- bzw. Schließzeiten und Rücksichtnahme auf die Personalausstattung nur teilweise berücksichtigt werden: Etwas mehr als die Hälfte hat die Möglichkeit, Wünsche einzubringen. Die Möglichkeit anfallende Mehr- und Überstunden durch Zeitausgleich zu kompensieren, wird trotz angespannter Personalsituation drei Viertel der Beschäftigten eingeräumt.

Es ist möglich den Jahresurlaub zu konsumieren.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	67,2%	18,0%	7,4%	3,7%	3,7%	189
Kindergarten	75,5%	11,9%	7,0%	2,2%	3,5%	860
Hort	53,8%	24,4%	12,8%	2,6%	6,4%	78
Gesamt	72,6%	13,8%	7,5%	2,5%	3,7%	1127

Tabelle 28: Konsumieren vom Jahresurlaub

Meine Wünsche werden bei der Urlaubsplanung berücksichtigt.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	32,3%	17,5%	19,6%	11,6%	19,0%	189
Kindergarten	28,5%	17,8%	19,1%	13,2%	21,3%	841
Hort	38,0%	26,6%	13,9%	8,9%	12,7%	79
Gesamt	29,8%	18,4%	18,8%	12,6%	20,3%	1109

Tabelle 29: Urlaubsplanung

Anfallende Mehr- und Überstunden können durch Zeitausgleich konsumiert werden.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	63,2%	12,4%	13,0%	4,1%	7,3%	193
Kindergarten	59,0%	18,6%	12,9%	4,9%	4,6%	873
Hort	69,0%	15,5%	11,9%	1,2%	2,4%	84
Gesamt	60,4%	17,3%	12,9%	4,5%	4,9%	1150

Tabelle 30: Zeitausgleich

2.2.3. Gruppenarbeitsfreie Zeit

Die gruppenarbeitsfreie Zeit ist jene Zeit, die pädagogischen Fachkräften zur Verfügung steht, um unter anderem die Bildungsarbeit vor- und nachzubereiten, um administrative Aufgaben zu erledigen und die Zusammenarbeit mit den Eltern, Besprechungen und Fortbildungen unterzubringen. In den Krabbelstuben stehen den Vollzeitbeschäftigten drei Stunden gruppenarbeitsfreie Zeit pro Woche zu Verfügung, in Kindergärten und Horten beträgt die zur Verfügung stehende Zeit sieben Stunden pro Woche. Bei Teilzeitkräften wird die gruppenarbeitsfreie Zeit entsprechend aliquotiert. Auf die Frage, ob diese Zeit ausreichend ist, ergibt sich folgendes Bild:

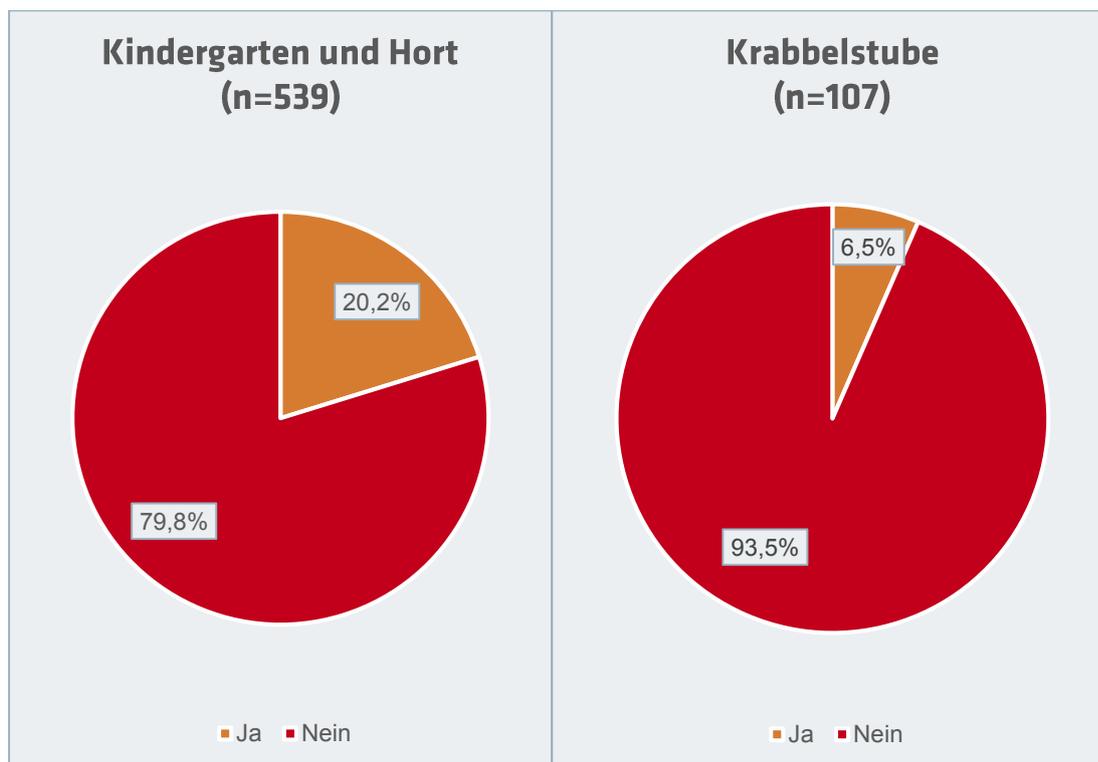


Abbildung 7: Gruppenarbeitsfreie Zeit

Meine Vorbereitungsstunden sind viiiieel zu wenig. [...] Mit den steigenden Forderungen (Portfolio, regelmäßige Beobachtungen und Planungen, Elterngespräche, Teambesprechungen, diverse Gruppenraumtätigkeit und administrative Tätigkeiten,...) bin ich höchst überfordert, das alles in 2,5 h wöchentlich zu packen, sodass ich öfters in meiner Freizeit arbeite oder gewisse Dinge nicht so regelmäßig – wie qualitativ angebracht – dokumentieren kann. (Fragebogen-Nr. 989, Gruppenleitende Pädagogin in einer Krabbelstube, 24 J.)

Es werden immer mehr schriftliche Arbeiten von uns verlangt. Es gibt aber nicht mehr Vorbereitungszeit. Dadurch wird das eigentliche Vorbereiten für den Alltag mit den Kindern zur Nebensache. In den 7 Stunden Vorbereitungszeit bleibt sehr wenig Zeit für das Vorbereiten von individuellen Angeboten, welche auf die Kinder abgestimmt sind. (Fragebogen-Nr. 1152, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 22 J.)

In den letzten Jahren sind Entwicklungsgespräche / Einzelbeobachtung/ Portfolio/ Besk-Bogen/ Digitalisierung und vieles mehr hinzugekommen..., die Vorbereitungszeit wurde jedoch nie erhöht und an die neuen Anforderungen angepasst. (Fragebogen-Nr. 1321, Gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe in einer Krabbelstube, 41 J.)

Insgesamt geben 82 Prozent der Befragten an, dass die gruppenarbeitsfreie Zeit zu wenig ist. In der Krabbelstube geben dies sogar 94 Prozent der Beschäftigten an.

Ist die derzeit vorgesehene gruppenarbeitsfreie Zeit ausreichend? (n=646)			
	Ja	Nein	n
Krabbelstube	6,5%	93,5%	107
Kindergarten und Hort	20,2%	79,8%	539
Gesamt	18%	82%	646

Tabelle 31: Gruppenarbeitsfreie Zeit

Um ein genaueres Bild zu bekommen, welchen Bedarf es an gruppenarbeitsfreier Zeit gibt, wurde die Zeit, die den Beschäftigten aktuell zur Verfügung steht mit jener Zeit verglichen, die sie aus ihrer Sicht benötigen würden. In der Krabbelstube haben die pädagogischen Fachkräfte im Schnitt 2,6 Stunden pro Woche zur Verfügung, der Wunsch liegt bei 5,3 Stunden. Das entspricht in etwa einer Verdoppelung der gruppenarbeitsfreien Zeit, und würde bei Vollzeitbeschäftigten daher sechs statt drei Stunden entsprechen. Die Beschäftigten in Kindergärten und Horten geben an, durchschnittlich 5,3 Stunden gruppenarbeitsfreie Zeit in der Woche zur Verfügung zu haben, ihr Wunsch liegt allerdings auch deutlich höher, nämlich bei 8,2 Stunden pro Woche. Dies entspricht einer Erhöhung um das Eineinhalbfache. Legt man diese Erhöhung um das Eineinhalbfache auf eine Vollzeitbeschäftigung um, ergibt sich eine Erhöhung der gruppenarbeitsfreien Zeit von sieben auf elf Stunden pro Woche. Einigen befragten Berufsgruppen, wie beispielsweise pädagogischen Assistenten/-innen steht keine gruppenarbeitsfreie Zeit zur Verfügung. Dies hat zur Folge, dass Tätigkeiten, wie Besorgungen für die Einrichtungen oder die Teilnahme an Teambesprechungen derzeit mitunter in der Freizeit abgewickelt werden oder nicht möglich sind.

Bessere Rahmenbedingungen wären notwendig! Vorbereitungszeit auch für Helferinnen (wir sammeln, kaufen ein, überlegen Aktivitäten, organisieren). Mehr Wertschätzung der Vorgesetzten wäre wünschenswert. (Fragebogen-Nr. 155, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 56 J.)

2.2.4. Gruppengröße

Derzeit sind laut Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz²¹ unter anderem folgende Gruppengrößen für Regelgruppen zulässig:

- Krabbelstube: 10 Kinder pro Gruppe
- Kindergarten: 23 Kinder pro Gruppe
- Hort: 23 Kinder pro Gruppe

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Bestimmungen für altersübergreifende, integrative oder heilpädagogische Gruppen. Mehrheitlich empfinden die Beschäftigten der Kinderbetreuungseinrichtungen die gesetzlich erlaubte Höchstanzahl der Kinder pro Gruppe als unpassend. Besonders eindeutig ist das Ergebnis bei den Kindergärten: Für knapp über zwei Drittel trifft die Aussage, dass die Höchstanzahl passend ist, nicht oder eher nicht zu.

[...] Die geringere Gruppengröße würde den Lärmpegel eindämmen. Es wäre möglich individueller auf die Bedürfnisse und Interessen der einzelnen Kinder einzugehen und es wäre möglich täglich mit JEDEM Kind einmal länger als 2 Minuten in Kontakt zu kommen. Derzeit gibt es in einer Regelgruppe mit 23 Kindern oft Tage, an denen man sich denkt: Vom ... hab' ich heute gar nichts mitbekommen, was hat der heute gemacht? (Fragebogen-Nr. 1032, Gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe im Kindergarten oder Hort, 23 J.)

Ich empfinde die gesetzlich erlaubte Höchstanzahl der Kinder pro Gruppe als passend.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	14,8%	7,1%	12,8%	24,0%	41,3%	196
Kindergarten	4,9%	4,3%	7,1%	15,0%	68,7%	878
Hort	18,1%	7,2%	12,0%	24,1%	38,6%	83
Gesamt	7,5%	5,0%	8,4%	17,2%	61,9%	1157

Tabelle 32: Höchstanzahl passend

Die Beschäftigten wurden zusätzlich gefragt, wie viele Kinder pro Gruppe maximal möglich sind, um eine qualitätsvolle Kinderbildung und -betreuung zu gewährleisten. Im Schnitt war diese Anzahl deutlich geringer als die derzeitig erlaubte:

²¹ § 7 Abs. 1, Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, Fassung vom 18.05.2021

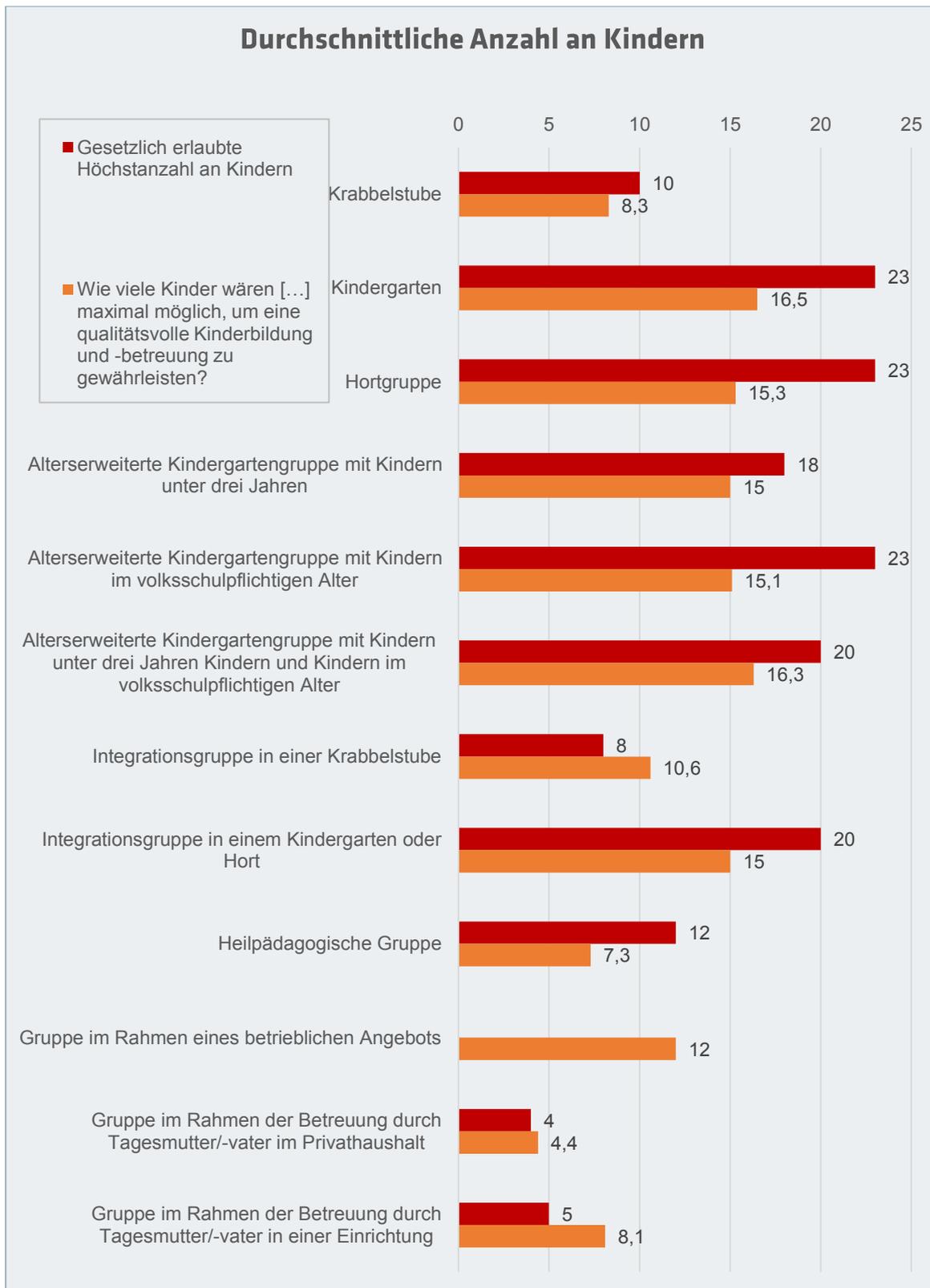


Abbildung 8: Durchschnittliche Anzahl an Kindern (gesetzlich vs. gewünscht)²²

²² **Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort:** Obergrenze von 20 Kindern bei einem Kind einem Kind mit Beeinträchtigung. Bei einer Gruppe mit zwei bis vier Kindern mit Beeinträchtigung beträgt die Obergrenze 15 Kinder.

