



# Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung

## Tipps & Beispiele von und für Unternehmen



# **Leitfaden**

# **Betriebliche Kinderbetreuung**

Tipps & Beispiele von und für Unternehmen

Wien, 2020

## Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend,  
Untere Donaustraße 13–15, 1020 Wien  
+43 1 71100-0  
[familienpolitik@bmafj.gv.at](mailto:familienpolitik@bmafj.gv.at)  
[bmafj.gv.at](http://bmafj.gv.at)

Gesamtumsetzung:  
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend – Sektion Familie und Jugend, Abteilung II/9  
Industriellenvereinigung  
Wirtschaftskammer Österreich  
Familie & Beruf Management GmbH  
Fotonachweise: BKA / Michalski / Marek Knopp (S. 5, v. l. n. r.), Gettyimages (Cover, S. 11, 21,  
41, 49), Infineon Technologies Austria AG (S. 24)  
Gestaltung: BKA Design & Grafik  
Stand: März 2020, 4. Auflage

Copyright und Haftung:  
Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind **ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig**.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [familienpolitik@bmafj.gv.at](mailto:familienpolitik@bmafj.gv.at).

## Inhalt

Vorwort .....	5
Davon profitieren alle Beteiligten.....	6
Lösungen für alle Betriebe.....	9
In 10 Schritten zum Erfolg.....	13
Unternehmenseigene Betriebskindergärten & Krippen.....	15
Das International Day Care Center.....	23
Kluge Kooperationen.....	26
Betriebstageseltern.....	29
Betreuungslücken richtig schließen .....	33
Das doppelte Wochengeld hilft.....	39
Mit Familienfreundlichkeit gewinnen.....	42
Netzwerk „Unternehmen für Familien“.....	44
Audit <i>berufundfamilie</i> .....	47
Service & Kontakt.....	50
Zuständige Landesstellen für Kinderbetreuung.....	50
Hilfe bei der Umsetzung.....	51
Nützliche Links.....	52



## Vorwort

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital, um dauerhaft und nachhaltig erfolgreich zu sein.

Gerade Beschäftigte der jüngeren Generation wünschen sich, Familie und Beruf miteinander vereinbaren und partnerschaftlich aufteilen zu können. Familienfreundlichkeit hat daher, auch angesichts des Fachkräftemangels, an großer Bedeutung gewonnen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in erfolgreichen Unternehmen längst gelebte Praxis!

Familienfreundlichkeit ist auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. In familienfreundlichen Unternehmen sinkt die Mitarbeiterfluktuation, gibt es weniger Fehlzeiten und eine hohe Rückkehrquote aus der Karenz.

Die Bandbreite an familienfreundlichen Maßnahmen ist groß. Um Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen zu können, sind bedarfsgerechte, flexible und qualitativ hochwertige Betreuungsangebote notwendig. Wichtig ist daher die institutionelle Kinderbetreuung, weshalb der Bund den Ausbau flächendeckender Betreuungsplätze unterstützt. Entscheidend sind auch das Engagement der Unternehmen und die betriebliche Kinderbetreuung. Denn wer kennt die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Arbeitgeber besser als diese selbst?

Der Praxisleitfaden gibt Ihnen einen Überblick zu den vielfältigen Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung und hilft mit Kontaktadressen sowie Serviceangeboten weiter. Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größen stellen ihre Kinderbetreuungsangebote vor, zusätzlich informieren Fachbeiträge.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und alles Gute bei der Umsetzung von Kinderbetreuungsangeboten in Ihrem Unternehmen!



**Bernadett Humer, MSc**  
Leiterin der Sektion Familie  
und Jugend



**Mag. Christoph Neumayer**  
Generalsekretär der  
Industriellenvereinigung



**Mag. Mariana Kühnel, M.A.**  
Generalsekretär-Stell-  
vertreterin der Wirtschafts-  
kammer Österreich

# Davon profitieren alle Beteiligten

Der Ausbau der Kinderbetreuung insbesondere für Unter-3-Jährige und die Ausweitung der Öffnungszeiten sind wichtige Ziele der österreichischen Wirtschafts- und Familienpolitik.

Ein ausreichendes, bedarfsgerechtes und flexibles Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen leistet einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daher fördert der Bund, trotz Zuständigkeit der Bundesländer, die Schaffung von neuen Angeboten für die Betreuung in Kindergärten und Kinderkrippen sowie durch Tageseltern. Gefördert werden auch gemeindeübergreifende Kooperationen, um eine ganzjährige Kinderbetreuung zu sichern.

## Klare Vorteile für Unternehmen

Zusätzlich zu den öffentlichen und privaten Angeboten ist auch das Engagement von Unternehmen bei der Kinderbetreuung wichtig. Die Praxis zeigt: Betriebe können besonders zielgenau dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Beschäftigten zu verbessern. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten und ihre Familien, sondern vor allem die Betriebe selbst.

### Recruitingvorteile

Der Fachkräftemangel stellt viele Betriebe vor große Herausforderungen. Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird intensiver. Für Fach- und Führungskräfte mit Kindern sind die Betreuungsmöglichkeiten, die ihnen potenzielle Arbeitgeber bieten

können, wichtige Faktoren bei der Unternehmenswahl. Unternehmen mit einer bedarfsorientierten betrieblichen Kinderbetreuung haben somit einen klaren Recruitingvorteil. Sie können sich gegenüber anderen Arbeitgebern in der Region als familienfreundliches, verantwortungsvolles Unternehmen profilieren und sichern sich die Fachkräfte, die sie für ihren betriebswirtschaftlichen Erfolg brauchen.

### Wettbewerbsvorteile

Damit Unternehmen ihre Position im Wettbewerb halten und stärken können, müssen ihre Beschäftigten möglichst effizient und flexibel arbeiten können. Der Aufbau einer betrieblichen Kinderbetreuung ist dabei eine gute Lösung. Eine Befragung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) der Universität Münster zeigt, dass die Wertschöpfung pro Beschäftigter bzw. pro Beschäftigtem bei familienfreundlichen Unternehmen höher ist.<sup>1</sup> Das Engagement zur Kinderbetreuung ist eine strategisch wichtige Investition in die Motivation der Beschäftigten und in die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens.

### Kosteneinsparungen

Eine familienorientierte Unternehmenspolitik führt zu erheblichen Einsparpotenzialen, die sich betriebswirtschaftlich für Unternehmen rechnen. Beschäftigte, die sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen,

### Vorteile für Unternehmen auf einen Blick

- verbesserte Position im Wettbewerb um Fachkräfte
- gesteigerte Motivation und Zuverlässigkeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- höhere Kontinuität der Beschäftigung und weniger Fluktuation
- reduzierte Personalengpässe aufgrund des früheren Wiedereintritts in das Berufsleben
- sinkende Kosten, da für Karierte weniger Ersatzkräfte rekrutiert und eingeschult werden müssen
- reduzierter Verlust von betriebspezifischem Know-how bei längerer betreuungsbedingter Abwesenheit vom Betrieb
- gesteigertes Image als attraktiver, innovativer und verantwortungsvoller Arbeitgeber

1 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2006): Thesenpapier „Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen“.

haben weniger Fehlzeiten. Die geringere Fluktuationsrate in familienfreundlichen Unternehmen kann zu deutlichen Einsparungen bei der Suche, Auswahl und Ausbildung von Personal führen.

### **Imagevorteile**

Unternehmen, die Lösungen für die Kinderbetreuung anbieten, setzen bei der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung nicht nur neue Maßstäbe, sondern stellen auch ihre gesellschaftliche Verantwortung unter Beweis. Familienfreundlichkeit bringt deutliche Imagevorteile nicht nur bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch in den Medien, in der Öffentlichkeit und in der Region.

Eine Studie des Österreichischen Institutes für Familienforschung (ÖIF) zeigt, dass österreichische Unternehmen, die am Audit *berufundfamilie* teilgenommen haben, in wesentlichen Bereichen Verbesserungen erzielen konnten. So konnte beispielsweise die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht, der Wiedereinstieg nach der Karenz gesteigert und das Image des Unternehmens aufgewertet werden.<sup>2</sup>

---

2 Österreichisches Institut für Familienforschung (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditierten Unternehmen.

# Lösungen für alle Betriebe

Das passende betriebliche Kinderbetreuungsangebot ist nicht eine Frage der Größe eines Unternehmens, sondern der richtigen Planung. Betriebe sollten herausfinden, ob und welcher Betreuungsbedarf besteht. Mit einer Bedarfsanalyse wird geklärt, wie groß der bestehende bzw. der zu erwartende Betreuungsbedarf ist.