Heilpädagogische Gruppe: Obergrenze bei einer Gruppe mit Kindern mit schwerster Beeinträchtigung beträgt 8 Kinder.

2.2.5. Psychosoziale Angebote

Supervision, als eine Form professioneller Beratung und Reflexion beruflicher Herausforderungen und Situationen, soll Beschäftigte unterstützen ihr eigenes Handeln zu reflektieren und dazu beitragen, die Qualität professioneller Arbeit zu sichern. Supervisionen stellen außerdem ein geeignetes Mittel dar, um mit berufsbedingten emotionalen Belastungen umzugehen. Insbesondere in Berufen, in denen professionell mit Menschen gearbeitet wird, werden Supervisionen und Fallbesprechungen daher als Maßnahme genutzt. Im Bereich der Kinderbildung und -betreuung ist die Möglichkeit zur Supervision dennoch nicht selbstverständlich: Sechs von zehn Beschäftigten geben an, (eher) keinen Zugang zu vom Arbeitgeber bezahlten Supervisionen zu haben. Mehr als vier von zehn Beschäftigten geben an, dass sie eine Supervision, wenn sie diese in Anspruch nehmen möchten, außerdem nicht oder eher nicht zeitnah erhalten. Interessant ist außerdem der hohe Anteil an „weiß nicht“-Antworten bzw. unbeantworteten Fragebögen bei diesen beiden Fragen²³, was darauf schließen lässt, dass den Beschäftigten kaum Informationen über die Möglichkeit zur Supervision in ihrem Beschäftigungsbereich vorliegen.

Bei uns gibt es die Möglichkeit zur Supervision, die vom Arbeitgeber bezahlt wird.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	21,5%	12,3%	6,9%	7,7%	51,5%	130
Kindergarten	15,9%	7,4%	11,8%	9,5%	55,3%	618
Hort	36,2%	10,3%	13,8%	10,3%	29,3%	58
Gesamt	18,2%	8,4%	11,2%	9,3%	52,9%	806

Tabelle 33: Möglichkeit zur Supervision

Gruppe im Rahmen eines betrieblichen Angebots: keine Obergrenze, da hier verschiedene Einrichtungsformen subsummiert wurden.

²³ Siehe vergleichsweise geringe Anzahl gültiger Antworten (n)

Wenn ich Supervision in Anspruch nehmen möchte, bekomme ich die Möglichkeit dazu zeitnah.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	11,9%	15,8%	11,9%	8,9%	51,5%	101
Kindergarten	9,1%	10,1%	11,9%	15,2%	53,7%	495
Hort	22,4%	18,4%	18,4%	8,2%	32,7%	49
Gesamt	22,4%	18,4%	18,4%	8,2%	32,7%	645

Tabelle 34: zeitnahe Supervision

Fazit

Durch die regelmäßig durchgeführte Bedarfserhebung ändern sich für die Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung häufig die Arbeitszeiten. Dies führt zu einer geforderten Flexibilität und hat Unsicherheiten in Zusammenhang mit dem Arbeitszeitausmaß und dadurch Schwankungen beim Einkommen zur Folge. Es braucht fixe Arbeitszeiten, unabhängig von der Bedarfserhebung, sodass die zeitliche und finanzielle Planungssicherheit der Beschäftigten gesichert ist.

Die gruppenarbeitsfreie Zeit ist laut der Beschäftigten viel zu knapp bemessen und reicht für die Fülle an Aufgaben, die eigentlich in dieser Zeit erledigt werden sollten, nicht aus. Mit den sich verändernden Anforderungen und steigenden Aufgaben, hätte auch die gruppenarbeitsfreie Zeit angepasst und somit erhöht werden müssen. Da dies jedoch nicht erfolgt ist, müssen bspw. gruppenleitende Pädagogen/-innen diese Aufgaben in ihrer Freizeit erledigen. Die gruppenarbeitsfreie Zeit muss erhöht werden, um die Qualität der Kinderbildung und -betreuung weiterhin gewährleisten zu können.

Ein ebenfalls wesentlicher Aspekt für eine qualitativ hochwertigen Kinderbildung und -betreuung ist die Gruppengröße. Diese ist deutlich zu hoch und müsste dringend abgesenkt werden, bzw. das Verhältnis von Personal zu Kindern erhöht werden. Dadurch würde einerseits der Lärmpegel sinken und andererseits mehr Zeit für die einzelnen Kinder bleiben. Die Beschäftigten versuchen unter höchstem persönlichen Engagement die wichtige Bildungsaufgabe zu erfüllen. Wenn jedoch zu wenig Zeit für die einzelnen Kinder bleibt, besteht die Gefahr, dass die Einrichtungen zu einer bloßen „Aufbewahrungsstätte“ werden. Es braucht daher eine Reduktion der Gruppen über alle Einrichtungsformen hinweg.

Professionelle Bildungs- und Betreuungsarbeit muss entsprechend begleitet werden. Das Supervisionsangebot sollte daher im Bereich der Kinderbildung und -betreuung dem Standard für Beschäftigte, die professionell mit Menschen arbeiten, entsprechen.

2.3. Arbeitsaufgaben und Arbeitstätigkeiten

Im folgenden Kapitel wird auf die verschiedenen Aufgaben der Beschäftigten im Bereich der Kinderbildung und -betreuung eingegangen. Außerdem werden die Auswirkungen auf die Bildungs- und Betreuungsqualität aufgezeigt und gezeigt, inwiefern sich die Beschäftigten durch Haftungsfragen und Ausfälle belastet sehen.

2.3.1. Administrative Anforderungen

Die Beschäftigten im Bereich der Kinderbildung- und Betreuung schätzen die administrativen Aufgaben als zu viele ein. Bei mehr als sieben von zehn Beschäftigten trifft dies zu oder eher zu. Am meisten wird dies in den Kindergärten wahrgenommen. Genau 75 Prozent der Beschäftigten im Kindergarten geben an, dass sie zu viele administrative Pflichten wie z.B. Dokumentation oder Büroarbeiten erledigen müssen. Betrachtet man diese administrativen Pflichten nach Tätigkeit, ergibt sich für die Leiter/-innen der Einrichtungen und für die gruppenleitenden Pädagogen/-innen ein noch klareres Bild: 87,1 Prozent der Leitungen und stellvertretenden Leitungen und 84,6 Prozent gruppenleitenden Pädagoginnen geben dies an.

Sieben von zehn Beschäftigten nehmen die Anforderungen, die ihre Arbeit von außerhalb der Einrichtung beeinflussen, wie zum Beispiel die Vorgaben durch die Trägerschaft der Einrichtung, als herausfordernd wahr. Auch hier zeichnen sich besonders die Beschäftigten in Kindergartengruppen ab.

Es gibt zu viele administrative Pflichten (z. B. Dokumentation, Büroarbeit).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	50,3%	16,9%	16,9%	8,7%	7,1%	183
Kindergarten	57,3%	17,7%	11,3%	6,0%	7,7%	780
Hort	38,4%	23,3%	21,9%	6,8%	9,6%	73
Gesamt	54,7%	18,0%	13,0%	6,6%	7,7%	1036

Tabelle 35: Administrative Pflichten

Es gibt zu viele Anforderungen von außen (z. B. Träger, Gesetze).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	45,4%	20,2%	23,0%	8,2%	3,3%	183
Kindergarten	53,5%	21,0%	15,9%	5,9%	3,5%	790
Hort	39,5%	22,4%	27,6%	5,3%	5,3%	76
Gesamt	51,1%	21,0%	18,0%	6,3%	3,6%	1049

Tabelle 36: Anforderungen von Außerhalb

2.3.2. Bildungsaufgaben

Als Zielvorgabe für die Bildungsprozesse in elementaren Bildungseinrichtungen in Österreich wurde im Jahr 2009 vom Charlotte-Bühler-Institut ein „Bundesländerübergreifender Bildungsrahmenplan“²⁴ entwickelt. Zwar ist die Zielvorgabe für die zu leistende Qualität der Bildung und Betreuung dadurch vereinheitlicht, jedoch unterliegen die einzelnen Bundesländer unterschiedlichen Ausgangslagen, um diese Ziele zu erreichen, etwa was die Gruppengrößen, die zur Verfügung stehende gruppenarbeitsfreie Zeit oder die Ausbildung betrifft. Die Vorgaben dieses bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplanes werden von 21,5 Prozent als zielführend, von 33,1 Prozent als eher zielführend und von 36,2 Prozent als teilweise zielführend wahrgenommen. Am meisten Zustimmung erhält der derzeit gültige Bildungsrahmenplan dabei von den Leitungen und stellvertretenden Leitungen der Einrichtungen (63,6 Prozent trifft zu/trifft eher zu). Etwas kritischer aber trotzdem fast zur Hälfte positiv betrachten die Ziele des Bildungsrahmenplanes die pädagogischen Assistenten/-innen (47,5 Prozent) und die Förder- und Stützkräfte (50 Prozent). Trotz der inhaltlichen Zustimmung, fällt es den Beschäftigten in Oberösterreich unter den derzeitigen Rahmenbedingungen schwer, die Ziele des Bildungsrahmenplanes in der täglichen Bildungs- und Betreuungsarbeit umzusetzen: Zwei Drittel der Beschäftigten im Kindergarten geben an, dass die Zeit für die Umsetzung der Ziele des Bildungsrahmenplans fehlt oder eher fehlt. Nur jede/-r zehnte Beschäftigte im Kindergarten hat genügend oder eher genügend Zeit dafür.

²⁴ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2020): Bundesländerübergreifender Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich. Endfassung, August 2009, Wien

Gruppengrößen reduzieren – sonst keine Qualität in Bezug auf die Bildungsarbeit; Gefahr: nur Aufsicht statt individueller Begleitung + Förderung (Fragebogen-Nr. 491, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort, 40 J.)

[...] In den Regelgruppen arbeiten zwei Fachpersonen mit 23-25 Kindern – wo soll da Bildungsarbeit ihren Platz finden??? (Fragebogen-Nr. 1103, Leitung in einem Kindergarten, 30 J.)

Der Bildungsrahmenplan ist aus meiner Sicht zielführend gestaltet.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	18,5%	30,2%	42,0%	8,0%	1,2%	162
Kindergarten	22,5%	33,8%	34,5%	6,9%	2,3%	734
Hort²⁵	18,2%	31,8%	40,9%	4,5%	4,5%	66
Gesamt²⁶	21,5%	33,1%	36,2%	7,0%	2,3%	962

Tabelle 37: Zielführende Gestaltung des Bildungsrahmenplans

Es fehlt Zeit für die Umsetzung der Ziele des Bildungsrahmenplans.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	34,1%	19,8%	29,3%	12,6%	4,2%	167
Kindergarten	42,2%	23,8%	23,9%	7,0%	3,1%	770
Hort²⁷	28,6%	28,6%	28,6%	5,2%	9,1%	77
Gesamt²⁸	39,8%	23,5%	25,1%	7,8%	3,7%	1014

Tabelle 38: Zeit für Umsetzung des Bildungsrahmenplans

²⁵ Der bundesländerübergreifende BildungsRahmenPlan ist grundsätzlich für elementare Bildungseinrichtungen, also alle institutionellen Formen der Bildung und Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt, gültig. Da sich allerdings auch Horte in einigen Fällen daran orientieren, wurden diese in der Erhebung mit einbezogen.

²⁶ Die Gesamtzahl setzt sich daher ebenso aus den Ergebnissen der elementaren Bildungseinrichtungen und der Horte zusammen.

²⁷ Siehe Fußnote 25

²⁸ Siehe Fußnote 26

2.3.3. Zeit für individuelle Bedürfnisse und Förderbedarfe der Kinder

Die derzeitigen Rahmenbedingungen haben auch Auswirkungen auf die Ressourcen, die den Beschäftigten zur Verfügung stehen, um auf die individuellen Bedürfnisse und Förderbedarfe der einzelnen Kinder einzugehen: Nur 16,5 Prozent der Beschäftigten geben an, dass es zutrifft oder eher zutrifft, genügend Zeit für die individuellen Bedürfnisse einzelner Kinder zu haben. Lediglich 15 Prozent haben genügend Zeit für Kinder mit besonderem Förderbedarf und 12,6 Prozent um Kinder zu fördern, deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Insbesondere im Kindergarten steht den Beschäftigten dafür zu wenig Zeit zur Verfügung. Vor allem die gruppenleitenden Pädagogen/-innen in den unterschiedlichen Einrichtungen schätzen ihre Zeit für die einzelnen Kinder als zu knapp ein: Nur rund jede/-r Zehnte gibt bei diesen drei Punkten jeweils an, ausreichend Zeit zur Verfügung zu haben.

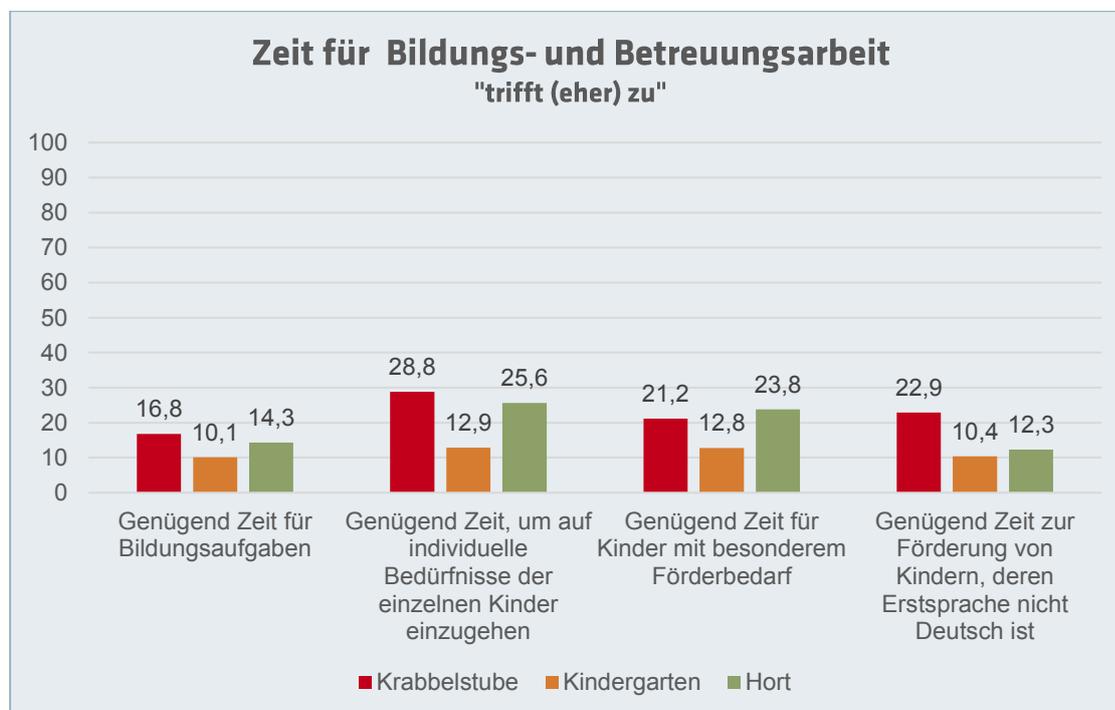


Abbildung 9: Zeit für Bildungs- und Betreuungsarbeit

[...] Ich würde mir auch wünschen, dass sich die Augen so mancher öffnen und die maximale Kinderanzahl in einer Gruppe verringert wird, vor allem in Kindergärten in denen die Anzahl der Kinder mit Deutsch als Zweitsprache sehr hoch ist. In diesem Fall brauchen die Kinder viel Begleitung und Förderung. Bei einem Anteil von 4 deutschsprachigen Kindern und 19 Kindern mit Deutsch als Zweitsprache ist es uns einfach nicht möglich individuellen Bedürfnissen und Förderungen nachzugehen. (Fragebogen-Nr. 1056, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 21 J.)

Bei 25 Kindern ist es unmöglich auf die einzelnen Bedürfnisse von jedem Kind einzugehen, das führt zu Unzufriedenheit mit sich selbst – es nicht zu schaffen, was gefordert wird. An Tagen mit weniger Kindern, merkt man, wie sich die Bildungsarbeit ändert und was alles möglich sein könnte. Die Kinder sind allgemein ruhiger und es kommt seltener zu Konfliktsituationen. Wenn man alleine in der Gruppe ist, ist es außerdem nicht möglich, seine Aufsichtspflicht vollstens zu erfüllen. Man kann kaum Angebote machen und ist mehr eine Aufpasserin als Pädagogin. (Fragebogen-Nr. 1120, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 25 J.)

Durch zu große Gruppen und zu wenig Personal in den Gruppen geht wertvolle Arbeit verloren. Vieles ist aufgrund der Gruppengröße nicht möglich, denn wir gehen schon wieder mehr in Richtung Aufbewahrungsstätte als Kinderbildungseinrichtung. Viele Kinder gehen dadurch unter und verlieren so einen wichtigen Förderbedarf. [...] (Fragebogen-Nr. 1081, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 21 J.)

Ich habe genügend Zeit, um auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Kinder eingehen zu können.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	5,6%	23,2%	38,9%	24,2%	8,1%	198
Kindergarten	3,9%	9,0%	36,9%	28,0%	22,2%	870
Hort	7,0%	18,6%	31,4%	24,4%	18,6%	86
Gesamt	4,4%	12,1%	36,8%	27,1%	19,5%	1154

Tabelle 39: Zeit für individuelle Bedürfnisse der Kinder

Ich habe genügend Zeit, um auf Kinder mit besonderem Förderbedarf eingehen zu können.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	5,6%	15,6%	36,3%	29,6%	12,8%	179
Kindergarten	3,8%	9,0%	30,3%	33,7%	23,2%	841
Hort	3,8%	20,0%	27,5%	30,0%	18,8%	80
Gesamt	4,1%	10,9%	31,1%	32,7%	21,2%	1100

Tabelle 40: Zeit für Kinder mit besonderem Förderbedarf

Ich habe genügend Zeit, um Kinder zu fördern, deren Erstsprache nicht Deutsch ist.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	2,9%	20,0%	40,0%	25,7%	11,4%	175
Kindergarten	4,1%	6,3%	28,3%	36,7%	24,6%	796
Hort	2,7%	9,6%	24,7%	34,2%	28,8%	73
Gesamt	3,8%	8,8%	30,0%	34,7%	22,7%	1044

Tabelle 41: Zeit für Förderung von Kindern mit anderer Erstsprache

2.3.4. Aufsichts- und Haftungspflichten

Zu wenig Zeit- und Personalressourcen haben neben Auswirkungen auf die Bildungs- und Betreuungsqualität auch grundlegende Auswirkungen auf die Sicherheit und den Ablauf in der Gruppe. Benötigen Kinder kurzfristige Einzelbetreuung, etwa wenn sie nach einer kleineren Verletzung getröstet oder versorgt werden müssen oder zum Beispiel wenn Windeln gewechselt werden müssen, kann der Ablauf für den Rest der Gruppe laut der Hälfte der befragten Beschäftigten nicht mehr problemlos fortgesetzt werden. Nicht einmal zwei von zehn Befragten können angeben, dass es zutrifft oder eher zutrifft, den Ablauf unter dem derzeit vorherrschenden Kinder-Personal-Verhältnis problemlos weiterführen zu können.

Ebenfalls rund die Hälfte der Befragten gibt an, dass es generell schwierig ist, die Aufsichtspflichten unter den derzeit vorherrschenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise dem derzeitigen Betreuungsschlüssel, einzuhalten. Eine gruppenleitende Pädagogin schildert das Ausmaß des Drucks, der dadurch auf den Beschäftigten lastet, im Rahmen einer offenen Frage:

In der Krabbelstube und im Kindergarten als auch im Hort sind wir gruppenführenden Pädagoginnen komplett überfordert. Nicht weil wir nicht gut genug qualifiziert sind. Sondern weil es die Bedingungen nicht erlauben qualitative Arbeit zu verrichten! Es sind zu viele Kinder auf engstem Raum. Es gibt keine Ausweichmöglichkeiten. Und wir sind mit dem Personal sehr unterbesetzt! Oft befinde ich mich mit 23 Kindern alleine in der Gruppe, da meine Helferin woanders einspringen muss bzw. täglich zu viele zusätzliche Aufgaben erfüllen muss. [...] WARUM muss ich so eine GROSSE LAST an VERANTWORTUNG für die Kinder auf meinen Schultern tragen, wenn es mir die Rahmenbedingungen gar nicht anders erlauben. (Fragebogen-Nr. 1324, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 23 J.)

Benötigen Kinder kurzfristige Einzelbetreuung, kann der Ablauf für den Rest der Gruppe problemlos fortgesetzt werden.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	7,2%	15,4%	31,3%	28,2%	17,9%	195
Kindergarten	7,4%	12,2%	29,6%	28,0%	22,8%	861
Hort	7,1%	9,5%	34,5%	21,4%	27,4%	84
Gesamt	7,4%	12,5%	30,3%	27,5%	22,3%	1140

Tabelle 42: Auswirkungen Einzelbetreuung auf Gruppe

Es ist schwierig, die Aufsichtspflichten unter den vorherrschenden Rahmenbedingungen (z. B. Betreuungsschlüssel) einzuhalten.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	22,2%	16,0%	26,8%	21,1%	13,9%	194
Kindergarten	31,1%	19,5%	27,2%	14,2%	8,0%	846
Hort	14,5%	21,7%	33,7%	13,3%	16,9%	83
Gesamt	28,3%	19,1%	27,6%	15,3%	9,7%	1123

Tabelle 43: Aufsichtspflicht unter derzeitigen Rahmenbedingungen

Dass es unter den derzeitigen Rahmenbedingungen sehr belastend ist, den Aufsichtspflichten nachkommen zu können, zeigt sich auch beim Thema Haftung: 35,7 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie durch Haftungsfragen, die sich im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht ergeben, belastet oder eher belastet werden. Insbesondere die Leitungen und stellvertretenden Leitungen (46,4 Prozent trifft zu/eher zu), aber auch die gruppenleitenden Pädagogen/-innen (40, 2 Prozent) verspüren diese Belastung im Rahmen ihrer Tätigkeit.

Unser Personalstand im Haus ist eine Katastrophe. Ich bin am Morgen von 7:30 – 8:15 mit den Kindern alleine, da mein Helfer zurzeit den Busdienst für 3 Monate als Krankenstandsvertretung erledigen muss [...]. Ich habe mein erstes Arbeitsjahr und für mich ist es sehr überfordernd, wenn ich ab 11:10 mit der ganzen Gruppe bis 12:30 alleine bin. Ich habe nicht einmal Zeit aufs Klo zu gehen, da ich ansonsten meine Aufsichtspflicht verletze. [...] (Fragebogen-Nr. 1026, Gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort, 19 J.)

Haftungsfragen im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht belasten mich.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	17,2%	11,8%	22,0%	22,0%	26,9%	186
Kindergarten	25,1%	13,1%	24,8%	17,6%	19,4%	830
Hort	11,0%	14,6%	25,6%	23,2%	25,6%	82
Gesamt	22,7%	13,0%	24,4%	18,8%	21,1%	1098

Tabelle 44: Belastung durch Haftungsfragen im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht

Dass es in Randzeiten im Vergleich zum Regelbetrieb grundsätzlich noch schwieriger wäre, die Kinder entsprechend zu beaufsichtigen, konnte nicht bestätigt werden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass dies weniger oder nicht zutrifft und 22,7 Prozent geben an, dass dies teilweise zutrifft. Dieses Antwortverhalten lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass in den Randzeiten weniger Kinder zu betreuen sind.

In den Randzeiten ist es schwierig, die Kinder entsprechend meiner Aufsichtspflicht zu beaufsichtigen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	10,3%	10,9%	19,0%	26,1%	33,7%	184
Kindergarten	13,5%	14,7%	23,7%	22,4%	25,7%	809
Hort	5,3%	10,7%	20,0%	36,0%	28,0%	75
Gesamt	12,4%	13,8%	22,7%	24,0%	27,2%	1068

Tabelle 45: Aufsichtspflicht in Randzeiten

Rund drei von zehn Befragten geben an, dass es zutrifft oder eher zutrifft, dass es im Arbeitsalltag vorkommt, dass formale Kompetenzen überschritten werden müssen. Bei knapp einem Viertel kommt dies zumindest teilweise vor. Eine pädagogische Assistentin zeigt auf:

Von uns Assistentinnen wird sehr viel verlangt, z.B. teilweise führen wir eine Gruppe alleine, d.h. mit teilweise 20 Kindern in der Gruppe [...]. Sollte was passieren, sind wir selber schuld, weil wir zustimmen, die Gruppe zu übernehmen. Durch den Personalmangel bleibt uns aber nichts anderes übrig. [...] (Fragebogen-Nr. 1270, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 47. J.)

In meinem Arbeitsalltag kommt es vor, dass formale Kompetenzen überschritten werden müssen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	N
Krabbelstube	12,3%	11,0%	30,5%	16,9%	29,2%	154
Kindergarten	15,0%	17,9%	29,7%	19,0%	18,3%	714
Hort	12,7%	17,5%	20,6%	28,6%	20,6%	63
Gesamt	14,4%	16,8%	29,2%	19,3%	20,3%	931

Tabelle 46: Überschreitung formaler Kompetenzen

Zum hohen Ausmaß an grundsätzlich vorgesehenen Tätigkeiten kommen im Arbeitsalltag in einigen Fällen auch weitere Tätigkeiten, wie beispielsweise die Versorgung kleinerer Wunden oder die Betreuung von Kindern mit Diabetes. Auch hier geben rund drei von zehn Befragten an, dass sie solche Aufgaben in ihrem Arbeitsalltag erledigen müssen.

In meinem Arbeitsalltag kommt es vor, dass ich Kinder medizinisch versorgen oder pflegen muss (z. B. Wunden versorgen, Kinder mit Diabetes betreuen).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	14,2%	7,4%	15,3%	30,0%	33,2%	190
Kindergarten	21,6%	9,3%	21,3%	21,4%	26,3%	858
Hort	23,8%	9,5%	22,6%	22,6%	21,4%	84
Gesamt	20,5%	9,0%	20,4%	23,0%	27,1%	1132

Tabelle 47: Medizinische und pflegerische Tätigkeiten

2.3.5. Ausfälle und Vertretungen

Fallen Beschäftigte im Bereich der Kinderbildung und -betreuung, z.B. aufgrund von Krankheit, kurzfristig aus, führt dies unter dem derzeit vorherrschenden

Betreuungsschlüssel mitunter zu Problemen. 28 Prozent der Befragten geben an, dass in deren Einrichtung kurzfristige Ausfälle daher durch zusätzliches Personal („Springer/-innen“) abgefangen werden. Bei mehr als der Hälfte stehen zusätzliche Personalressourcen allerdings nicht zur Verfügung. 17,7 Prozent übernehmen in diesen Fällen selbst häufig die Vertretung in anderen Gruppen. Vor allem Förder- und Stützkräfte (33,9 Prozent trifft zu/eher zu), nicht-gruppenleitende Pädagogen/-innen (23,5 Prozent) und Einrichtungsleitungen (23,5 Prozent) werden häufig zum „Einspringen“ in anderen Gruppen herangezogen.

23 Kinder in eine Gruppe zu stopfen, ist pädagogisch absolut nicht wertvoll und man kann den individuellen Bedürfnissen der Kinder nicht gerecht werden! [...] Es gibt keine Springerin, die aushilft, wenn eine Kollegin krank wird, da ist man plötzlich alleine mit 23 Kindern und da soll man noch auf jedes Kind eingehen. Fazit: weniger Kinder in einer Gruppe und mehr Personal bzw. Springerinnen anstellen! (Fragebogen-Nr. 916, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 25 J.)

[...] Eine 3. Fachkraft in der Gruppe bzw. eine Springerin, wenn jemand ausfällt! Die pädagogische Arbeit ist oft nicht möglich, wenn man alleine mit 10 Kindern in der Gruppe steht, von denen die Hälfte noch nicht einmal 2 Jahre alt ist! (Fragebogen-Nr. 1276, Gruppenleitende Pädagogin in einer Krabbelstube, 36 J.)

Kurzfristige Ausfälle können durch zusätzlich zur Verfügung stehendes Personal (z. B. „Springer/-innen“) abgedeckt werden.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	16,9%	11,8%	23,6%	16,9%	30,8%	195
Kindergarten	13,9%	13,7%	19,4%	12,0%	41,0%	870
Hort	11,8%	17,6%	22,4%	14,1%	34,1%	85
Gesamt	14,3%	13,7%	20,3%	13,0%	38,8%	1150

Tabelle 48: Verfügbarkeit von "Springer/-innen"

Ich übernehme häufig Vertretungen in anderen Gruppen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	9,7%	6,6%	16,8%	29,1%	37,8%	196
Kindergarten	11,7%	6,5%	24,4%	28,6%	28,7%	856
Hort	8,2%	7,1%	22,4%	29,4%	32,9%	85
Gesamt	11,1%	6,6%	23,0%	28,8%	30,6%	1137

Tabelle 49: Vertretungsübernahme in anderen Gruppen

Um die Kollegen/-innen nicht im Stich zu lassen, kommen viele Beschäftigte krank zur Arbeit. 57,5 Prozent der Befragten geben an, dass es zutrifft oder eher zutrifft, dass jemand aus diesem Grund krank zum Dienst erscheint. In einem weiteren Viertel der Fälle wird dies teilweise so gehandhabt. Besonders häufig beobachten dieses Verhalten die Einrichtungsleitungen: Knapp zwei Drittel stimmt zu oder eher zu, dass dies in der eigenen Einrichtung vorkommt.