Wichtige **Kennziffern und Eckdaten** sind dabei:

- Zahl der zu betreuenden Kinder
- Alter der zu betreuenden Kinder
- Art der Betreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Tageseltern etc.)
- Ort der Betreuung
- Betreuungszeiten

Unternehmen können für eine solche Bedarfsanalyse Daten der Personalverwaltung auswerten und Beschäftigte, selbstverständlich anonym, nach ihrem Betreuungsbedarf befragen. Die Auswertung der Bedarfsanalyse zeigt, in welchem Umfang beschäftigte Mütter und Väter Unterstützung bei der Kinderbetreuung brauchen:

- Ist regelmäßige Betreuung an Arbeitstagen als Halbtagesangebot, Ganztagsangebot oder für bestimmte Stunden gefragt?
- Oder brauchen die Beschäftigten nur punktuell ein zusätzliches Betreuungsangebot (z. B. bei wechselnden Arbeitszeiten, in Krankheitsfällen oder Ferienzeiten)?

Jedes Unternehmen sollte in der Folge klären, wie stark es den Fokus auf die betriebliche Kinderbetreuung legen möchte:

- Wie hoch sollen die Finanzmittel sein, die investiert werden können und sollen?

- Wie dauerhaft kann und soll das Engagement sein?
- Wird es auf längere Sicht einen Betreuungsbedarf geben?
- Wie groß soll der inhaltliche Einfluss auf die Gestaltung des Betreuungsangebotes sein?

Auf dieser Basis kann die konkrete Planung der künftigen Aktivitäten im Kinderbetreuungsbereich erfolgen.

## Vielfältige Möglichkeiten

Die Möglichkeiten, eine entsprechende betriebliche Kinderbetreuung anzubieten, sind vielfältig. Für Unternehmen aller Größen und Branchen gibt es Lösungen, die sich rechnen.

Für große Unternehmen oder durch die Kooperation von mehreren Unternehmen aus der Region kann die Errichtung von Betriebskindergärten am Betriebsgelände oder in der Umgebung eine sinnvolle Investition sein. Dadurch lassen sich Kinderbetreuungslösungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, die auch auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt sind. Der Betrieb des Kindergartens muss nicht selbst organisiert werden. Dafür stehen professionelle Betreiber von Kinderbetreuungseinrichtungen (z. B. Kinderfreunde, Kinder in Wien KIWI, WIKI KinderbetreuungsGmbH und andere) zur Verfügung.

## Steuerliche Aspekte

Bei Betriebskindergärten handelt es sich um Einrichtungen und Anlagen des Arbeitgebers für seine Beschäftigten. Sofern der Betriebskindergarten allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen angeboten wird, besteht keine Steuerpflicht, wenn die Beschäftigten dieses Angebot nutzen. Aufwendungen des Arbeitgebers für Betriebskindergärten sind grundsätzlich ab-

zugsfähig. Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich im Handbuch „Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik“ unter:

[http://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/event/2017/16775/steuerhandbuch\\_2018\\_neu\\_bf.pdf](http://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/event/2017/16775/steuerhandbuch_2018_neu_bf.pdf)



Möglich ist auch die Förderung bestehender Einrichtungen in der Umgebung, die dadurch kapazitätsmäßig und personell ausgelastet bzw. ausgebaut werden können, um so mehr Kindern Platz zu bieten. Betriebe können dort zum Beispiel für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Betreuungsplätze reservieren.

Auch für kleine und mittlere Unternehmen gibt es flexible, wirksame Lösungen. Neben angemieteten Kontingent-Betreuungsplätzen in nahegelegenen Kinderbetreuungseinrichtungen sind vor allem Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Gemeinden attraktiv. Tageseltern oder Anbieter mobiler Kinderbetreuung eröffnen ebenfalls neue Betreuungsperspektiven.

**Wichtig:** Angebot und Nachfrage müssen zusammenpassen. Die fundierte Vorbereitung vermeidet von vornherein, dass an den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und des Unternehmens vorbeigeplant wird.

## Beratung zahlt sich aus

In puncto Kinderbetreuung ist die Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten empfehlenswert. Institutionen, die auf Familiendienstleistungen spezialisiert sind und sich mit lokalen Strukturen, pädagogischen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten auskennen, sind verlässliche Partner.

Die Zusammenarbeit von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Unternehmensleitung, Personalabteilung sowie Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrat ist ebenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie finden ab Seite 50 weiterführende Kontaktangaben zu diversen Servicestellen.

### Checkliste: Planung

#### Betreuungsbedarf klären:

- regelmäßiger Betreuungsbedarf
- punktueller Betreuungsbedarf

#### Intensität und Ausmaß des Engagements:

- finanzielle Mittel: mögliche Förderung durch Land oder Gemeinde
- Umsetzungsdauer
- Einfluss- und Gestaltungswünsche: betriebseigene Einrichtung, Unterstützung bei der Nutzung externer Betreuungsangebote oder Beauftragung eines professionellen Betreibers von Kinderbetreuungseinrichtungen

## Alternativen zur institutionellen betrieblichen Kinderbetreuung

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, können auch andere Angebote als ein Betriebskindergarten sinnvoll sein.

### Ferienprogramme

In den Ferienzeiten kann das Unternehmen eine eigene Betreuung anbieten bzw. organisieren oder die Teilnahme an bestehenden externen Angeboten in die Wege leiten.

### Tagesmütter/-väter in Betrieben

Der Betrieb stellt geeignete Räumlichkeiten für die Betreuung bereit und Betriebstagesmütter/-väter betreuen mindestens zwei Kinder von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern des Betriebes. Die Betreuung von externen Kindern wäre ebenfalls möglich.

### Inhouse-Betreuung

Kinder können gelegentlich mit in die Firma gebracht werden – etwa, wenn kurzfristig der Schulunterricht ausfällt oder das Kind plötzlich krank ist.

### Servicestelle

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Servicestelle an, die sich um alle Fragen und Belange rund um das Thema Kinderbetreuung kümmert. Hier gibt es Beratung und Informationen über das passende Betreuungsangebot in der Umgebung sowie bei Bedarf auch Hilfe bei der Vermittlung.

### Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Abendveranstaltung oder ein längeres Seminar besuchen, ist eine temporäre Kinderbetreuung in entsprechenden Räumlichkeiten ein hilfreiches Angebot.

### Babysitterdienst

Zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kleinen Kindern können kurzfristig flexible Betreuungspersonen nach Absprache und Bedarf vom Unternehmen engagiert werden.

# In 10 Schritten zum Erfolg

Der nachfolgende Überblick zeigt in 10 Schritten, wie Sie von der Bedarfserhebung zum passenden Betreuungsangebot kommen.

1. **Bedarfserhebung durchführen**  
Eine möglichst genaue Bedarfsanalyse vermeidet Fehlinvestitionen und schafft Klarheit über die unternehmensinterne Bedarfslage.
2. **Klarheit über Finanzrahmen herstellen**  
Es muss geklärt werden, wie viel das Unternehmen in die betriebliche Kinderbetreuung investieren möchte. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Ausgaben für Kinderbetreuung durch sinkende Personalkosten (z. B. geringere Fluktuationsrate, geringerer Weiterbildungsbedarf aufgrund kürzerer Karenzzeit) gesenkt werden.
3. **Kontakt zu Förderstellen aufnehmen**  
Wenn öffentliche Fördermittel in Anspruch genommen werden möchten, sind Gemeinde, Stadt oder Land wichtige Ansprechpartner, um eine endgültige Bedarfsklärung vorzunehmen.
4. **Trägermodell auswählen und externe Betreiber-ausschreibung durchführen**  
Die Betreiberauswahl ist eine Schlüsselentscheidung. Das Betreuungskonzept und der Betreiber müssen zur Unternehmensphilosophie passen. Entscheidend sind insbesondere die pädagogische Qualität, Preise und Konditionen, passende Öffnungszeiten, Erfahrung des Betreibers mit Behörden und die Anpassungsfähigkeit des Betreibers an den Bedarf des Unternehmens. Die Betreiber stellen den Antrag auf öffentliche Fördermittel und werben um die Unterstützung von Gemeinden.
5. **Betriebsvereinbarung abschließen und unternehmensinterne Kommunikation starten**  
Geschäftsleitung und Betriebsrat sollten in der Frage betriebsnaher Kinderbetreuung von Anfang an so gut wie möglich miteinander kommunizieren und vertrauensvoll zusammenarbeiten.
6. **Standort und geeignete Räumlichkeiten suchen bzw. errichten**  
Wichtig sind u. a. Überlegungen zum Raumkonzept. Dieses Konzept kann zusammen mit in der Raumgestaltung für Kinder erfahrenen Architektinnen und Architekten entwickelt und abgestimmt werden.
7. **Personalsuche und Personalauswahl**  
Die Personalauswahl ist entscheidend für die Qualität einer Kinderbetreuungseinrichtung. Externe Betreiber übernehmen meist auch die Auswahl des Personals. Je nach Wahl des Betreuungskonzeptes ist auf verschiedene Punkte zu achten.
8. **Startklar zu Betriebsbeginn**  
Sämtliche Genehmigungen sollten rechtzeitig vor Aufnahme des eigentlichen Betriebs eingeholt werden, damit der geplante Betriebsbeginn eingehalten werden kann.
9. **Betrieb aufnehmen**  
Je intensiver der ein- bis eineinhalbjährige Einarbeitungsprozess verläuft, desto erfolgreicher kann die Einrichtung langfristig arbeiten. Auch ein berufsbegleitendes Fort- und Weiterbildungsangebot für das Kindergartenpersonal ist sinnvoll, das entwicklungspsychologische, methodisch-didaktische und lernmethodische Kompetenzen vermittelt und ausbaut.
10. **Eröffnungsfeier**  
Die Einweihungsfeier hat nicht nur symbolische Bedeutung, sondern bringt dem Unternehmen positiven medialen und gesellschaftlichen Rückenwind. Dies festigt auch die Zusammenarbeit aller Beteiligten.

# Unternehmens- eigene Betriebs- kindergärten & Krippen

Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto lohnenswerter sind Investitionen in puncto Familienfreundlichkeit.

Viele Unternehmen haben sich bereits dafür entschieden, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer eigenen Kinderbetreuungseinrichtung zu unterstützen – und davon wirtschaftlich zu profitieren. Die nachfolgenden Praxisbeispiele zeigen, welche Erfahrungen österreichische Unternehmen mit den eigenen Betriebskindergärten oder Kinderkrippen gemacht haben.

## Generali Versicherungs AG: Ausgezeichnete Betreuung

Erfahrungsbericht von Mag. Tanja Pelz-Harold: „Zwei To-do-Listen sind abzuarbeiten. Die eine – private – in den nächsten Wochen und die andere – berufliche – unbedingt heute. Heute, an meinem letzten Arbeitstag vor Antritt des Mutterschutzes ... also, an die Arbeit! Während ich mich durch Fallakten kämpfe und noch eine letzte Beschwerde beantworte, langt im E-Mail-Eingang eine Nachricht der Geschäftsleitung ein. Neben der Information über den letztjährigen Geschäftsverlauf wird darüber informiert, dass es zukünftig einen Generali Betriebskindergarten geben wird! Diese tolle Nachricht lässt mich aufhorchen – und ich stelle fest, dass sich damit – wenn alles klappt – ein Punkt meiner privaten To-do-Liste erledigt hat. Wenn alles gut geht, soll unsere – damals noch ungeborene Tochter – den Betriebskindergarten besuchen ... Dieser Tag liegt nun 4,5 Jahre zurück. Unsere Tochter besucht nun tatsächlich seit knapp drei Jahren den Generali Betriebskindergarten. Ganz stolz geht sie in die „Schmetterlingsgruppe (Familiengruppe)“ und freut sich auf die angebotenen Aktivitäten wie Turnen, Basteln, Rollenspiele, Musik aber auch Englisch und vor allem die spannenden Ausflüge und regelmäßigen Besuche am Spielplatz. Immer öfter müssen auch wir als Familie den einen oder anderen Ausflug „kopieren“, weil sie dieses Erlebnis auch mit uns teilen möchte.

Durch die ausgezeichnete Betreuung fühlte sich meine Tochter von Anfang an wohl und geht ausgesprochen gern in den Kindergarten. Dies machte es mir leicht, mich wieder engagiert meiner beruflichen Tätigkeit zu widmen. Als dann vor rund 1,5 Jahren unser Sohn geboren wurde, war aufgrund der positiven Erfahrungen von Anfang an

klar, dass auch er den Generali Betriebskindergarten besuchen wird – wenn auch „nur“ in der „Raupengruppe (Kleinkindgruppe)“, wie meine Tochter das so treffend formuliert hatte. Während meiner zweiten Schwangerschafts- und Karenzzeit nutzte ich unter anderem das Generali Karenz-Frühstück, um mit anderen Kolleginnen und der Generali in Kontakt zu bleiben. Seit Anfang September 2018 ist nun auch mein Sohn eine kleine „Raupe“ und wir freuen uns, ihn gemeinsam mit dem Team des Betriebskindergartens bei seiner Entwicklung zum „Schmetterling“ (und schließlich Vorschulkind) begleiten zu dürfen.“

## Oesterreichische Kontrollbank AG: Rückkehrquote von knapp 100 %

Bereits seit 1993 gibt es in der Oesterreichischen Kontrollbank AG einen ganzjährig geführten Kindergarten, diesen besuchen durchschnittlich 25 Kinder. Motivation für den Betrieb ist es, den Wiedereinstieg für Mütter und Väter zu erleichtern. Ein Ziel, das mit großem Erfolg erreicht wurde: Die Rückkehrquote im Unternehmen liegt in der mehrjährigen Betrachtung bei knapp 100 %. Bei Teilzeitleösungen gibt es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem eine großzügige Handhabung, heißt es aus dem Unternehmen. Nach der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* wurde deutlich, dass sich Eltern schulpflichtiger Kinder auch eine Überbrückung der Schulferien wünschen. Daher hat die Kontrollbank eine Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren angeboten. Bei „Walderlebniswochen“ am Bisamberg, die von Waldpädagoginnen und Waldpädagogen gestaltet wurden, wurde den Kindern dabei der Erfahrungsraum Wald nähergebracht.

## Erste Group: MiniCampus

Seit vielen Jahren bietet die Erste Group Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die unterschiedlichsten Möglichkeiten, um Familie und Beruf noch besser zu vereinbaren. Im

März 2016 konnte diesbezüglich ein weiterer Meilenstein gesetzt werden: Der hauseigene Betriebskindergarten öffnete am neuen Erste Campus seine Pforten. Im sogenannten „MiniCampus“ werden auf über 1.000 Quadratmetern 120 Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren nach modernsten pädagogischen Standards gebildet, begleitet und betreut. Die Erste Group setzt damit ein klares Zeichen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördert durch den MiniCampus gezielt die Chancengleichheit für berufstätige Mütter und Väter, die nach dem Mutterschutz oder der Elternkarenz schneller wieder ins Berufsleben einsteigen können. Ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten können sie somit leichter aufrechterhalten. Als Betreiber hat sich die Erste Group für den Verein „Kinder in Wien“ entschieden, der aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen, seines pädagogischen Leitbildes und seiner innovativen Konzepte ein idealer Partner ist. Die Betreuung der Kinder erfolgt nach den derzeit höchsten Standards für Bildung und Erziehung. Der „MiniCampus“ ist fast ganzjährig (nur 8 Schließtage) von 07:00 bis 19:00 Uhr geöffnet.

## Holding Graz: Unterstützung bei Schichtdiensten

Im September 2010 hat die Holding Graz den Betriebskindergarten und die Betriebskinderkrippe „himmelgrün“ im grünen Grazer Augarten eröffnet. Dafür wurde eine eigene Immobilie der Holding, die ehemalige Augartensauna, genutzt. Das runde Gebäude wurde zur Kinderbetreuungseinrichtung für insgesamt 39 Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren umgebaut und bietet zusätzlichen Spielraum im Atrium. Die Betriebsführung für die Kinderbetreuung wurde ausgeschrieben und ein Partner mit langjähriger Erfahrung und hoher pädagogischer Kompetenz ins Boot geholt. Erweiterte Öffnungszeiten von 06:00 bis 18:00 Uhr erleichtern die durchgehende Betreuung der Kinder. Zudem hat „himmelgrün“ auch während der Sommermonate geöffnet.

Im Unternehmen weiß man: Gerade für die im Schichtdienst tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

Kinderbetreuung und Job oft nicht einfach unter einen Hut zu bringen. Durch „himmelgrün“ wissen Eltern ihre Kinder auch in den Randzeiten gut betreut und können sich daher besser auf ihre Arbeit konzentrieren. Somit ergibt sich eine Win-win-Situation: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen. Das führt zu noch mehr Zufriedenheit mit dem Unternehmen und zu höherer Mitarbeiterbindung. Die betriebliche Kinderbetreuung gehört bei uns einfach zu einem mitarbeiterfreundlichen Unternehmen dazu“, bilanziert die Holding Graz.

## BKS Bank AG: Bewährte Betreuung

Seit 1998 verfügt die Zentrale der Bank für Kärnten und Steiermark (BKS Bank) über die Krabbelstube „Kinki“. Die BKS Bank war damit das erste Unternehmen in Kärnten, das seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Einrichtung einer Krabbelstube bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauen beim Wiedereinstieg nach der Karenz unterstützte, berichtet der Betrieb. Außerdem sollte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Möglichkeit der Kleinkindbetreuung ohne lange Schließzeiten in den Sommerferien geboten werden. Solche Schließzeiten können dazu führen, dass Eltern getrennt Urlaub nehmen müssen. „Kinki“ hat sich seither bestens bewährt. Betreut werden auch Kinder betriebsfremder Personen. Das Mittagessen wird von einem Restaurant geliefert, wobei auf eine ausgewogene Ernährung besonderer Wert gelegt wird. Da „Kinki“ im Bankgebäude untergebracht ist, können die Eltern auch im Notfall – beispielsweise bei plötzlicher Erkrankung des Kindes – sofort beim Nachwuchs sein. Die BKS Bank AG bietet auch eine Unterstützung bei der Sommerferienbetreuung an, indem sie seit 2018 Betreuungswochen in den Ferien organisiert und bereits seit längerem einen Zuschuss zu Camp-Aufenthalten der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leistet.