Bei uns kommt es vor, dass jemand krank zur Arbeit kommt, um die Kollegen/-innen nicht im Stich zu lassen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	45,1%	15,5%	23,8%	8,3%	7,3%	193
Kindergarten	39,6%	17,5%	25,2%	11,6%	6,1%	872
Hort	38,1%	15,5%	23,8%	14,3%	8,3%	84
Gesamt	40,4%	17,1%	24,9%	11,2%	6,4%	1149

Tabelle 50: Präsentismus (Krank zur Arbeit)

Gewöhnlich werden Tätigkeiten der Gruppenleitung von pädagogischen Assistenten/-innen übernommen, wenn die Gruppenleitung ausfällt.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	43,3%	17,6%	18,7%	7,5%	12,8%	187
Kindergarten	38,7%	16,4%	22,9%	9,1%	12,9%	847
Hort	51,2%	21,3%	20,0%	3,8%	3,8%	80
Gesamt	40,4%	17,0%	22,0%	8,4%	12,2%	1114

Tabelle 51: Übernahme von Gruppenleitungstätigkeiten durch pädagogische Assistenten/-innen

Fazit

Eine Erkenntnis, die sich durch die gesamte Erhebung zieht, ist, dass die Beschäftigten zu wenig Zeit haben. Die Vielzahl an administrativen Anforderungen, wie Dokumentation, Büroarbeiten, etc. ohne zur Verfügung stehender zeitlicher oder personeller Ressourcen, belastet die Beschäftigten. Insbesondere die großen Gruppen bzw. ein unpassendes Verhältnis zwischen Personal und Kindern führen unter anderem dazu, dass zu wenig Zeit für die eigentlichen Bildungsaufgaben bleibt. Sowohl für die Umsetzung der Ziele des Bildungsrahmenplans, als auch für individuelle Förderbedarfe, etwa weil die Erstsprache der Kinder nicht Deutsch ist oder ein Kind kurzfristige Einzelbetreuung benötigt, bleibt zu wenig Zeit.

Kommt es zusätzlich, z.B. aufgrund von Krankheit, zu Ausfällen, müssen Beschäftigte eine Gruppe alleine beaufsichtigen und laufen Gefahr, ihre formalen Kompetenzen zu überschreiten. Unsicherheiten in Zusammenhang mit Haftungsfragen sind dabei keine Seltenheit und belasten die Beschäftigten zusätzlich dazu, dass sie nicht ausreichend auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingehen können. Es zeigt sich erneut: es braucht daher ein besseres Verhältnis von Personal zu Kindern, kleinere Gruppen und mehr Zeit.

2.4. Leitung und Zusammenarbeit

Im folgenden Kapitel wird aufgezeigt, wie die Beschäftigten die Zusammenarbeit mit ihren Kollegen/-innen, den Eltern und anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen erleben. Des Weiteren wird näher auf die Leitungen in den Einrichtungen und deren Ressourcen eingegangen.

2.4.1. Leitung der Einrichtung

Die Hälfte der Beschäftigten gibt an, die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Träger als konstruktiv bzw. eher konstruktiv zu erleben. Zwei Drittel geben an, dass die Einrichtungsleitungen bei Entscheidungen von den Trägern eingebunden oder eher eingebunden werden. Von den Leitungen und stellvertretenden Leitungen stimmen dem sogar knapp drei Viertel zu bzw. eher zu. Acht von zehn der befragten Beschäftigten geben an, dass es zutrifft bzw. eher zutrifft, dass die Einrichtungsleitung selbst über Arbeitsabläufe bestimmen kann.

Die Zusammenarbeit mit dem Träger erlebe ich als konstruktiv.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	16,8%	28,8%	32,1%	15,8%	6,5%	184
Kindergarten	23,1%	28,1%	27,0%	13,8%	8,0%	800
Hort	19,5%	29,9%	28,6%	16,9%	5,2%	77
Gesamt	21,8%	28,4%	28,0%	14,3%	7,5%	1061

Tabelle 52: Zusammenarbeit mit Träger

Der Träger bindet die Einrichtungsleitung bei Entscheidungen mit ein (z. B. Gruppenteilung, Ausstattung).						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	41,3%	25,2%	20,0%	9,0%	4,5%	155
Kindergarten	40,3%	25,2%	19,0%	10,3%	5,2%	749
Hort	35,8%	31,3%	17,9%	10,4%	4,5%	67
Gesamt	40,2%	25,6%	19,1%	10,1%	5,0%	971

Tabelle 53: Einbindung der Leitungen in Entscheidungen

Die Leitung der Einrichtung kann über die Arbeitsabläufe selbst bestimmen.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	51,1%	33,3%	12,1%	2,3%	1,1%	174
Kindergarten	50,7%	29,0%	14,5%	3,5%	2,2%	763
Hort	46,6%	37,0%	11,0%	2,7%	2,7%	73
Gesamt	50,5%	30,3%	13,9%	3,3%	2,1%	1010

Tabelle 54: Leitung bestimmt über Arbeitsabläufe

Zu den Aufgaben der Einrichtungsleitungen zählt unter anderem die Führung der Mitarbeiter/-innen. Für ein Drittel der Befragten trifft es jedoch weniger bzw. nicht zu, dass die Leitungen für die Personalführung ausreichend Ressourcen zur Verfügung haben, von den Leitungen selbst sehen dies rund 43 Prozent so. Für rund 38 Prozent der Beschäftigten trifft es weniger bzw. nicht zu, dass die Leitungen genügend Ressourcen zur Bewerksstellung der administrativen und betriebswirtschaftlichen Aufgaben haben, von den Leitungen und stellvertretenden Leitungen selbst sieht dies etwa die Hälfte so. Laut Kinderbildungs- und -betreuungs-Dienstgesetz²⁹, an dem sich auch unter privater Trägerschaft orientiert wird, stehen jeder Leitung zwei Leitungsstunden pro Gruppe, die die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung hat, zur Verfügung. Mehr als drei Viertel (78,8 Prozent) der Leiter/-innen berichten jedoch, dass sie zu wenig Zeit für die Leitungsaufgaben haben.

Ich als Leiterin habe in der Woche 4h um Elternbeiträge zu berechnen, Teambesprechungen zu planen, MA-Gespräche vorzubereiten und abzuhalten, Elterninformationen zu verfassen, Abrechnung von Materialien zu machen, Einkäufe zu erledigen, Fortbildungen meiner Kolleginnen zu planen, div. Anträge meiner MA [Anm.: Mitarbeiter/-innen] zu bearbeiten, Feste zu planen, Vormerkungen bearbeiten, Zusagen schreiben, Anmeldegespräche vereinbaren, Monatsabrechnung von Essens- und Elternbeiträgen, und viiiiiiele mehr. → Wir brauchen mehr Leitungszeit, um pädagogisch wertvolle Dinge und Anliegen nicht immer verschieben zu müssen, weil dringendere Aufgaben anstehen. Die pädagogische Qualität einer Einrichtung sollte nicht unter den vielen bürokratischen und administrativen Aufgaben der Leiterin leiden. (Fragebogen-Nr. 1047, Leitung und gruppenleitende Pädagogin in einer Krabbelstube, 23 J.)

²⁹ §9 Oö. Kinderbildungs- und -betreuungs-Dienstgesetz 2019, Fassung vom 14. März 2019

Als Leiterin habe ich zu wenig Zeit für das Verwalten und vor allem wünsche ich mir, dass die Aufgaben einer Leiterin bereits in der Ausbildung berücksichtigt werden. Dadurch, dass auch noch eine Gruppe geleitet werden muss, fehlen einfach die Ressourcen für diese Doppelbelastung und bleibt im Alltag oft hinten. (Fragebogen-Nr. 1060, Leitung und gruppenleitende Pädagogin in einer Krabbelstube, 27 J.)

Eine realistische Anpassung der Leitungsstunden, da ich von einigen Leitungen und unter anderem auch mir selbst weiß, wie viel Freizeit ich aufbringen muss, um meine Leitungsaufgaben zu erfüllen und so die Qualität unseres Kindergartens zu sichern. (Fragebogen-Nr. 1291, Leitung und gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 25 J.)

Die Leitung der Einrichtung hat genügend Ressourcen für die Personalführung.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	18,0%	24,6%	28,1%	17,4%	12,0%	167
Kindergarten	14,7%	23,7%	27,2%	20,5%	13,9%	755
Hort	24,7%	23,3%	23,3%	19,2%	9,6%	73
Gesamt	16,0%	23,8%	27,0%	19,9%	13,3%	995

Tabelle 55: Ressourcen für Personalführung

Die Leitung der Einrichtung hat genügend Ressourcen für administrative und betriebswirtschaftliche Aufgaben.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	19,5%	22,0%	17,6%	22,6%	18,2%	159
Kindergarten	16,6%	21,1%	25,0%	19,7%	17,6%	692
Hort	23,2%	23,2%	23,2%	21,7%	8,7%	69
Gesamt	17,6%	21,4%	23,6%	20,3%	17,1%	920

Tabelle 56: Ressourcen für administrative und betriebswirtschaftliche Aufgaben

Rund 84 Prozent der Beschäftigten sagen, dass sie von den Leitungen bei Konflikten mit den Eltern unterstützt bzw. eher unterstützt werden. Drei Viertel der Beschäftigten in den Einrichtungen der institutionellen Kinderbildung und -betreuung empfinden die Entlohnung, welche die Einrichtungsleitungen für ihre Tätigkeit bekommen, als weniger

oder nicht attraktiv. Von den Leitungen und stellvertretenden Leitungen selbst empfinden rund 88 Prozent ihre Entlohnung als wenig oder nicht attraktiv.



Abbildung 10: Entlohnung für Einrichtungsleitungen

Eine gerechte Entlohnung. Bei einem Haus mit 23 MitarbeiterInnen, ca. 140 Kindern und in Folge dessen 280 Eltern sind 2.100€ netto ein Witz. Die Leitung übernimmt Manager-Aufgaben im Hinblick auf alle Beteiligten (Personal, Administration, Gemeinde, Kinder und Eltern, pädagogische Qualitätssicherung...). (Fragebogen-Nr. 1103, Leitung in einem Kindergarten, 30 J.)

Bei Konflikten mit Eltern unterstützt die Leitung die Beschäftigten.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	66,0%	16,5%	12,2%	3,7%	1,6%	188
Kindergarten	65,3%	17,6%	10,2%	4,2%	2,7%	842
Hort	75,3%	16,5%	7,1%	0,0%	1,2%	85
Gesamt	66,2%	17,3%	10,3%	3,8%	2,4%	1115

Tabelle 57: Unterstützung bei Konflikten mit den Eltern

Die Entlohnung, die Einrichtungsleitungen für ihre Tätigkeit bekommen, empfinde ich als attraktiv.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	7,9%	10,7%	10,0%	19,3%	52,1%	140
Kindergarten	5,0%	7,7%	11,6%	21,4%	54,3%	637
Hort	9,7%	6,5%	8,1%	30,6%	45,2%	62
Gesamt	5,8%	8,1%	11,1%	21,7%	53,3%	839

Tabelle 58: Entlohnung für Einrichtungsleitungen

2.4.2. Zusammenarbeit im Team

Rund 88 Prozent der Beschäftigten beschreiben die Zusammenarbeit mit den Kollegen/-innen als gut bzw. eher gut. Ein Faktor, der möglicherweise dazu beiträgt, ist die klare Aufgabenverteilung im Team: Acht von zehn der befragten Beschäftigten sagen, dass es zutrifft bzw. eher zutrifft, dass die Aufgaben klar verteilt sind. Jedoch trifft es für nur rund 47 Prozent zu bzw. eher zu, dass für Teambesprechungen ausreichend Zeit vorhanden ist.

Ich begleite die Kinder einen Teil ihres Lebens und das ist für mich sehr erfüllend. Mit den Kolleginnen komme ich sehr gut aus, obwohl im Alltag KEINE Zeit für Austausch ist, da die Gruppen zu voll sind und man selten nur die Gruppe verlassen kann. (Fragebogen-Nr. 1324, Gruppenleitende Pädagogin in einer alterserweiterten Kindergartengruppe, 23 J.)

Die Zusammenarbeit mit meinen Kollegen/-innen ist gut.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	60,9%	25,9%	10,7%	1,0%	1,5%	197
Kindergarten	64,3%	22,7%	11,2%	1,4%	0,5%	869
Hort	67,8%	26,4%	4,6%	1,1%	0,0%	87
Gesamt	64,0%	23,5%	10,6%	1,3%	0,6%	1153

Tabelle 59: Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen

Es gibt eine klare Aufgabenverteilung im Team.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	49,2%	35,9%	11,3%	3,1%	0,5%	195
Kindergarten	48,9%	31,4%	12,9%	4,2%	2,5%	875
Hort	55,3%	23,5%	12,9%	4,7%	3,5%	85
Gesamt	49,4%	31,6%	12,6%	4,1%	2,3%	1155

Tabelle 60: Aufgabenverteilung im Team

Für Teambesprechungen ist ausreichend Zeit.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	31,3%	16,9%	21,5%	13,3%	16,9%	195
Kindergarten	26,6%	19,1%	21,5%	16,5%	16,3%	873
Hort	29,4%	24,7%	14,1%	16,5%	15,3%	85
Gesamt	27,6%	19,2%	21,0%	16,0%	16,3%	1153

Tabelle 61: Zeit für Teambesprechungen

2.4.3. Zusammenarbeit mit Eltern

Ein Aspekt der Arbeit im Bereich der Kinderbildung und -betreuung ist die Elternarbeit, zu der unter anderem das Führen von Entwicklungsgesprächen oder Elternabende gehören.³⁰ 82 Prozent der Befragten geben an, dass ein regelmäßiger bzw. eher regelmäßiger Austausch mit den Eltern stattfindet.

³⁰ Merkblatt 1 - Oö. Kinderbildungs- und -betreuungs-Dienstgesetz 2019

Es gibt regelmäßigen Austausch mit den Eltern.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	67,2%	24,5%	7,3%	1,0%	0,0%	192
Kindergarten	54,3%	27,1%	14,1%	3,3%	1,3%	853
Hort	44,7%	22,4%	23,5%	5,9%	3,5%	85
Gesamt	55,8%	26,3%	13,6%	3,1%	1,2%	1130

Tabelle 62: Regelmäßiger Austausch mit Eltern

Auch, wenn knapp drei Viertel der Beschäftigten angeben, dass die Elternarbeit kooperativ bzw. eher kooperativ verläuft, so ist diese Arbeit laut einem Viertel auch anstrengend bzw. eher anstrengend.

Die schönen, täglichen Begegnungsmomente mit den Kindern und die oftmals wertschätzende Rückmeldungen der Eltern. (Fragebogen-Nr. 438, Gruppenleitende Pädagogin in einer Krabbelstube, 23 J.)