Seit 2016 wird an ausgewählten Fenstertagen und am Landesfeiertag eine Kinderbetreuung in der Bank organisiert. Zur Überbrückung kurzfristig auftretender

Notsituationen, z. B. das Kind muss früher aus der Schule oder dem Kindergarten abgeholt werden, stehen in der Zentrale und den Direktionen Spielzeugkisten bereit. Mit diesen können sich die Kinder am Arbeitsplatz beschäftigen, während die Eltern ihre Tätigkeit abschließen. In der unternehmensinternen Tauschbörse im Intranet können auch Babysitterdienste angeboten werden.

## UniCredit Bank Austria AG: Vereinbarkeit und Chancengleichheit

Die UniCredit Bank Austria sieht die Familie als wichtige Kraftquelle, um die täglichen beruflichen Herausforderungen bestmöglich zu meistern. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf steht seit Jahren ganz oben auf der Agenda im Unternehmen. Auch die Chancengleichheit von berufstätigen Frauen und Männern ist ein wichtiges Anliegen.

Initiative „Neue Arbeitswelt“: Im Zuge der Übersiedlung in den Austria Campus wurde ein neues Mobilitätskonzept umgesetzt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die remote-fähige Tätigkeiten ausüben, können Remote Work (Telearbeit) in Anspruch nehmen. Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung wird ein familienfreundliches Arbeitsumfeld gefördert.

„KidsCamps“ in der Ferienzeit: In den Sommerferien gibt es neben Sport- und Spielangeboten auch Freizeit-Camps. Dort werden den Kindern die Themen Umwelt, Energie, Mobilität sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Internet und Computerspielen altersgerecht näher gebracht.

## Raiffeisenlandesbank OÖ: Vorreiter bei Familienfreundlichkeit

Als Vorreiter bei Familienfreundlichkeit hat die Raiffeisenlandesbank OÖ als erste Bank in Oberösterreich in Kooperation mit dem KVL-KiTa-Verbund Linz bereits im Jahr 2010 einen eigenen Betriebskindergarten mit Krabbelstube eingerichtet. Die Öffnungszeiten sind auf

die Arbeitszeiten abgestimmt. Diese fixe ganzjährige und flexible Betreuung der Kinder in den zwei Krabbelstubengruppen und der Kindergartengruppe ermöglicht den Eltern eine optimale Versorgung ihrer Kinder. Die Betreuung im „Sumsi's Learning Garden“ findet zweisprachig in Deutsch und Englisch statt. Durch den Einsatz einer zusätzlichen englischsprachigen Pädagogin pro Gruppe ist so ein noch intensiveres Eingehen auf das einzelne Kind möglich. Zusätzlich bietet die Raiffeisenlandesbank OÖ bereits seit Jahren für die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Sommerkindergarten und seit 2012 einen Hort für Kinder bis zwölf Jahre an. Denn gerade in den Sommerferien ist eine verlässliche Kinderbetreuung oft eine große Herausforderung für berufstätige Eltern. Sommerkindergarten und Sommerhort sind jedes Jahr ausgebucht.

Einmal im Jahr wird zudem für die Kinder im Alter von 8 bis 13 Jahren ein „Kindererlebnistag“ veranstaltet, der z. B. 2018 unter dem Motto „Das Wandern ist des Bäckers Lust“ gestanden ist. Doch auch während des Jahres organisiert der Betriebsrat der Raiffeisenlandesbank OÖ ein vielfältiges Programm für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Kinder. Angefangen von einer großen Kinderweihnachtsfeier mit verschiedenen altersgerechten Programmpunkten bis hin zu zielgerichteten Vorträgen und Kursen, z. B. Erste-Hilfe-Kindernotfallkurse, wird hier viel getan, um die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu festigen.

### Wiedereinstieg leichtgemacht

Als familienfreundliches Unternehmen bietet die Raiffeisenlandesbank OÖ neben der betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung ein umfangreiches Förderprogramm für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach der Karenz. Schon während der Karenz werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über Neuerungen in der Bank informiert. Dazu dienen unterschiedliche Workshops und eine E-Learning-Plattform zur Optimierung des Wiedereinstiegs nach der Karenz. Darüber hinaus zählen Babypakete bei der Geburt, familienbewusstes Führungsverhalten als Teil der Personalentwicklung sowie spezielle Frauenförder-

programme zu den breit gefächerten Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Menschen ein täglicher Balanceakt. Damit dieser gelingt, setzen wir in der Raiffeisenlandesbank OÖ zahlreiche Maßnahmen. Denn als attraktiver Arbeitgeber wollen wir möglichst gute Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Schließlich sind sie unser wichtigstes Kapital“, argumentiert die Raiffeisenlandesbank OÖ.

### **Institutionelle Kinderbetreuung: Formen und Grundlagen**

Die Formen institutioneller Kinderbetreuung unterscheiden sich vor allem nach der Altersstruktur der betreuten Kinder in Krippen, Kindergärten oder altersgemischten Einrichtungen. In allen Einrichtungen werden die Kinder ihrem Alter gemäß pädagogisch gefördert und haben Gelegenheit, die vielfältigen Formen sozialen Lernens innerhalb der Gruppe spielerisch zu erfassen und umzusetzen. Ziel ist die Förderung der körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung der Kinder durch geeignete Spiele und die erzieherische Wirkung der Gruppe.

**Krippen, Krabbelstuben: Sie sorgen für die altersgemäße Betreuung von Kindern unter drei Jahren.**

**Kindergärten: Kindergärten bieten familienergänzende Betreuung für Kinder ab zweieinhalb bzw. drei Jahren bis zum Schuleintritt.**

**Altersgemischte Gruppen: Altersgemischte Gruppen sind Einrichtungen zur Betreuung von Kindern im Alter von meist 18 Monaten bis zur Beendigung der Volksschulzeit.**

## **Allianz Elementar Versicherungs AG: Professionelle Vorbereitung**

Frauen- und Familienfreundlichkeit lebt in der Allianz vom breiten und individuell zugeschnittenen Angebot, denn jeder Mensch ist anders, dementsprechend vielfältig sind auch die Anforderungen und Bedürfnisse. Vor der Einführung des Betriebskindergartens am Standort Wien wurden die Betroffenen daher nach ihren persönlichen Bedürfnissen gefragt.

Dabei wurde erhoben, dass etwa 60% aller Väter einen Teil der Karenz übernehmen würden, wenn es die Rahmenbedingungen erlaubten. Eine Frauenbefragung im Jänner 2012 zeigte das große Interesse an einer hausinternen Kinderbetreuung und den breiten Wunsch nach einem eigenen Betriebskindergarten sowie Kinderbetreuung an Fenstertagen und in den Ferien. Die Betreuung solle in unmittelbarer Umgebung des Arbeitsplatzes möglich sein und damit optimale Bedingungen für Eltern bieten, die in den Bürogebäuden am Hietzinger Kai oder in der Linzer Straße arbeiten. Und natürlich soll der Kindergarten Frauen den Wiedereinstieg nach der Babypause erleichtern.

Gute Vorbereitung ist alles! Eine Best-Practice-Analyse von zahlreichen Kinderbetreuungseinrichtungen lieferte Ideen und wertvolle Erkenntnisse, die in die Planung einfließen. Danach erfolgte eine Bedarfserhebung, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverbindliche Voranmeldungen abgeben konnten. Bereits die erste Umfrage ergab Voranmeldungen von mehr als 50 Plätzen. Parallel dazu wurden geeignete Räumlichkeiten gesucht, die den hohen Qualitätskriterien für einen Kindergarten entsprechen. Die Planung erfolgte in Zusammenarbeit mit einem Architekten, der auf Kindergärten spezialisiert ist. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse wurden berücksichtigt. Am 7. Jänner 2014 wurde der Allianz Betriebskindergarten im Gebäude am Hietzinger Kai eröffnet.

## Betriebskindergarten Bundeskanzleramt: Vielfältige Ferienangebote

Durch die Schaffung und Förderung von Betriebskindergärten leistet der Bund als Dienstgeber für die Bediensteten einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im Rahmen der Nachbarschaftskooperationsprojekte ist das Bundeskanzleramt (BKA) federführend für das Projekt Betriebskindergarten verantwortlich. So werden im Rahmen von Verwaltungsübereinkommen Kinder von Bediensteten des BKA, des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA), des Bundesministeriums für Inneres (BMI), des Bundesministeriums für Justiz (BMJ), des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS), des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW), des Parlaments, der Österreichischen Präsidentschaftskanzlei, der Universität Wien und des Verfassungsgerichtshofs vorrangig in die Betreuung aufgenommen.

Seit 1996 wird für die Bediensteten des Bundeskanzleramtes und der in der Nähe befindlichen Bundesdienststellen ein Betriebskindergarten am Standort Rathausplatz 4 geführt. In der großzügig angelegten Lokation mit viel Bewegungsraum und Nähe zum Rathauspark fühlen sich die Kinder in 7 Kindergruppen rundum wohl. Der Kindergarten bietet ganzjährige, bedarfsorientierte Öffnungszeiten (einschließlich der Urlaubs- und Ferienzeiten), jederzeit mögliche Anmeldung, modernste Pädagogik und wissenschaftlich geprüfte Betreuungsqualität. Qualifizierte Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen bieten den Kindern ein buntes Angebot an kind- und situationsorientierten Aktivitäten, ausgewählte und vielfältige Spiel- und Lernmaterialien sowie regelmäßige Besuche von Ausstellungen, Museen und Theateraufführungen. Zusatzangebote im Kindergarten sind Englischkurse mit Nativespeakern, aktiv Musik erleben, Wissensakademie und Flöte.

Seit dem Jahr 2008 werden in den Weihnachts-, Semester-, Oster- und Sommerferien (4 Wochen) Volksschulkinder

im Alter ab 6 bis maximal 11 Jahren betreut. Das BMEIA stellt die Räumlichkeiten zur Verfügung und hat KIWI (Kinder in Wien) mit der Betreuung der Kinder beauftragt. Qualifizierte Pädagoginnen und Pädagogen unternehmen mit den Kindern Aktivitäten wie Schwimmen, Eislaufen oder Besuch des Motorikparks, Besuche von Ausstellungen, Museen und Betrieben (Gärtnerei, Eisgreißlerei).

## Verkehrsbüro AG: Kinderbetreuung im Herzen der Alpen

Wir haben ein Herz für Kinder! Die Eurotours International, als 100%-Tochter der Verkehrsbüro Group, bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Firmenstandort in Kitzbühel eine betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung. Familie und Beruf vereinbaren – die „Betriebskinderkrippe/der Betriebskindergarten Arche Noah“ machen es möglich. Wir sehen die betriebliche Kinderbetreuung als essentielles Zeichen für gelebte Familienfreundlichkeit.

Unsere Kinder werden nach dem sogenannten „Gruppenübergreifenden Ansatz“ betreut. Das bedeutet, dass die Kinder der Kinderkrippe und des Kindergartens einen Großteil des Tages miteinander verbringen. Auch arbeiten die bei der Eurotours International selbst angestellten vier pädagogischen Fachkräfte sehr eng in der Gestaltung des Alltags zusammen. Wir vertrauen in die individuellen Fähigkeiten und sehen daher jedes Kind als Akteur seiner eigenen Entwicklung an. Insofern begleiten wir unsere Kinder, geben ihnen Zuneigung, Geborgenheit, Orientierung und Halt.

Das Kinderkrippen- und Kindergartenjahr wird grundlegend durch den Jahreskreis (insbesondere Feste, Geburtstagsfeiern, gelebte Traditionen etc.) bestimmt. Der im Herbst des jeweiligen Jahres festgelegte Themenschwerpunkt (Jahresthema) zieht sich wie ein roter Faden durch das gesamte Betreuungsjahr. Aktuell beschäftigen wir uns vor allem mit dem kreativen Ausdruck, welches uns zum Schwerpunkt „Kreativität von Anfang an“ geführt hat. Durch unsere Beobachtungen im sogenannten Freispiel greifen wir Themen unserer Kinder auf und setzen entsprechende Angebote. Kinder kommen etwa ihrem Drang

nach Autonomie nach und bekommen so genügend Raum, sich frei entfalten zu können. Des Weiteren bieten wir unseren Kindern die Möglichkeit, sich an Projektgruppen zu beteiligen. Wir wollen unsere Kinder in ihrem Lernprozess unterstützen, ohne sie in ihrem Erfahrungsraum einzuschränken. Unsere pädagogischen Fachkräfte fungieren dabei als Beobachter und als Begleiter. Unsere Erfahrungen aus der Beobachtung machen wir sichtbar, und Einblicke in Lernprozesse werden somit transparent. Durch die Berücksichtigung aller Bildungsbereiche im pädagogischen Alltag soll die Bedeutung dieser Lernfelder für die Entwicklung kindlicher Kompetenzen unterstrichen und bestmöglich eine sehr hohe Bildungsqualität gesichert werden.

Die in der Zentrale in Kitzbühel ansässige betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung ist ganztägig und ganzzjährig geöffnet. Dies stellt für unsere berufstätigen

Eltern eine enorme Erleichterung im beruflichen Alltag dar. Zurzeit betreuen wir 25 Kinder zwischen 1,5 bis 6 Jahren. Neben den äußerst großzügigen Öffnungszeiten haben wir am Firmenstandort in Kitzbühel seit mehr als 10 Jahren auch eine firmeneigene Kantine, welche über das Kulinarium – eine karitative Einrichtung – betrieben wird. Nicht nur, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Eurotours International die Möglichkeit haben, ganzzjährig gratis in unserer Kantine zu essen: Durch die Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen mit psychischer oder physischer Beeinträchtigung hat die Eurotours International selbst gesellschaftliche Verantwortung übernommen. Nicht umsonst wurde mit der Erarbeitung des „Systemischen Leitbildes“ im letzten Jahr ein Meilenstein in der Firmengeschichte der Eurotours International gesetzt.



## BAWAG P.S.K.: Kinderbetreuung mit Tradition

Kinderbetreuung hat in diesem Unternehmen eine lange Tradition: Schon in den frühen 1970er Jahren hat das Unternehmen – damals noch die P.S.K. – Kinderbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Seit 1990 wird der bankeigene Kindergarten an zwei Standorten von den Wiener Kinderfreunden geführt. Wichtig war dem Unternehmen dabei, dass die Betreuung während der Bürozeiten gewährleistet werden kann. „Außerdem legen wir Wert darauf, gerade alleinerziehenden Eltern sowie Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind, das Leben ein bisschen zu erleichtern. Daher werden bei der Vergabe der Kindergartenplätze insbesondere diese Gruppen bevorzugt behandelt“, heißt es aus der Bank.

## OÖ Familienbund: Halber Beitrag unterstützt Eltern

Der OÖ Familienbund betreibt verschiedene Kinderbetreuungsstätten in Form von Krabbelstuben, Kindergärten, Sonderformen, flexiblen Kinderbetreuungen und Tagesmüttern/-vätern bzw. Betriebstagesmüttern/-vätern. Betreuungsangebote gibt es für Kinder von 1 bis 16 Jahren. Die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Einrichtungen auch gerne für ihre eigenen Kinder. So lässt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leicht umsetzen. Gleichzeitig weiß der Familienbund über die Bedürfnisse von Eltern und Kinder bestens Bescheid.

Diese Praxisbeispiele zeigen:

**Regelmäßige betriebliche Kinderbetreuung** in Form eines eigenen Betriebskindergartens oder einer Krabbelstube **wird für Unternehmen immer mehr zum Thema**. Die Betriebe investieren aus guten Gründen in die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Checkliste: Betriebskindergarten

Wenn die Bedarfsanalyse gezeigt hat, dass ein eigener Betriebskindergarten oder eine Krabbelstube die richtige Lösung ist, dann ist bei der Umsetzung Folgendes zu beachten:

- Für die Kinderbetreuungseinrichtung müssen geeignete Räume zur Verfügung stehen.
- Für Errichtung und Betrieb kann sich das Unternehmen entweder an einen gemeinnützigen Kindergartenbetreiber wenden oder selbst als Unternehmen einen gemeinnützigen Verein gründen.
- Steht der Betreiber fest, ist die für die Betriebsbewilligung zuständige Stelle des Landes zu kontaktieren.
- Dort kann auch um Förderung für die zu betreuenden Kinder angesucht werden. Die Förderung ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

# Das International Day Care Center

Infineon Austria bietet Platz für rund  
120 Kinder in der internationalen  
Kindertagesstätte.



### **Infineon Austria engagiert sich über seine eigenen Unternehmensgrenzen hinaus für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Was ist Ihre Motivation?**

Exzellente Fachkräfte sind DIE Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Infineon beschäftigt in Österreich rund 4.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung, Entwicklung und Produktion sowie in internationalen Marketingfunktionen. Rund 26 % unserer Fachkräfte kommen mittlerweile aus knapp 60 Nationen. Wir schaffen es, Top-Technikerinnen und Top-Techniker weltweit für eine Karriere bei Infineon in Österreich zu begeistern, setzen dabei aber auch gezielt auf Nachhaltigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wesentliche Komponente.