Wenn die Kinder mit Freude in den Kindergarten kommen, ich ihren Bedürfnissen nachkommen kann, ausreichend Zeit für einzelne Kinder habe, Zeit für wertvolle Elterngespräche, dann erfüllt mich der Beruf als Kindergartenpädagogin. (Fragebogen-Nr. 947, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einer alterserweiterten Kindergartengruppe, 30 J.)

Die Elternarbeit verläuft sehr kooperativ.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	47,4%	33,7%	16,3%	2,6%	0,0%	190
Kindergarten	38,2%	35,2%	22,9%	3,2%	0,5%	841
Hort	23,8%	41,7%	22,6%	8,3%	3,6%	84
Gesamt	38,7%	35,4%	21,8%	3,5%	0,6%	1115

Tabelle 63: Elternarbeit verläuft kooperativ

Ich erlebe die Arbeit mit den Eltern als anstrengend.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	9,8%	11,4%	35,2%	22,8%	20,7%	193
Kindergarten	12,8%	12,2%	41,2%	22,4%	11,4%	839
Hort	9,5%	11,9%	42,9%	23,8%	11,9%	84
Gesamt	12,0%	12,0%	40,3%	22,6%	13,1%	1116

Tabelle 64: Elternarbeit ist anstrengend

Dies lässt sich möglicherweise damit begründen, dass die Ansprüche der Eltern an die Beschäftigten hoch sind, was für drei Viertel der Befragten zutrifft bzw. eher zutrifft. Des Weiteren trifft es für mehr als die Hälfte zu bzw. eher zu, dass die Eltern dazu neigen, Erziehungs- und Bildungsaufgaben an die Beschäftigten zu delegieren. Für jede/n Fünfte/n trifft es zu bzw. eher zu, dass unterschiedliche Erwartungen der Eltern und der Beschäftigten im Hinblick auf die Bildung und Betreuung der Kinder zu Konflikten führten. Jedoch empfinden sich rund 84 Prozent der Befragten als kompetent bzw. eher kompetent in der Arbeit mit den Eltern.

Ich erlebe immer wieder, dass die Eltern mit der Kinderbetreuung etwas überfordert sind, daher freue ich mich, wenn wir sie in der Einrichtung betreuen können und dürfen. (Fragebogen-Nr. 357, Tagesmutter in einer Krabbelstube, 54 J.)

Eltern übergeben so viele wichtige Elemente der Kindererziehung an den Kindergarten – Kinder lernen so vieles im Kindergarten! (Fragebogen-Nr. 21, Stv. Leitung und gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 26 J.)

Es wird immer schwieriger, allen gerecht zu werden: den Kindern, den Eltern, der Chefin, dem Rechtsträger, dem Land. [...] (Fragebogen-Nr. 1092, Gruppenleitende Pädagogin und Förder- und Stützkraft in einem Kindergarten, 29 J.)

Die Ansprüche der Eltern an uns sind hoch.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	37,8%	26,4%	25,4%	8,8%	1,6%	193
Kindergarten	54,9%	20,2%	19,9%	4,1%	0,9%	856
Hort	45,9%	28,2%	14,1%	11,8%	0,0%	85
Gesamt	51,3%	21,9%	20,4%	5,5%	1,0%	1134

Tabelle 65: Hohe Ansprüche der Eltern

Die Eltern neigen dazu, Erziehungs- und Bildungsaufgaben an uns zu delegieren.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	19,8%	21,9%	37,0%	14,6%	6,8%	192
Kindergarten	36,8%	19,9%	28,0%	10,5%	4,7%	844
Hort	29,4%	17,6%	38,8%	11,8%	2,4%	85
Gesamt	33,4%	20,1%	30,3%	11,3%	4,9%	1121

Tabelle 66: Delegieren von Erziehungs- und Bildungsaufgaben

Unterschiedliche Erwartungen, welche die Betreuung und Bildung betreffen, führen zu Konflikten.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	8,4%	11,1%	24,2%	35,3%	21,1%	190
Kindergarten	10,7%	10,9%	31,2%	34,8%	12,4%	824
Hort	6,0%	9,6%	34,9%	36,1%	13,3%	83
Gesamt	9,9%	10,8%	30,3%	35,0%	13,9%	1097

Tabelle 67: Unterschiedliche Erwartungen Eltern – Beschäftigte

In der Arbeit mit Eltern empfinde ich mich als kompetent.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	49,5%	37,5%	10,4%	2,1%	0,5%	192
Kindergarten	43,5%	40,5%	13,6%	2,2%	0,2%	830
Hort	42,7%	35,4%	18,3%	3,7%	0,0%	82
Gesamt	44,5%	39,6%	13,4%	2,3%	0,3%	1104

Tabelle 68: Kompetenz in der Elternarbeit

2.4.4. Zusammenarbeit mit anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen

Für mehr als ein Drittel der Befragten trifft es zu bzw. eher zu, dass sie im regelmäßigen Austausch mit anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen stehen. Dabei empfinden rund 44 Prozent der Beschäftigten, dass diese Zusammenarbeit kooperativ bzw. eher kooperativ verläuft.

Es gibt regelmäßigen Austausch mit anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	17,6%	16,4%	17,6%	27,9%	20,6%	165
Kindergarten	15,7%	19,6%	27,0%	20,9%	16,8%	762
Hort	17,9%	16,7%	35,9%	23,1%	6,4%	78
Gesamt	16,2%	18,8%	26,2%	22,2%	16,6%	1005

Tabelle 69: Regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen

Die Arbeit mit anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen verläuft sehr kooperativ.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	24,2%	20,5%	25,8%	14,4%	15,2%	132
Kindergarten	18,6%	27,2%	26,4%	15,8%	12,0%	677
Hort	15,6%	15,6%	37,7%	26,0%	5,2%	77
Gesamt	19,2%	25,2%	27,3%	16,5%	11,9%	886

Tabelle 70: Kooperative Arbeit mit anderen Einrichtungen

Für nur rund elf Prozent der Befragten trifft es zu bzw. eher zu, dass unterschiedliche Erwartungen der verschiedenen Einrichtungen im Hinblick auf die Bildung und Betreuung der Kinder zu Konflikten führen. Nur rund zehn Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, dass die Arbeit mit anderen Einrichtungen anstrengend bzw. eher anstrengend für sie ist.

Unterschiedliche Erwartungen, welche die Betreuung und Bildung betreffen, führen zu Konflikten.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	3,9%	5,5%	19,5%	35,9%	35,2%	128
Kindergarten	4,0%	6,2%	19,1%	34,4%	36,3%	628
Hort	6,8%	8,2%	32,9%	34,2%	17,8%	73
Gesamt	4,2%	6,3%	20,4%	34,6%	34,5%	829

Tabelle 71: Unterschiedliche Erwartungen – verschiedene Einrichtungen

Ich erlebe die Arbeit mit anderen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen als anstrengend.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	1,7%	4,3%	14,8%	30,4%	48,7%	115
Kindergarten	3,9%	6,5%	17,2%	31,2%	41,2%	634
Hort	4,1%	10,8%	27,0%	28,4%	29,7%	74
Gesamt	3,6%	6,6%	17,7%	30,9%	41,2%	823

Tabelle 72: Arbeit mit anderen Einrichtungen ist anstrengend

Fazit

Die Zeit für Leitungsaufgaben ist zu gering bemessen und deckt die tatsächlichen Anforderungen der Personalführung und administrativen Aufgaben unzureichend ab. Einrichtungsleitungen unterliegen durch die Leitungsfunktion, die meist neben ihrer Tätigkeit als gruppenführende Pädagogin abgewickelt werden muss, einer Doppelbelastung. Um die Qualität zu sichern und die Übernahme einer Leitungsfunktion zu attraktivieren, braucht es mehr zur Verfügung stehende Zeit für die Aufgaben und eine bessere Entlohnung. Zusätzliche Personalressourcen, um die Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräfte in administrativen Aufgaben zu unterstützen sollte zur Verfügung gestellt werden. Teambesprechungen sind oft nur schwer möglich, bzw. können Mitarbeiter/-innen teilweise an diesen nicht oder nur in der Freizeit teilnehmen, wenn sie keine gruppenarbeitsfreie Zeit zur Verfügung haben. Um zu gewährleisten, dass die Zusammenarbeit in den Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen auch zukünftig gut funktioniert, braucht es Ressourcen für die Abstimmung im Team, mit den Eltern und anderen Bildungseinrichtungen.

2.5. Aus- und Weiterbildung

Im folgenden Kapitel werden die unterschiedlichen Ausbildungsformen dargestellt und aufgezeigt, inwiefern diese auf den tatsächlichen Arbeitsalltag vorbereiten. Auch die Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen werden angeführt.

2.5.1. Ausbildung

Im Bereich der Kinderbildung und -betreuung gibt es unterschiedliche Ausbildungsformen. Je nach angestrebter Tätigkeit sind diese unterschiedlich lange

und mit verschiedenen Voraussetzungen verbunden. Dabei ist die Bandbreite an Ausbildungen beachtlich: Von Lehrgängen, wie beispielsweise für pädagogische Assistenz, die in einigen Wochen bzw. Monaten absolviert werden können, über berufsbildende höhere Schulen (Bildungsanstalt für Elementarpädagogik kurz BAfEP), bis hin zu tertiären Bildungswegen wie Kollegs oder Studiengängen, die zum Teil auch berufsbegleitend angeboten werden. Einen groben Überblick über gängige Ausbildungsformen bietet folgende Tabelle (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

Ausbildungsformen			
Ausbildung	Voraussetzungen	Dauer	Berufe nach Abschluss
Bildungsanstalt für Elementarpädagogik (BAfEP)³¹	positiver Abschluss der 8. Schulstufe, Eignungsprüfung	5 Jahre	Pädagogische Fachkraft z. B. Elementarpädagoge/-in Früherziehungspädagoge/-in Hortpädagoge/-in (bei zusätzlicher Ausbildung) Sozialpädagoge/-in
Kollegs für Elementarpädagogik³², Hortpädagogik³³, Sozialpädagogik³⁴	Reifeprüfung/ Berufsreifeprüfung/ Studienberechtigungsprüfung, Eignungsprüfung	Zwischen 3 – 5 Semester n	
Hochschulstudium Elementarpädagogik³⁵	Reifeprüfung/Berufsreifeprüfung/Studienberechtigungsprüfung Reife- und Befähigungsprüfung für Kindergartenpädagogen/-innen mindestens vier Jahre facheinschlägige Berufspraxis in einer elementarpädagogischen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung	6 Semester	Pädagogische Fachkraft mit Leitungsfunktion
Berufsbildende mittlere Schulen für päd. Assistenten/-innen im Kindergarten³⁶	positiver Abschluss der 8. Schulstufe, Eignungsprüfung	3 Jahre	Pädagogische Assistent/-in

³¹ AMS Ausbildungskompass: Bildungsanstalt für Elementarpädagogik, online im Internet:

<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/4189-bildungsanstalt-elementarpaedagogik/#berufe> (19.05.2021)

³² AMS Ausbildungskompass: Kolleg für Elementarpädagogik, online im Internet:

<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/3059-kolleg-elementarpaedagogik/> (19.05.2021)

³³ AMS Ausbildungskompass: Kolleg für Hortpädagogik, online im Internet:

<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/104220-kolleg-hortpaedagogik/> (19.05.2021)

³⁴ AMS Ausbildungskompass: Kolleg für Sozialpädagogik, online im Internet:

<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/3019-kolleg-sozialpaedagogik/> (19.05.2021)

³⁵ AMS Ausbildungskompass: Hochschulstudium Elementarpädagogik, online im Internet:

<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/106734-hochschulstudium-elementarpaedagogik/> (19.05.2021)

³⁶ AMS Ausbildungskompass: Ausbildung zum/zur pädagogischen Assistent/in für Kindergarten und Hort, online im Internet: <https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/103321-ausbildung-paedagogischen-assistent-in-kindergarten-und-hort/> (19.05.2021)

Lehrgänge für päd. Assistenten/-innen in Kindergarten-, Hort- und Krabbelstube³⁷	Pflichtschulabschluss, mind. 18 Jahre	ca. 205 Stunden Theorie, 90 Stunden Praktikum	
Ausbildung zur/-m Tagesmutter/-vater³⁸	mind. 18 Jahre, Pflichtschulabschluss, physische und psychische Eignung (kindergerechte Wohnverhältnisse, persönliche und familiäre Eignung)	z.B. 132 Stunden Theorie, 40 Stunden Praktikum	Tagesmutter/-vater Ausbildung meist in Kombination mit Helfer/-in in Krabbelstube, Kindergarten, Hort

Tabelle 73: Ausbildungsformen

Darüber hinaus gibt es sowohl für pädagogische Fachkräfte als auch für pädagogische Assistenten/-innen Ausbildungsmöglichkeiten in speziellen Bereichen, wie beispielsweise Lehrgänge für inklusive Elementarpädagogik bzw. Assistenz für Integration („Stützkraft“).

Bei den Ausbildungsinhalten zeigt sich, dass sich die Beschäftigten durch die erlernten Inhalte nicht ausreichend auf die Anforderungen des Arbeitsalltags vorbereitet fühlen. Nur vier von zehn Personen sind der Meinung, dass die theoretischen Inhalte den alltäglichen Anforderungen in der Arbeit entsprechen bzw. eher entsprechen und lediglich ein knappes Drittel der Befragten in den institutionellen Einrichtungen sieht sich durch die praktischen Elemente gut bzw. eher gut auf den Arbeitsalltag vorbereitet. Bei den praktischen Elementen zeigt sich weiters, dass sich bei den Leitungen und stellvertretenden Leitungen bzw. den gruppenleitenden und nicht-gruppenleitenden Pädagogen/-innen nur jede fünfte Person ausreichend bzw. eher ausreichend vorbereitet fühlen. Die pädagogischen Assistenten/-innen sehen sich im Vergleich zu den anderen Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung etwas besser vorbereitet. Die Hälfte fühlt sich dabei durch die theoretischen Lehrinhalte und sechs von zehn Personen durch die praktischen Elemente ausreichend bzw. eher ausreichend auf die Anforderungen des Arbeitsalltages vorbereitet.

Die Ausbildung müsste dringend verändert und angepasst werden! Die Inhalte sind zum Teil veraltet und bereiten absolut nicht auf den Arbeitsalltag im Kindergarten vor! [...] (Fragebogen-Nr. 970, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 30 J.)

³⁷ AMS Ausbildungskompass: BFI-Lehrgang KindergartenhelferInnen, online im Internet: <https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/106845-bfi-lehrgang-kindergartenhelferinnen/> (19.05.2021)

³⁸ AMS Ausbildungskompass: Ausbildungslehrgang für Tagesmütter/-väter, online im Internet: <https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/105707-ausbildungslehrgang-fuer-tagesmuetter-vaeter/> (19.05.2021)

In der Ausbildung der Pädagoginnen ist viel zu wenig Zeit für die Praxis eingeplant. Den Schülerinnen können viele praxisbezogene Inhalte aus Zeitmangel nicht vermittelt werden. (Fragebogen-Nr. 1232, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 44 J.)