### **Sie möchten Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig für Infineon begeistern. Was war der konkrete Anlass eine Kindertagesstätte zu initiieren?**

Wir arbeiten an Forschungsprojekten, die weltweit einzigartig sind – das zieht großes Interesse an, aber das alleine reicht nicht immer aus. Ein zentraler Aspekt bleibt die Gestaltung der inner- und außerbetrieblichen Rahmenbedingungen. Infineon Austria ist ein exzellenter Arbeitgeber, der seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtete Work-Life-Balance ermöglicht. Insbesondere für internationale Fachkräfte ist auch die Frage der Kinderbetreuung ein

wichtiges Thema. Sie haben keine Verwandten in nächster Nähe, die aushelfen könnten. Mit dem Projekt einer internationalen Kindertagesstätte haben wir konkret auf die Resultate einer Great-Place-to-Work-Umfrage sowie auf eine Bedarfserhebung des Carinthian International Clubs reagiert: Die hohe Nachfrage an ganzjähriger Kinderbetreuung und Frühkindpädagogik wurde im Raum Kärnten zuvor nicht ausreichend gedeckt.

### **Wie sind Sie dabei vorgegangen?**

Das Konzept der internationalen Kindertagesstätte wurde von Infineon Austria gemeinsam mit externen Expertinnen der Frühkindpädagogik bedarfsorientiert erarbeitet. Dabei konzentrieren wir uns auf die Bedürfnisse von Kindern, deren Alltag zunehmend von Internationalität und der Berufstätigkeit beider Elternteile geprägt ist. Der größte Erfolg des Projekts ist, dass wir Betreuungsplätze geschaffen haben, die österreichweit neue Maßstäbe setzen. Bereits ab dem ersten Lebensjahr bis hin zum Schuleintritt werden hier Kleinkinder betreut und in ihrer individuellen Entwicklung gefördert, und das auf höchstem pädagogischem Niveau. Infineon bietet darüber hinaus über den Kooperationspartner Sonnenstrahl GmbH weitere Betreuungsplätze für Kleinkinder an anderen Standorten in Villach an. Im Herbst 2018 eröffnete die Sonnenstrahl GmbH ein neues Haus mit drei Gruppen für Kleinkinder und einer Kindergartengruppe im Stadtgebiet Villach. Damit können wir bei Infineon der hohen Nachfrage nach Betreuungsplätzen nachkommen.

## **Welche Vorteile bietet das International Day Care Center berufstätigen Eltern?**

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde mit der ganztägigen Betreuung ein wichtiges Zeichen gesetzt: Eltern können zwischen 07:00 bis 17:30 Uhr ihre Kinder flexibel bringen und abholen, und das auch in Ferienzeiten. Rund 80 % der Eltern nutzen die Ganztagsoption, zumindest bis 15:00 Uhr. Insgesamt gibt es nur sehr wenige Schließtage und die Öffnungszeitenregelung geht beispielsweise auch auf die Bedürfnisse von Fachkräften im Schichtbetrieb ein.

## **Wie gestaltet sich die internationale Dimension der Kindertagesstätte?**

Die 120 Kinder, die derzeit im International Day Care Center in sechs Gruppen betreut werden, sprechen insgesamt 29 unterschiedliche Muttersprachen. Durch qualifizierte, bilinguale Betreuung werden ihre sprachlichen Fähigkeiten gefördert. Damit wird auch fremdsprachigen Kindern der Einstieg in das lokale Leben erleichtert. Für international mobile Familien ist das Primary Years Programme (PYP) von Vorteil, das Kindern ab dem dritten Lebensjahr eine spielerische Vorbereitung auf die Schule ermöglicht. Damit wird der Anschluss an das internationale Bildungssystem gesichert, denn dem PYP liegt der Lehrplan des internationalen Baccalaureates zu Grunde.

## **Ein weiteres Differenzierungsmerkmal ist der thematische Fokus „Technik und Naturwissenschaft“ – wie sieht das in der Praxis aus?**

Der Fokus „Technik und Naturwissenschaft“ wird als integrativer Bestandteil der Pädagogik umgesetzt. Begleitet von Pädagoginnen können die Kinder entlang ihrer natürlichen Neugierde Phänomene der Natur und Technik für sich entdecken. Beispielsweise können die Kinder an Spielen teilnehmen, welche ein naturwissenschaftliches Phänomen erkunden. Die Förderung sozialer Kompetenzen in der Gruppe stärkt außerdem das gemeinsame Lernen bzw. animiert Kinder dazu, auf unkomplizierte Art und

Weise auch voneinander zu lernen. So können Talente und Interessen fernab von tradierten Rollenbildern von Beginn an gefördert werden.

## **Welche Meilensteine prägten die Entstehungsphase des Projekts?**

Insgesamt begegnen wir mit diesem Konzept Herausforderungen, die nicht nur Infineon-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, sondern branchenübergreifend ein Thema sind. So war es wichtig, das International Day Care Center als private, aber „offene“ Kinderbetreuungseinrichtung zu gestalten und das setzte eine gute Zusammenarbeit mit allen Interessensgruppen voraus. Nur damit konnte das Projekt gelingen. Ein besonderer Meilenstein war jedenfalls die Auswahl des Betreibers, mit dem das Konzept gemeinsam ausgearbeitet und umgesetzt wurde. Hier hat die Sonnenstrahl GmbH mit ihren Kompetenzen und hoher Qualität eindeutig überzeugt.

## **Wie sieht die Partnerschaft zwischen Infineon Austria und dem Betreiber heute aus?**

Infineon Austria ist Initiator und Kooperationspartner. Mit einem jährlich ausgerichteten signifikanten finanziellen Beitrag ermöglichen wir die Sonderleistungen der Kindertagesstätte. Dazu zählen beispielsweise die erweiterten Öffnungszeiten, Ferienbetreuung, naturwissenschaftliche Orientierung in der Pädagogik und die bilinguale Betreuung in Deutsch und Englisch. Außerdem stellen wir die Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Räumlichkeiten in direkter Nähe des Infineon-Standortes wurden so konzipiert, dass das hochwertige pädagogische Konzept der Kindertagesstätte optimal umgesetzt werden kann. So umfasst das Areal einen „Naturnahgarten“ mit Wasserspielen, Gemüsegarten und Obstbäumen. Auch kleine Forscherräume wurden von Infineon-Technikerinnen und Technikern gemeinsam mit den Pädagoginnen und dem Architekten entworfen und eingerichtet.

# Kluge Kooperationen

Nicht jedes Unternehmen möchte sich einen eigenen Betriebskindergarten leisten. Und nicht in jedem Unternehmen gibt es so großen Bedarf, der die Einrichtung eines eigenen Kindergartens rechtfertigen würde. Für diese Unternehmen gibt es die Möglichkeit, gemeinsam eine Kinderbetreuungseinrichtung zu errichten, Betreuungsplätze zu erwerben oder mit Gemeinden zu kooperieren.

Die Förderung von Kooperationen ist auch eines der Ziele des Netzwerks „Unternehmen für Familien“, um Synergien zu nutzen und Doppelgleisigkeiten zu vermeiden. Auf der Online-Plattform [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at), aber auch in persönlichen Gesprächen, z.B. auf Veranstaltungen, wird die Kontaktaufnahme zwischen familienfreundlichen Unternehmen und Gemeinden möglich. Der nachfolgende Überblick zeigt, wie viele kluge Kooperationsmöglichkeiten es für Unternehmen gibt.

## Sparkasse NÖ Mitte West AG: Bedarfsgerechte Lösungen und Kooperationen

Die Sparkasse Niederösterreich Mitte West AG hat in Sachen Kinderbetreuung eine besondere Aufgabe zu meistern: Sie ist im Zentralraum Niederösterreichs mit 34 Filialen vertreten. Seitens der Geschäftsführung ist es ein Anliegen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern passende Möglichkeiten für ihre Kinderbetreuung anzubieten. Die weit verbreiteten Filialstandorte – aufgeteilt auf mehrere Regionen – erschweren jedoch dieses Vorhaben. Daher hat die Sparkasse Niederösterreich verschiedene Möglichkeiten, welche unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell in Anspruch nehmen können:

Einerseits gibt es eine Kooperation mit einer Kinderbetreuungseinrichtung – angesiedelt in St. Pölten, unserem Hauptsitz. Einige Plätze sind fix für „Sparkassen-Kinder“ reserviert und die Anzahl ist jederzeit erweiterbar. Dieses Angebot kann vorrangig von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Großraum St. Pölten genutzt werden und wird auch gut angenommen.

In den umliegenden Regionen werden individuelle Lösungsvorschläge wahrgenommen (z.B. Zuschüsse für Beiträge an Tagesmütter/-väter). Auch diese Angebote werden gerne genutzt.

**Auch in der Ferienbetreuung gibt es diverse Angebote, wie z. B.**

- spezielle Ermäßigungen für „Sparkassen-Kids“ (z.B. Sommercamps, Sprachkurse, Reisen etc.),
- Veranstaltungen/Ausflüge durch die Sparkasse NÖ mit Kindern eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an schulautonomen Tagen sowie
- spezielle Angebote bei weiteren Ferienbetreuungsaktionen.

## Takeda: Regionale Kooperationspartner

Beim Pharmakonzern Takeda gibt es etliche Angebote für die rund 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Beruf und Familie bestmöglich zu vereinen. Eine Säule davon ist das Thema Kinderbetreuung. Am Standort in Wien gibt es einen Betriebskindergarten, der von den Wiener Kinderfreunden betreut wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Orth an der Donau profitieren von einer Kooperation mit dem NÖ Landeskindergarten und auch für den Standort Linz wird an möglichen Kooperationen gearbeitet.

Die Nachfrage nach Kinderbetreuung wurde mit einer Bedarfserhebung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermittelt. Sie zeigte: Bedarf besteht vor allem für die Betreuung von Kleinkindern zwischen ein und zwei Jahren. Der Betriebskindergarten umfasst daher zwei Krabbelgruppen und vier Familiengruppen. Im Sinne der gelebten Integration und Vielfalt werden die Gruppen zusätzlich von English Native Speakern betreut.

Die ausgedehnten Öffnungszeiten, Montag bis Freitag von 05:30 bis 18:00 Uhr, sowie der ganzjährige Betrieb unterstützen die bessere Vereinbarkeit vom Beruf und Familie. An schulautonomen Tagen und während der Ferien bietet der Betriebskindergarten zusätzlich die Betreuung für Kinder im Volksschulalter an. Darüber hinaus wird an jedem Osterdienstag und Pfingstdienstag am Standort Wien seitens des Unternehmens eine Kinderbetreuung für jedes Alter durch ausgebildete Nannies gesorgt.

**Fazit:** Dank kluger, maßgeschneiderter Kooperationen lässt sich bei der betrieblichen Kinderbetreuung bei vergleichsweise geringem Aufwand viel bewegen.

## Pilotprojekt als Modell Überbetriebliche Kinderbetreuung in oberösterreichischen Unternehmen

Die Zahl berufstätiger Eltern steigt und somit auch deren Wunsch nach bedarfsgerechten Kinderbetreuungsplätzen, die durch flexible Öffnungszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Wer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entscheidung für Kind und Beruf aktiv unterstützt, hat letztendlich einen großen Vorsprung hinsichtlich der Attraktivität als Arbeitgeber. Darüber hinaus erhöht dies die Bindung an das Unternehmen, die Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebs.

Viele Betriebe unterstützen Eltern nach Möglichkeit mit eigenen Kinderbetreuungsangeboten dabei. So gibt es bundesweit Initiativen von Unternehmen, die für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein flexibles Kinderbetreuungsangebot geschaffen haben und hier mit viel Einsatz und Engagement wirkungsvolle Modelle zur besseren Vereinbarkeit anbieten.

Die oberösterreichischen Unternehmen Silhouette International Schmied AG, Rosenbauer International AG und die PEZ/Haas Gruppe waren Vorreiter für die Idee einer überbetrieblichen Kinderbetreuung. Im August 2015 eröffnete die gemeinsame Krabbelstube „Villa RoSiPez“. Durch die Kooperation ist ein bedarfsorientiertes Betreuungsangebot entstanden. Das Kompetenzzentrum KOMPASS der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria begleitete die Betriebe bis zur Realisierung ihres Pilotprojektes.

[www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at)

[www.biz-up.at](http://www.biz-up.at)

Auch die Firma TGW wurde von KOMPASS bei der Entwicklung einer betrieblichen Kinderbetreuung begleitet. 2018 öffnete das TGW Zwergennest in Marchtrenk seine Pforten. Gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich wurde ein innovatives Konzept entwickelt, das verschiedene Zugänge zur frühkindlichen Entwicklung miteinbezieht und individuelles Lernen in den Mittelpunkt stellt. Ein weiteres Beispiel ist die Kinderbetreuung der Firma Kellner & Kunz in Wels. Die Sommerbetreuung für Mitarbeiterkinder startete das Unternehmen bereits vor vier Jahren. Ab 2020 soll das bestehende Kinderbetreuungsangebot ein ganzjähriges werden.

Von der Idee und Projektentwicklung über die Auswahl der Kooperationspartner bis hin zur Umsetzung: KOMPASS im Netzwerk Humanressourcen hat sich seit 2011 als zentrale Anlaufstelle für oberösterreichische Betriebe etabliert und begleitet diese bei der Einführung von Kinderbetreuungsangeboten. Besonders erfreulich ist, dass viele weitere – große und kleine – oberösterreichische Unternehmen betriebliche Kinderbetreuung in Kooperation und auch einzeln umsetzen. Einen Einblick zu allen tollen Initiativen und den vielen Sommerbetreuungsprojekten finden Sie auf [www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at). Unternehmen erhalten Informationen und Unterstützung zu Themen wie Karenz- und Auszeitenmanagement, betriebliche Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



# Betriebs- tageseltern

Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern wollen, können dafür auch Kooperationen mit Tageseltern eingehen.

Für Unternehmen gibt es unterschiedliche Lösungen für betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Neben angemieteten Kontingent-Betreuungsplätzen in nahegelegenen Kinderbetreuungseinrichtungen und Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Gemeinden eröffnen auch Tageseltern oder Anbieter mobiler Kinderbetreuung neue Betreuungsperspektiven.

Dabei kann die Kinderbetreuung unter bestimmten Voraussetzungen in geeigneten Räumlichkeiten des Betriebes durch Betriebstagesmütter/-väter erfolgen. Unternehmen können entweder dauerhaft, wenn nur wenige Kinder zu betreuen sind, oder an speziellen Tagen (Fenstertagen) oder zu vorab besprochenen Tageszeiten

(z. B. immer nachmittags) geeignete Räumlichkeiten für die Kinderbetreuung durch Betriebstagesmütter/-väter bereitstellen, z. B. für die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern.

Rechtlicher Tipp: Die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung und damit auch die Regelung des Tageselternwesens liegt beim jeweiligen Bundesland. Die Kinderbetreuung kann in Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, der Steiermark und Tirol unter bestimmten Voraussetzungen in geeigneten Räumlichkeiten des Betriebes durch Betriebstagesmütter/-väter erfolgen.

## **Tagesmütter/-väter: gesetzliche Grundlagen**

Tagesmütter/-väter sind Personen, die grundsätzlich in ihrem Haushalt regelmäßig und entgeltlich Kinder längstens bis zur Beendigung der Schulpflicht betreuen. In allen Bundesländern ist eine Ausbildung verpflichtend vorgesehen. Tagesmütter/-väter können auch in Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen während der Sommerferien, im Haushalt der Eltern als „mobile Tagesmütter/-väter“ oder in Betrieben als „Betriebstagesmütter/-väter“ tätig werden. Diese Betreuungsformen sind jedoch nicht in allen Bundesländern zulässig.

### **Curriculum für Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-Väter**

Die Kinderbetreuung durch Tagesmütter/-väter soll in Österreich wie auch in anderen europäischen Ländern durch hohe Qualitätsstandards in der Aus- und Weiterbildung sowie durch fachliche Begleitung gekennzeichnet sein. Das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend setzte daher einen Impuls für ein Ausbildungsangebot für Tagesmütter/-väter mit bundesweit vergleichbarem

Ausbildungsumfang und -inhalt. Im Curriculum des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend sind 300 Unterrichtseinheiten (Theorie und Praxis in einem durchgängigen Lehrgang) als Mindeststandard zur Tagesmutter/-vater-Ausbildung festgelegt. Die vorgegebenen Standards sollen einen Beitrag zu einer einheitlichen Ausbildungsqualität in Österreich leisten. Für die Zertifizierung wurde ein entsprechendes Gütesiegel ins Leben gerufen, um durch positive Auszeichnung die Qualität der Ausbildungslehrgänge hervorzuheben.