[...] Wie viele der BAfEP Absolventen/innen gehen nach ihrem Abschluss in den Beruf?? Viel zu wenige! Warum? Weil sie während ihrer Praxiszeiten in den Kindergärten diese Bedingungen mitbekommen und sich diesen Stress für dieses Gehalt nicht antun möchten [...] (Fragebogen-Nr. 1244, Stv. Leitung und Förder- und Stützkraft in einer Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort, 42 J.)

Die theoretischen Lehrinhalte, die mir in meiner Ausbildung vermittelt wurden, entsprechen den Anforderungen meines Arbeitsalltags.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	19,0%	25,9%	28,0%	18,0%	9,0%	189
Kindergarten	15,0%	21,0%	37,2%	16,7%	10,1%	854
Hort	20,3%	19,0%	48,1%	6,3%	6,3%	79
Gesamt	20,3%	19,0%	48,1%	6,3%	6,3%	1122

Tabelle 74: Theoretische Lehrinhalte der Ausbildung

Die praktischen Elemente (z. B. Praktikum) meiner Ausbildung haben mich auf die Anforderungen meines Arbeitsalltags ausreichend vorbereitet.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	17,6%	14,5%	30,6%	20,2%	17,1%	193
Kindergarten	14,7%	17,5%	30,2%	21,5%	16,0%	850
Hort	24,1%	21,7%	24,1%	19,3%	10,8%	83
Gesamt	15,9%	17,3%	29,8%	21,1%	15,8%	1126

Tabelle 75: Praktische Elemente der Ausbildung

Problematisch sind vor allem auch die Vorbereitung auf die Elternarbeit bzw. die administrativen und organisatorischen Aufgaben. Nur rund 12 Prozent der Beschäftigten in der institutionellen Kinderbildung und -betreuung sehen sich durch die Ausbildung ausreichend bzw. eher ausreichend auf die Elternarbeit bzw. die administrativen und organisatorischen Aufgaben vorbereitet. Bei den Beschäftigten mit einer Leitungsfunktion liegt dieser Anteil noch niedriger, nämlich bei 7 Prozent.

Während der Ausbildung in der Praxis lernen, wie man mit schwierigen Kindern und schwierigen Eltern umgehen kann. (Fragebogen-Nr. 1350, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 21 J.)

In der Schule sollte mehr bezüglich Elternarbeit und die damit verbundenen Elternbriefe, [...] gelehrt werden! (Fragebogen-Nr. 949, Gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort, 20 J.)

In meiner Ausbildung wurde ich auf die Elternarbeit ausreichend vorbereitet.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	3,9%	7,2%	19,3%	27,1%	42,5%	181
Kindergarten	5,7%	5,6%	17,1%	29,1%	42,5%	802
Hort	6,3%	12,5%	20,0%	21,3%	40,0%	80
Gesamt	5,5%	6,4%	17,7%	28,1%	42,3%	1063

Tabelle 76: Ausbildung für die Elternarbeit

In meiner Ausbildung wurde ich auf administrative und organisatorische Anforderungen ausreichend vorbereitet.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	2,8%	10,7%	21,5%	20,3%	44,6%	177
Kindergarten	4,4%	5,9%	16,5%	26,2%	47,0%	790
Hort	3,8%	17,9%	23,1%	23,1%	32,1%	78
Gesamt	4,1%	7,7%	17,8%	25,0%	45,5%	1045

Tabelle 77: Ausbildung für administrative und organisatorische Anforderungen

2.5.2. Fort- und Weiterbildung

Für rund 89 Prozent der Beschäftigten in den institutionellen Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung trifft es zu bzw. eher zu, dass sie die Möglichkeit haben, an Fort- und Weiterbildungen während ihrer Arbeitszeit teilzunehmen. Etwas höher liegt dieser Anteil bei den Beschäftigten im Hort, nämlich bei rund 94 Prozent. Außerdem trifft es für drei von zehn Personen zu bzw. eher zu, dass sie Fort- und

Weiterbildungen in ihrer Freizeit absolvieren. In den Horten trifft dies auf ein Viertel aller Beschäftigten zu.

Mein Arbeitgeber ermöglicht mir die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	78,5%	10,8%	5,6%	4,1%	1,0%	195
Kindergarten	74,9%	13,4%	8,6%	2,3%	0,8%	873
Hort	81,0%	13,1%	6,0%	0,0%	0,0%	84
Gesamt	76,0%	12,9%	7,9%	2,4%	0,8%	1152

Tabelle 78: Fort- und Weiterbildung während der Arbeitszeit

Mein Arbeitgeber ermöglicht mir die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten über das gesetzlich verpflichtende Ausmaß hinaus.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	33,5%	8,2%	19,4%	14,1%	24,7%	170
Kindergarten	29,6%	13,4%	16,6%	14,6%	25,9%	785
Hort	33,8%	11,3%	15,5%	14,1%	25,4%	71
Gesamt	30,5%	12,4%	17,0%	14,5%	25,6%	1026

Tabelle 79: Fort- und Weiterbildungen über das gesetzlich verpflichtende Ausmaß

Ich absolviere Fort- und Weiterbildungen in meiner Freizeit.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	25,4%	4,1%	26,4%	14,0%	30,1%	193
Kindergarten	23,9%	6,1%	26,1%	14,7%	29,1%	865
Hort	15,9%	9,8%	24,4%	22,0%	28,0%	82
Gesamt	23,6%	6,1%	26,1%	15,1%	29,2%	1140

Tabelle 80: Fort- und Weiterbildungen in der Freizeit

Fazit

Die Erhebung hat klare Hinweise darauf geliefert, dass die Ausbildungsinhalte nicht den tatsächlichen Arbeitsanforderungen entsprechen. Insbesondere die administrativen und organisatorischen Aufgaben und die Anforderungen der Elternarbeit finden derzeit zu wenig Berücksichtigung in der Berufsausbildung. Dadurch fühlen sich die Beschäftigten nicht ausreichend auf ihren Berufsalltag vorbereitet und werden vor allem am Anfang ihrer Karriere stark gefordert. Für eine gute Begleitung durch Kollegen/-innen oder die Leitung fehlt derzeit allerdings häufig die Zeit. Es braucht eine Anpassung der Ausbildungsinhalte und mehr Zeit, um die Berufseinsteiger/-innen gut zu begleiten und unterstützen, sodass diese in dem Beruf länger verbleiben.

2.6. Berufliche Zufriedenheit und Gesundheit

Die zuvor dargestellten Arbeits- und Rahmenbedingungen haben Auswirkungen auf die berufliche Zufriedenheit (z.B. Sinnstiftung, Wertschätzung) und die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten. Im folgenden Kapitel werden diese aufgezeigt.

2.6.1. Berufliche Zufriedenheit

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur beruflichen Zufriedenheit der Beschäftigten in den institutionellen Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung dargestellt. Die Arbeit in diesem Bereich ist sehr sinnstiftend. Neun von zehn befragten Personen berichten, dass sie ihre Beschäftigung als sinnstiftend bzw. eher sinnstiftend erleben. Jedoch fühlt sich ein großer Teil zu wenig von der Gesellschaft wertgeschätzt. Nur

etwas mehr als ein Fünftel der Beschäftigten ist mit der gesellschaftlichen Wertschätzung zufrieden bzw. eher zufrieden.

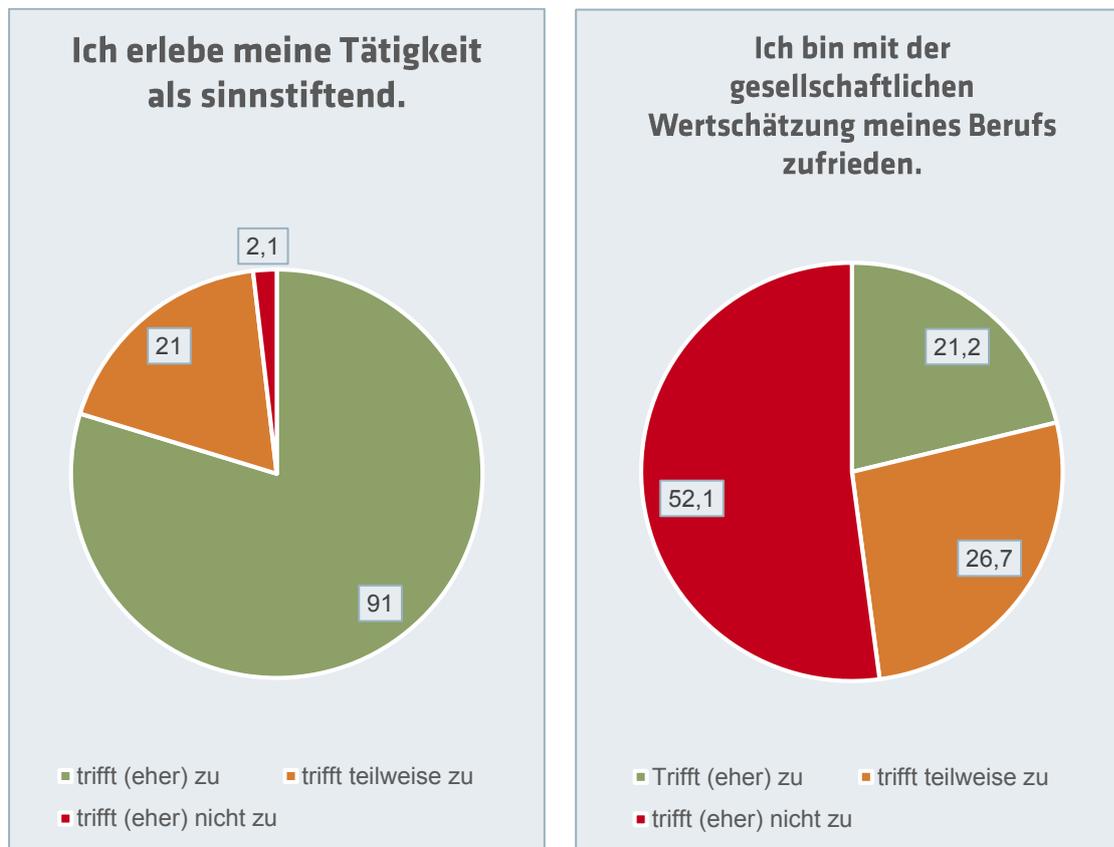


Abbildung 11: Sinnstiftung vs. gesellschaftliche Wertschätzung

Unser Beruf ist einfach unheimlich wichtig für die Zukunft! Wir bieten den Kindern den richtigen Weg und guten Start in die Schul- und Arbeitswelt. Wir fördern die Kinder in allen Bildungsbereichen, damit jedes Kind auf seine ganz eigene Art und Weise zu wachsen und die Welt auf seine individuelle Art zu erleben! Wir Pädagogen prägen eine der wichtigsten Phasen im Leben der Kinder! (Fragebogen-Nr. 1311, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 26 J.)

Kinder bei ihrer Entwicklung zu begleiten, ihre Lernschritte mitzuerleben und qualitativ zu unterstützen – erlebe ich als sinnstiftend (Fragebogen-Nr. 112, Stv. Leitung und gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 47 J.)

Mit Kindern arbeiten, Wissen vermitteln, singen, Geschichten erzählen, Grundfertigkeiten vermitteln, Kinder auf die Schule und das Leben vorbereiten ist sinnstiftend und ein wesentlicher Beitrag an unserer Gesellschaft. (Fragebogen-Nr. 1247, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 45 J.)

Der elementarpädagogische Bereich ist der erste Bildungsbereich eines Kindes außerhalb des familiären Umfelds und daher von enormer Wichtigkeit für jedes Kind. Außerdem kann ich als pädagogische Fachkraft mit jungen Kindern arbeiten, das erscheint mir sinnstiftend genug! (Fragebogen-Nr. 1255, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 30 J.)

Mehr Wertschätzung gegenüber dem Beruf, dass mehr verstanden wird, welche relevante Stellung wir in der Bildung der Kinder übernehmen und welchen wichtigen Beitrag wir zur Erziehung beitragen. (Fragebogen-Nr. 1096, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einer Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort, 26 J.)

Wir leisten wichtige Bildungsarbeit, im Kindergarten wird der Grundstock gelegt, wir "spielen" nicht nur, passt bei einem Haus das Fundament nicht, kann man oben nicht bauen, so sollte der Kindergarten gesehen werden. Und nicht als "Aufbewahrung" bis sie in die Schule kommen, denn da startet erst das Lernen. (Fragebogen-Nr. 697, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 34 J.)

Ich erlebe meine Tätigkeit als sinnstiftend.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	N
Krabbelstube	72,5%	18,1%	7,8%	1,0%	0,5%	193
Kindergarten	69,9%	21,4%	6,5%	1,9%	0,3%	863
Hort	65,1%	23,3%	10,5%	1,2%	0,0%	86
Gesamt	70,0%	21,0%	7,0%	1,7%	0,4%	1142

Tabelle 81: Sinnstiftende Tätigkeit

Ich bin mit der gesellschaftlichen Wertschätzung meines Berufs zufrieden.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	8,1%	16,8%	24,4%	22,8%	27,9%	197
Kindergarten	8,7%	11,1%	27,6%	25,3%	27,3%	876
Hort	12,6%	14,9%	23,0%	19,5%	29,9%	87
Gesamt	8,9%	12,3%	26,7%	24,5%	27,6%	1160

Tabelle 82: Gesellschaftliche Wertschätzung

Ein Großteil der befragten Beschäftigten ist mit der Entlohnung nicht zufrieden. Nur knapp 14 Prozent geben an, dass sie damit zufrieden oder eher zufrieden sind. Knapp sieben von zehn Personen sind mit der Entlohnung für ihre Arbeit in den institutionellen Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung weniger bzw. nicht zufrieden. Zudem ist mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten zudem mit den Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten weniger bzw. nicht zufrieden.

[...] Auch wegen der nicht sehr attraktiven Entlohnung wollen viele nicht mehr in diesem Beruf arbeiten! Es wäre schön, wenn das, was die Menschen in diesem Umfeld leisten, mehr unterstützt und gewürdigt würde. (Fragebogen-Nr. 1275, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten und einer Krabbelstube, 30 J.)

Ich bin mit meiner Entlohnung zufrieden.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	4,1%	9,2%	14,4%	34,4%	37,9%	195
Kindergarten	3,4%	9,9%	17,6%	25,0%	44,0%	875
Hort	8,2%	9,4%	16,5%	31,8%	34,1%	85
Gesamt	3,9%	9,8%	17,0%	27,1%	42,3%	1155

Tabelle 83: Entlohnung

Ich bin mit meinen Aufstiegs- bzw. Karrieremöglichkeiten zufrieden.						
	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	13,5%	21,6%	15,1%	24,3%	25,4%	185
Kindergarten	13,0%	14,8%	19,4%	23,8%	29,1%	826
Hort	12,3%	14,8%	21,0%	17,3%	34,6%	81
Gesamt	13,0%	15,9%	18,8%	23,4%	28,8%	1092

Tabelle 84: Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten

Es hat sich weiters gezeigt, dass die Absicht, innerhalb der nächsten drei Jahre ihren derzeitigen Arbeitgeber zu verlassen, für jede fünfte Person zutrifft bzw. eher zutrifft. Zudem können sich vier von zehn Personen weniger oder nicht vorstellen, bis zur Pension beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben. Etwas anders gestaltet sich die Situation bei der Frage, ob die Befragten beabsichtigen die Arbeit im Bereich der Kinderbildung und -betreuung im Allgemeinen innerhalb der nächsten drei Jahre aufzugeben. Für rund 78 Prozent der Befragten trifft dies weniger bzw. nicht zu. Ein Drittel gibt allerdings an, die Arbeit im Bereich der Kinderbildung und -betreuung nicht bis zur Pension ausüben zu wollen oder zu können.

Ich beabsichtige, innerhalb der nächsten drei Jahre meinen jetzigen Arbeitgeber zu verlassen.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	12,4%	5,3%	10,6%	12,4%	59,4%	170
Kindergarten	15,1%	5,6%	8,4%	12,7%	58,2%	773
Hort	13,2%	15,8%	7,9%	14,5%	48,7%	76
Gesamt	14,5%	6,3%	8,7%	12,8%	57,7%	1019

Tabelle 85: Verweildauer Arbeitgeber (3 Jahre)

Ich beabsichtige, bis zu meinem Pensionsantritt bei meinem jetzigen Arbeitgeber zu bleiben.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	32,4%	12,4%	9,0%	16,6%	29,7%	145
Kindergarten	37,2%	14,9%	7,8%	10,0%	30,1%	680
Hort	33,3%	9,1%	9,1%	10,6%	37,9%	66
Gesamt	36,1%	14,0%	8,1%	11,1%	30,6%	891

Tabelle 86: Verweildauer Arbeitgeber (Pension)

Ich beabsichtige, innerhalb der nächsten drei Jahre die Arbeit im Bereich der Kinderbildung und -betreuung aufzugeben.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	4,5%	5,6%	9,6%	10,1%	70,2%	178
Kindergarten	8,5%	4,6%	9,0%	12,1%	65,9%	779
Hort	9,6%	2,7%	11,0%	6,8%	69,9%	73
Gesamt	7,9%	4,7%	9,2%	11,4%	66,9%	1030

Tabelle 87: Verweildauer Beruf (3 Jahre)

Ich beabsichtige, bis zu meinem Pensionsantritt im Bereich der Kinderbildung und -betreuung zu bleiben.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	n
Krabbelstube	40,4%	18,6%	7,1%	10,9%	23,1%	156
Kindergarten	47,4%	19,2%	8,0%	6,5%	18,9%	688
Hort	41,8%	25,4%	6,0%	6,0%	20,9%	67
Gesamt	45,8%	19,5%	7,7%	7,2%	19,8%	911

Tabelle 88: Verweildauer Beruf (Pension)

2.6.2. Gesundheit

Im Rahmen der Erhebung wurden einige Fragen zur Gesundheit der Beschäftigten in den institutionellen Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung gestellt. Dabei zeigt sich bei der physischen Gesundheit der Befragten folgendes Bild:

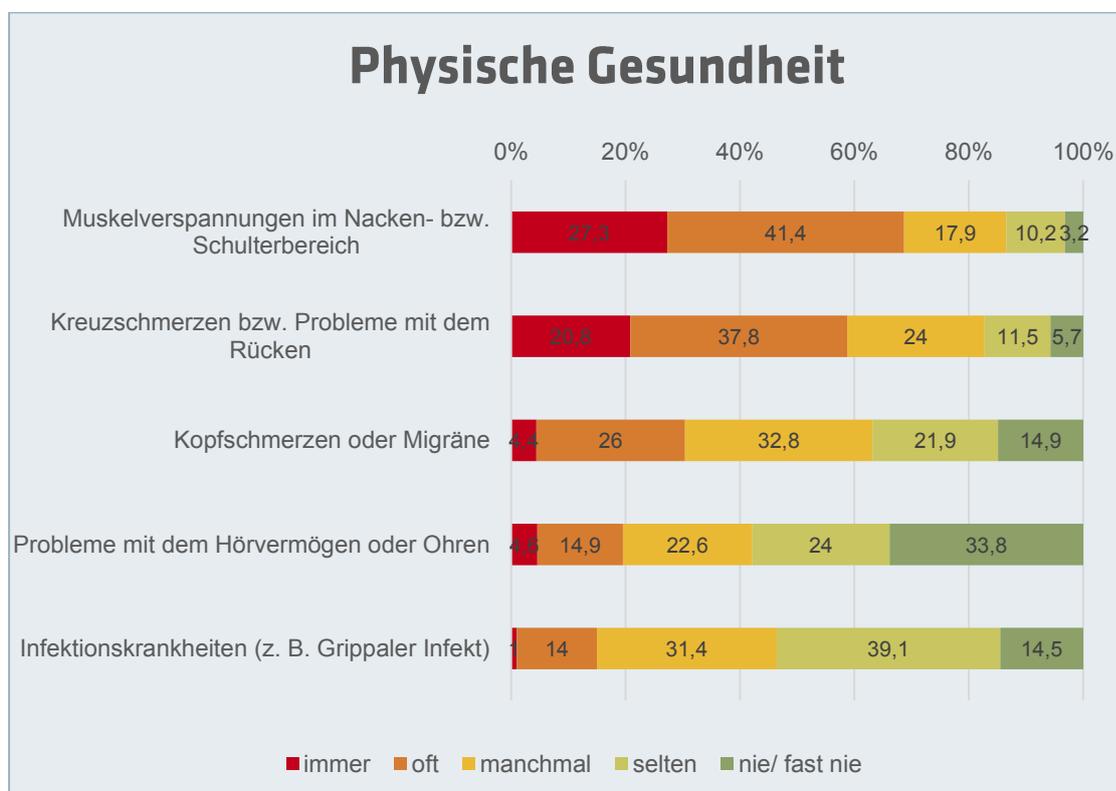


Abbildung 12: Physische Gesundheit

Mehr als zwei Drittel der Befragten leiden häufig (oft bzw. immer) an Muskelverspannungen im Nacken- bzw. Schulterbereich. Rund 59 Prozent haben zudem oft bzw. immer Probleme mit dem Rücken oder leiden an Kreuzschmerzen, was

unter anderem an dem häufig fehlenden erwachsenengerechten Mobiliar liegt (siehe Kapitel 2.1.3).

[...] Besonders wichtig ist mir auch auf die Gesundheit der Pädagogen zu achten! Durch die kleinen Möbel und ständiges Bücken wird der Rücken sehr beansprucht, muss dadurch sogar Physio beanspruchen. Das Geld dafür sollte vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden! (Fragebogen-Nr. 1161, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 20 J.)

[...] Lärmpegel bei 23 Kindern; habe seit 3 Jahren Tinnitus & Rückenschmerzen (kleine Sessel + Tische den ganzen Tag) (Fragebogen-Nr. 298, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten und einer Integrationsgruppe in einem Kindergarten oder Hort, 26 J.)

Wie häufig leiden Sie an Muskelverspannungen im Nacken- bzw. Schulterbereich?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	31,1%	41,8%	14,8%	9,7%	2,6%	196
Kindergarten	27,8%	41,4%	17,7%	10,0%	3,0%	869
Hort	13,8%	40,2%	26,4%	12,6%	6,9%	87
Gesamt	27,3%	41,4%	17,9%	10,2%	3,2%	1152

Tabelle 89: Muskelverspannungen im Nacken- bzw. Schulterbereich

Wie häufig leiden Sie an Kreuzschmerzen bzw. Problemen mit dem Rücken?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	26,0%	38,3%	21,9%	8,2%	5,6%	196
Kindergarten	20,8%	38,0%	24,1%	11,9%	5,3%	869
Hort	9,2%	35,6%	28,7%	16,1%	10,3%	87
Gesamt	20,8%	37,8%	24,0%	11,5%	5,7%	1152

Tabelle 90: Kreuzschmerzen und Rückenprobleme

Drei von zehn Beschäftigte leiden häufig (oft bzw. immer) an Kopfschmerzen oder Migräne und rund ein Fünftel aller Befragten in den institutionellen Einrichtungen haben oft bzw. immer Probleme mit dem Hörvermögen oder ihren Ohren, was unter anderem

an der Belastung durch Lärm liegt (siehe Kapitel 2.1.2). Mehr als die Hälfte der Befragten erkranken jedoch nur selten oder fast nie an Infektionskrankheiten wie z.B. an einem grippalen Infekt.

Jeden Freitag Feierabend dröhnen meine Ohren vom Kinderlärm. (Fragebogen-Nr. 943, Nicht-gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 25 J.)

Wie häufig leiden Sie an Kopfschmerzen oder Migräne?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	7,2%	19,5%	36,9%	22,1%	14,4%	195
Kindergarten	4,0%	27,0%	32,1%	21,8%	15,1%	868
Hort	2,4%	31,8%	29,4%	22,4%	14,1%	85
Gesamt	4,4%	26,0%	32,8%	21,9%	14,9%	1148

Tabelle 91: Kopfschmerzen und Migräne

Wie häufig haben Sie Probleme mit dem Hörvermögen oder Ihren Ohren?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	3,1%	7,7%	19,9%	25,0%	44,4%	196
Kindergarten	4,7%	16,4%	23,3%	23,9%	31,6%	866
Hort	7,0%	16,3%	22,1%	23,3%	31,4%	86
Gesamt	4,6%	14,9%	22,6%	24,0%	33,8%	1148

Tabelle 92: Probleme mit dem Hörvermögen und den Ohren

Wie häufig leiden Sie an Infektionskrankheiten (z. B. Grippler Infekt)?

	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	1,0%	17,9%	27,2%	37,9%	15,9%	195
Kindergarten	1,0%	13,2%	32,3%	38,8%	14,6%	869
Hort	0,0%	12,8%	31,4%	45,3%	10,5%	86
Gesamt	1,0%	14,0%	31,4%	39,1%	14,5%	1150

Tabelle 93: Infektionskrankheiten

Neben physischen Beschwerden sehen sich die Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung auch emotional belastet. Dabei zeigt sich folgendes Bild:

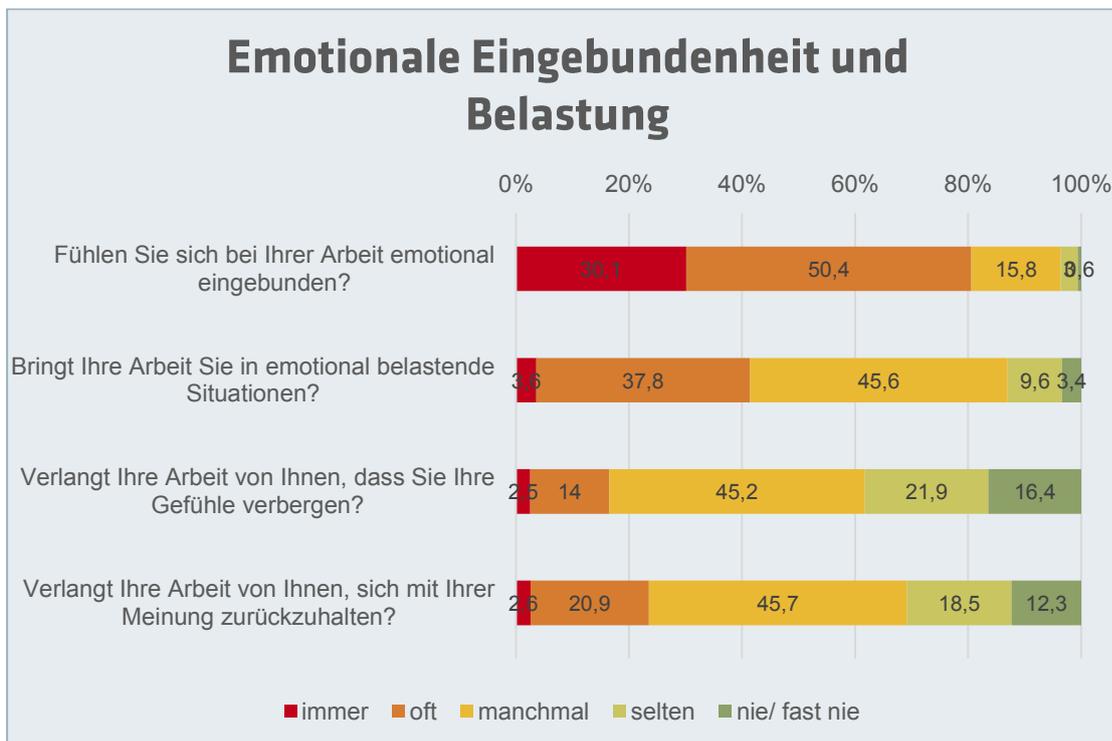


Abbildung 13: Emotionale Eingebundenheit und Belastung

Acht von zehn der befragten Personen fühlen sich in ihrer Arbeit oft bzw. immer emotional eingebunden. Rund 41 Prozent werden jedoch auch häufig (oft bzw. immer) in emotional belastende Situationen gebracht, wenn gleichzeitig ein Großteil der Beschäftigten keine Möglichkeit zu einer regelmäßigen Supervision hat (siehe Kapitel 2.2.5).

Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	33,8%	47,2%	15,4%	2,6%	1,0%	195
Kindergarten	30,2%	50,0%	16,0%	3,2%	0,6%	844
Hort	20,0%	62,4%	15,3%	2,4%	0,0%	85
Gesamt	30,1%	50,4%	15,8%	3,0%	0,6%	1124

Tabelle 94: Emotionale Einbindung

Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	4,1%	34,2%	45,9%	11,7%	4,1%	196
Kindergarten	3,7%	38,6%	45,8%	8,6%	3,3%	869
Hort	1,1%	39,1%	42,5%	14,9%	2,3%	87
Gesamt	3,6%	37,8%	45,6%	9,6%	3,4%	1152

Tabelle 95: Emotional belastende Situationen

Hinzu kommt, dass von rund 17 Prozent der Beschäftigten in den institutionellen Einrichtungen der Kinderbildung und -betreuung häufig (oft bzw. immer) verlangt wird, ihre Gefühle während der Arbeit zu verbergen und knapp ein Viertel muss sich außerdem oft bzw. immer mit der eigenen Meinung zurückhalten.

Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	2,5%	15,7%	42,6%	16,8%	22,3%	197
Kindergarten	2,7%	13,7%	45,6%	23,3%	14,7%	862
Hort	1,1%	12,6%	47,1%	19,5%	19,5%	87
Gesamt	2,5%	14,0%	45,2%	21,9%	16,4%	1146

Tabelle 96: Gefühle verbergen

Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurückzuhalten?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	3,1%	19,5%	44,1%	19,5%	13,8%	195
Kindergarten	2,7%	21,2%	46,3%	18,4%	11,4%	866
Hort	1,1%	20,7%	43,7%	17,2%	17,2%	87
Gesamt	2,6%	20,9%	45,7%	18,5%	12,3%	1148

Tabelle 97: Meinung zurückhalten

Die Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung wurden außerdem gefragt, wie häufig sie sich erschöpft fühlen. Dabei zeigt sich folgendes Bild:

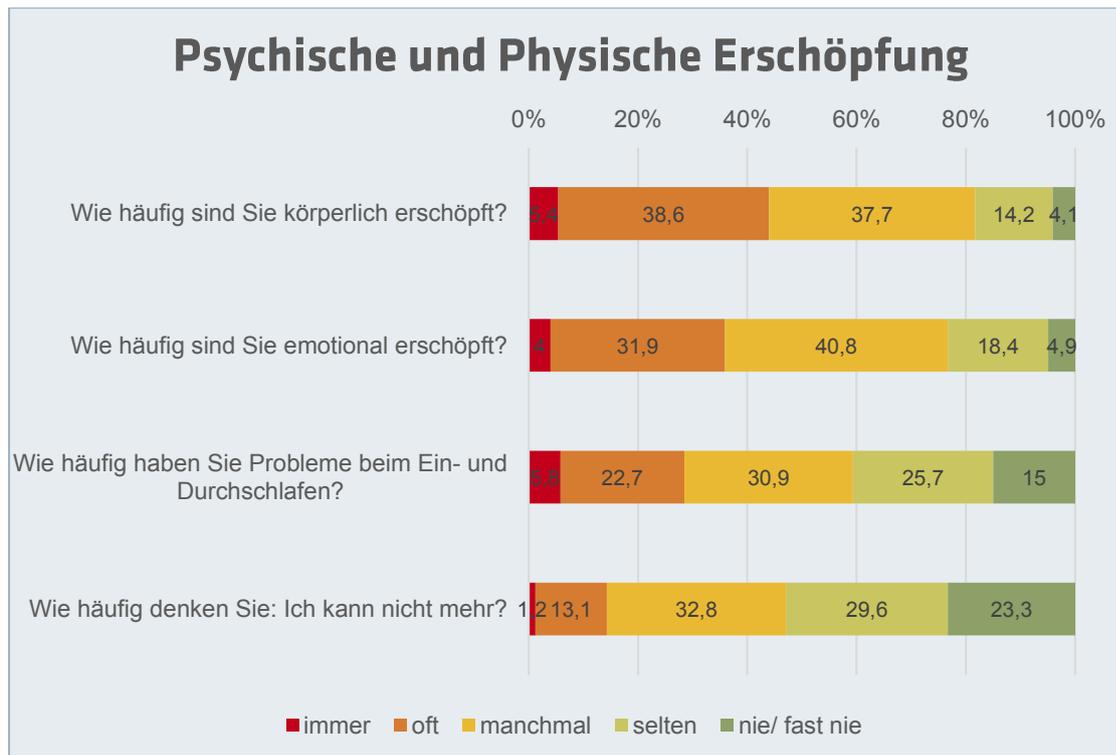


Abbildung 14: Psychische und physische Erschöpfung

Ein großer Teil der befragten Beschäftigten berichtet, häufig (oft bzw. immer) körperlich erschöpft zu sein, nämlich 44 Prozent. Zwei Drittel geben zudem an, häufig (oft bzw. immer) emotional erschöpft zu sein.

Genügend Personal und ausreichende Bezahlung für die [...] psychische Belastung. Ich bin nach einem Kindertag meist total ausgelaugt, da man immer 100% anwesend, konzentriert und aufmerksam sein muss. Sogar wenn man auf die Toilette geht, ist man im Stress, da einen die Kinder schon wieder brauchen. [...] (Fragebogen-Nr. 1005, Gruppenleitende Pädagogin in einem Kindergarten, 27 J.)

Ich arbeite mich jeden Tag aus Liebe für die Kinder ab, bin erschöpft und auch emotional am Ende. [...] (Fragebogen-Nr. 1324, Gruppenleitende Pädagogin in einer alterserweiterten Kindertagengruppe, 23 J.)

Die Herausforderungen bei unserer täglichen Arbeit werden schwieriger, intensiver, der emotionale Druck wird stärker. Die Rahmenbedingungen passen oft nicht mehr zu den an uns gestellten Arbeitsbedingungen (große Gruppe). (Fragebogen-Nr. 307, Pädagogische Assistentin in einem Kindergarten, 46 J.)

Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	7,1%	44,2%	36,5%	10,7%	1,5%	197
Kindergarten	5,1%	38,5%	37,9%	14,2%	4,4%	868
Hort	4,6%	27,6%	37,9%	23,0%	6,9%	87
Gesamt	5,4%	38,6%	37,7%	14,2%	4,1%	1152

Tabelle 98: Körperliche Erschöpfung

Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	4,6%	34,0%	32,5%	23,9%	5,1%	197
Kindergarten	3,9%	31,9%	42,2%	17,1%	4,8%	867
Hort	3,4%	26,4%	46,0%	19,5%	4,6%	87
Gesamt	4,0%	31,9%	40,8%	18,4%	4,9%	1151

Tabelle 99: Emotionale Erschöpfung

Des Weiteren wirken sich die Bedingungen, unter welchen die Beschäftigten arbeiten, auch auf deren Schlaf aus. Rund 29 Prozent leiden häufig (oft bzw. immer) unter Problemen beim Ein- und Durchschlafen. Zudem denken rund 14 Prozent, dass sie nicht mehr können.

Wie häufig haben Sie Probleme beim Ein- und Durchschlafen?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	5,6%	20,3%	22,3%	31,0%	20,8%	197
Kindergarten	6,0%	23,4%	33,1%	24,0%	13,4%	866
Hort	4,6%	20,7%	27,6%	29,9%	17,2%	87
Gesamt	5,8%	22,7%	30,9%	25,7%	15,0%	1150

Tabelle 100: Probleme beim Ein- und Durchschlafen

Wie häufig denken Sie: Ich kann nicht mehr?						
	immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie	n
Krabbelstube	1,5%	15,7%	29,4%	31,0%	22,3%	197
Kindergarten	1,3%	13,1%	33,4%	29,5%	22,6%	867
Hort	0,0%	6,9%	33,3%	27,6%	32,2%	87
Gesamt	1,2%	13,1%	32,8%	29,6%	23,3%	1151

Tabelle 101: „Ich kann nicht mehr“

Fazit

In den vergangenen Kapiteln aufgezeigte, unzureichende Rahmenbedingungen führen zu Belastungen, die sich längerfristig auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirken. Körperliche Beschwerden, wie beispielsweise Probleme mit dem Rücken und Verspannungen im Schulter- bzw. Nackenbereich lassen sich auf fehlendes erwachsenengerechtes Mobiliar, sowie Tätigkeiten in gebückter Haltung zurückführen. Probleme mit den Ohren sowie Kopfschmerzen können mitunter dem hohen Lärmpegel in den Einrichtungen zugeschrieben werden. Klare Ergebnisse zu Erschöpfungssymptomen weisen deutlich auf die Auswirkungen der emotionalen Belastung und des vorherrschenden Stresses hin. Gerade die Ergebnisse zur emotionalen Belastung verdeutlichen, wie wichtig eine regelmäßige, vom Arbeitgeber

angebotene Supervision für die Beschäftigten wäre. Deutlich zeigt sich außerdem die Diskrepanz zwischen persönlicher Sinnstiftung im Beruf und gesellschaftlicher Wertschätzung und Entlohnung der Tätigkeit im Kinderbildungs- und Betreuungsbereich.

3. Resümee

Die Ergebnisse des vorliegenden Berichtes zeigen sehr deutlich, dass die eingangs formulierte Forschungsfrage, ob die Rahmenbedingungen in Oberösterreich den Anforderungen der Bildungs- und Betreuungsarbeit gerecht werden, verneint werden muss. Insbesondere das Verhältnis zwischen pädagogischem Personal und zu betreuender Kinder fällt dabei als Brennpunkt auf. Die Zahlen belegen eindeutig, dass eine Reduktion der Gruppengrößen in allen Bereichen dringend notwendig ist. Dies würde nicht nur die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten deutlich verbessern, sondern auch die Bildungs- und Betreuungsqualität steigern. Kleinere Gruppen hätten zahlreiche positive Folgen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Kinder: der Lärmpegel sinkt, die Aufsichtspflichten sind besser zu bewältigen, damit verbunden steigt die Sicherheit und sinken Ängste um Haftungsfragen. Auch die Ressourcen für Bildungsarbeit und die Zeit, um sich mit einzelnen Kindern zu beschäftigen und auf deren Bedürfnisse eingehen zu können, steigt erheblich.

Die Verkleinerung der Gruppengröße ist nur dann möglich, wenn ausreichend Personal zur Verfügung steht. Derzeit zeigt sich, dass die Personalressourcen sehr knapp bemessen sind, was weitreichende Folgen hat: Kurzfristige Ausfälle können in vielen Fällen nicht durch entsprechendes Personal abgedeckt werden, neben einer hohen Anzahl an Präsentismusfällen führt dies auch zu häufigem kurzfristigem Einspringen oder Verstößen im Bereich der Aufsichtspflicht. Das Argument, dies nicht ändern zu können, da grundsätzlich zu wenig Personal im Bereich der Kinderbildung und -betreuung zur Verfügung steht, ist in diesem Zusammenhang allerdings ungültig: Viel mehr zeigt sich, wie dringend notwendig es ist, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen im Bereich der Kinderbildung und -betreuung zu attraktiveren, einerseits um den Bereich für Berufseinsteiger/-innen interessanter zu machen und andererseits um bestehendes Personal in diesem Bereich langfristig zu halten. Darüber hinaus braucht es eine Ausbildungs- und Investitionsoffensive um diesen Bereich mittel- bzw. langfristig zu stärken.

Besonders für Berufseinsteiger/-innen und Interessierte ist eine attraktive Ausbildung, die eine gute Grundlage für den Berufseinstieg bietet, wichtig. Aufgrund der Ergebnisse lässt sich festhalten, dass die aktuellen Ausbildungsangebote aller Berufsgruppen klaren Verbesserungsbedarf aufweisen. Vor allem die zielführende Vorbereitung auf die tatsächliche, praktische Arbeit ist nicht oder nur teilweise gewährleistet. Darüber hinaus sind andere Faktoren für die Berufsentscheidung und auch den Verbleib in einem Beruf relevant: Neben der Entlohnung spielen auch die vorherrschenden Arbeits- und Rahmenbedingungen eine wesentliche Rolle. Hierbei sind vor allem jene

Bereiche wichtig, die sich auf die Zufriedenheit aber auch auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Allen voran wird die ergonomische Ausstattung von vielen Beschäftigten kritisiert: Mangelhaftes Mobiliar, unzureichende Räumlichkeiten und -wie bereits erwähnt- der hohe Lärmpegel sind hier besonders zu betonen. Daneben können auch Missstände betreffend des Erhalts der psychischen Gesundheit festgestellt werden: stark emotional belastende Situationen, mangelhafte Supervisionsangebote und steigende administrative Arbeitsanforderungen, für die nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht (Stichwort: Gruppenarbeitsfreie Zeit und Leitungszeit) und die die grundsätzlich sehr sinnstiftende Arbeit mit den Kindern immer stärker verdrängt.

Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert daher dringend die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der Kinderbildung und -betreuung zu verbessern. Dies ist nicht nur wichtig für die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, sondern stellt auch einen wichtigen Beitrag für die Bildungs- und Betreuungsqualität dar. Die derzeitigen Missstände dürfen nicht ausschließlich durch den Einsatz und das Engagement der Beschäftigten ausgeglichen werden, sondern es braucht ein klares politisches Bekenntnis und rasche Entscheidungen, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Konkrete Maßnahmen werden im nachfolgenden Kapitel Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich angeführt.

4. Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich

(1) Kleinere Gruppengrößen für qualitätsvolle Arbeit!

Die gesetzlich festgelegte Höchstanzahl muss gesenkt werden. In den Krabbelstuben von zehn auf neun Kinder, in den Kindergärten von 23 auf 17 Kinder und in den Horten von 23 auf 16 Kinder. Außerdem braucht es eine festgelegte Anzahl an pädagogischen Assistenten/-innen pro Gruppe.

(2) Es braucht langfristige Investitionen!

Es braucht eine Investitionsoffensive für bauliche Maßnahmen und eine Ausbildungsoffensive, um fehlendes Personal langfristig abzudecken.

(3) Mehr Planungssicherheit und zusätzliches Personal!

Die Beschäftigten brauchen fixe Arbeitszeiten – unabhängig von der Bedarfserhebung und der damit verbundenen finanziellen Planungssicherheit. Außerdem braucht es zusätzliches Personal (zum Beispiel „Springer/-innen“), um Ausfälle zu kompensieren und dadurch die Belastungen der Beschäftigten zu minimieren. Zusätzliche Entlastung soll durch Administrationspersonal erreicht werden.

(4) Mehr gruppenarbeitsfreie Zeit!

Die gruppenarbeitsfreie Dienstzeit für Vor- und Nachbereitung, Elternarbeit, Fortbildungen, Teambesprechungen und administrative Aufgaben ist in allen Einrichtungen zu knapp bemessen. In den Krabbelstuben ist eine Erhöhung von drei auf sechs bzw. in Kindergärten und Horten von sieben auf elf Stunden pro Woche bei Vollzeit dafür notwendig. Darüber hinaus sollen auch pädagogische Assistenten/-innen Anspruch auf gruppenarbeitsfreie Zeit haben.

(5) Erwachsenengerechtes Mobiliar und Lärmschutz!

In den Räumlichkeiten der Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen müssen ausreichende, gut ausgestattete Arbeitsplätze für die Beschäftigten zur Verfügung stehen. Es ist darauf zu achten, dass diese den ergonomischen Ansprüchen erwachsener Personen gerecht werden. Auch Maßnahmen zum Lärmschutz müssen in den Einrichtungen umgesetzt werden!

(6) Gerechtere Entlohnung für alle in der Kinderbildung und -betreuung!

Die Beschäftigten verdienen eine deutliche Lohnerhöhung für ihre Leistungen und ihr Engagement.

(7) Ausbau der Supervisionsmöglichkeiten!

Das Supervisionsangebot muss dem Standard für Beschäftigte, die professionell mit Menschen arbeiten, entsprechen und daher stärker ausgebaut werden. Eine zeitnahe, regelmäßige Supervision ist wichtig, um emotionale Belastungen bewältigen zu können.

(8) Ausbildungsinhalte müssen den Arbeitsanforderungen entsprechen!

Die theoretischen und praktischen Lehrinhalte müssen die Beschäftigten bestmöglich auf die tatsächlichen Herausforderungen in ihrer Arbeit vorbereiten. Vor allem die administrativen und organisatorischen Aufgaben sowie die Anforderungen der Elternarbeit finden derzeit zu wenig Berücksichtigung in der Berufsausbildung.

(9) Zeit für Leitungsaufgaben erhöhen!

Die Leitungen der Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen haben kaum Zeit, um ihre Führungsaufgaben zu bewältigen. Oftmals sind Leitungen doppelt belastet, weil sie auch als gruppenführende Pädagogen/-innen tätig sind.