[www.bmafj.gv.at](http://www.bmafj.gv.at)



Gütesiegel Ausbildungslehrgänge für Tageseltern

## Die Voraussetzungen im Detail

### Kärnten:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Landesregierung
- geeignete Räumlichkeiten in den Betrieben (Spiel- und Ruhemöglichkeiten über 30 m<sup>2</sup>; ausreichende Freispielflächen oder öffentlicher Spielplatz in der Nähe)
- maximal sechs Kinder von null Jahren bis zur Beendigung der Schulpflicht dürfen gleichzeitig von einer/m Betriebstagesmutter/-vater betreut werden

### Oberösterreich:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- geeignete Räumlichkeiten
- maximal fünf Kinder pro Tagesmutter/-vater bzw. maximal zehn Kinder, wenn gleichzeitig nur maximal fünf anwesend sind

### Salzburg:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Landesregierung
- geeignete Räumlichkeiten
- bei ganztägiger Betreuung: vier Kinder im nicht-schulpflichtigen Alter; bei nicht ganztägiger Betreuung: sechs Kinder, wenn zum Teil auch ältere Kinder betreut werden

### Steiermark:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- geeignete Räumlichkeiten in den Betrieben (Spiel- und Ruhemöglichkeiten über 30 m<sup>2</sup>; ausreichende Freispielflächen oder öffentlicher Spielplatz in der Nähe)

- maximal vier Kinder von null Jahren bis zur Beendigung der Schulpflicht dürfen gleichzeitig von einer/m Betriebstagesmutter/-vater betreut werden; pro Standort höchstens acht Kinder von zwei Betriebstagesmüttern/-vätern in örtlich getrennten Räumlichkeiten

### Tirol:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- geeignete Räumlichkeiten
- maximal vier Kinder unter zwölf Jahren bzw. maximal zehn Kinder, wenn gleichzeitig nur maximal sechs anwesend sind

Das Engagement der Länder Oberösterreich und Steiermark ist beim Thema Betriebstageseltern besonders hervorzuheben. Die Broschüre „Betriebliche Kinderbetreuung“ aus Oberösterreich bietet neben umfangreichen Informationen zu betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen auch Wesentliches über Betriebstagesmütter/Betriebstagesväter und es werden die Raumerfordernisse, die Finanzierung sowie Förderungen informativ dargestellt. Die Broschüre finden Sie unter [www.ooe-kindernet.at](http://www.ooe-kindernet.at) zum Download. Nähere Informationen zu Betriebstagesmüttern und Betriebstagesvätern in der Steiermark finden Sie unter: [www.verwaltung.steiermark.at](http://www.verwaltung.steiermark.at)

Tageseltern ermöglichen eine flexible Betreuung insbesondere für Kinder im Baby- oder Kleinkindalter. Die Kinder werden von Tageseltern in einer familiären Situation altersgerecht betreut und versorgt. Nachfolgende Beispiele zeigen, wie die Betreuung durch Betriebstageseltern aussehen kann.

## Diözese Graz-Seckau: Vorteile für alle

Die professionelle Betreuung eines Kindes in der Nähe des Arbeitsplatzes ist Eltern ein großes Anliegen. Auch der Diözese Graz-Seckau als familienfreundlichem Betrieb liegt die Betreuung der Kleinsten am Herzen. Daher bietet die Diözese Graz-Seckau in Kooperation mit dem Verein Tagesmütter Steiermark seit 1. September 2013 eine zusätzliche Tagesmutter am Standort Mesnergasse 5 an. Vor allem für junge Mütter kann der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert werden, wenn das Kind in unmittelbarer Nähe betreut werden kann. Außerdem fallen aufwendige Fahrtzeiten weg und die Flexibilität der Arbeitszeit ist nicht so eingeschränkt, wie es bei einer Tagesmutter am anderen Ende der Stadt wäre.

## LeitnerLeitner Wirtschaftsprüfer und Steuerberater: Anforderungen bestens erfüllt

Der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater LeitnerLeitner kooperiert mit den Tagesmüttern des OÖ Familienbunds. Dafür wurde eine 150 m<sup>2</sup> Wohnung oberhalb der betriebs-eigenen Kantine angemietet und kindgerecht adaptiert. „Für uns als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sind hervorragend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wertvollste Kapital. Aufgrund der permanenten Rechtsentwicklung ist ein rascher Wiedereinstieg auch im Interesse der Mütter. Daher wurden schon seit Langem immer wieder Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung evaluiert, bisher jedoch aufgrund gesetzlicher Auflagen und mangels flexibler Modelle nie verwirklicht. Durch das Modell mit den Betriebstagesmüttern/-vätern wurde eine optimale Alternative geschaffen, die die Anforderungen von Eltern, Kindern und Unternehmen bestens erfüllt“, heißt es aus dem Unternehmen. Die Eltern schätzen besonders, dass die Betreuungszeiten sehr flexibel mit den Tagesmüttern vereinbart werden können. Da sich die neue Kinderbetreuungsstätte direkt beim Arbeitsplatz befindet, sparen die Eltern auch noch Wegzeiten. Die Betreuung wurde in den ersten drei Jahren durch das Land OÖ gefördert. Eine Erstförderung erfolgte durch die Familie & Beruf Management GmbH.

Tageseltern werden auch in der betrieblichen Kinderbetreuung immer wichtiger. Von ihrer Flexibilität profitieren Eltern und Betriebe; von der familiären, qualitätsvollen Betreuung auch kleine Kinder.

# Betreuungs- lücken richtig schließen

Wenn es für regelmäßige Kinderbetreuungsangebote von Unternehmen zu wenig Ressourcen oder Bedarf gibt, können auch punktuelle Betreuungsangebote eine wertvolle Unterstützung für berufstätige Eltern sein.

Oft entstehen auch trotz eines grundsätzlich guten Betreuungsarrangements Betreuungslücken, die schwer zu schließen sind. Unternehmen können ihre Beschäftigten mit punktgenauen Lösungen unterstützen. Egal ob in den Ferien, stundenweise oder bei Veranstaltungen – es gibt für jeden Bedarf eine Lösung.

## Oesterreichische Nationalbank: OeNB-Feriencamps

Natascha Bukor-Rohm stand Anfang des Jahres 2018 gemeinsam mit ihrer Familie vor der Herausforderung: Wo bzw. wie bringe ich meinen Sohn (Volksschule) in der 9-wöchigen Ferienzeit unter? Ein 9-wöchiger Urlaub ist selten möglich. Daher kam die Ankündigung der OeNB-Ferienbetreuung für den Sommer in der Sport- und Freizeitanlage Langenzersdorf gerade richtig. Ihr Sohn hat sich für einen Workshop des DaVinciLab entschieden, in dem Kindern spielerisch Programmieren näher gebracht wurde.

Besonders geschätzt hat Frau Bukor-Rohm das Transferangebot der OeNB: Die oft zeitintensiven Hin- und Rückfahrten für Eltern und Kinder fielen gänzlich weg. Mittels Autobus ging es direkt von der OeNB in der Früh hin zur Freizeitanlage. Am späten Nachmittag wurden die Kinder ebenfalls wieder direkt zum Arbeitsplatz der Eltern gebracht. Zudem war die Kombination aus spielerischem Lernen und nachmittäglichen Sportprogramm ein weiterer Pluspunkt, der Natascha Bukor-Rohm sehr zugesagt hat.

## Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG): Kostenlose Ferienbetreuung

In den Ferien können schnell Betreuungslücken entstehen. Das zeigte auch eine Bedarfserhebung unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BIG in Wien. Deshalb bietet das Unternehmen eine Kinderferienbetreuung in den Osterferien sowie zwei Wochen in den Sommerferien an. Die Ferienbetreuung findet in den Räumlichkeiten des Unternehmens bzw. am Campus der Wirtschafts-

universität (WU) statt und wird vom Kinderbüro der Uni Wien mit seinen „Flying Nannies“ durchgeführt. Kosten für die Eltern fallen keine an. Das Angebot kann für Kinder zwischen 1 und 13 Jahren genützt werden. Mit diesen punktuellen Betreuungsangeboten will die BIG einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter zu gestalten. Andererseits lernen die Kinder das Unternehmen kennen, in dem ihre Eltern arbeiten und viel Zeit verbringen. Die Eltern können stressfrei und unbeschwert ihrer Arbeit nachgehen, während die Kinder in der Nähe gut versorgt sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen das Angebot und nehmen es positiv an, bilanziert die BIG.

## Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG: Betreuung an Fenstertagen

An Fenstertagen sowie an schulautonomen Tagen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG darauf verlassen, dass ihre Kinder sicher und professionell betreut werden. Gemeinsam mit dem Erste Bank Konzern wird die Betreuung in Kooperation mit „Belvedere 21“ angeboten. Erfahrene Kunstvermittlerinnen und Kunstvermittler bieten ganztägige Kreativ-Workshops für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren an. Der Großteil der dafür anfallenden Kosten wird vom Betriebsrat übernommen.

## Alpen-Adria-Universität-Klagenfurt: Flexible Kinderbetreuung

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt bietet eine flexible, stundenweise Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 8 Wochen (!) – 12 Jahren an. Die Öffnungszeiten wurden den nachgefragten Betreuungszeiten der Eltern angepasst und auf einen Ganzjahresbetrieb umgestellt. Die Sommerbetreuung wurde durch ein innovatives Bildungs- und Betreuungsangebot erweitert. Gerade in den

sogenannten „studienfreien Zeiten“ nützen studierende Eltern die zusätzlichen Betreuungsangebote, um ihre wissenschaftlichen Arbeiten voranzutreiben bzw. sich auf Prüfungen vorzubereiten. Der Wiedereinstieg nach der Babypause erfolgt früher, sodass Wiedereinsteigerinnen auf ein ganzjähriges Angebot angewiesen sind. Die Wissenschaftlerinnen stehen in dem Spannungsfeld, ihre Forschungs- und Publikationsarbeit zügig voranzutreiben.

## Generali Versicherung AG: Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Die Generali betreibt seit 2015 in Kooperation mit den Wiener Kinderfreunden einen Betriebskindergarten. Neben den Öffnungszeiten, die sich an den Gegebenheiten des Unternehmens orientieren, ist die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz ein großer Vorteil für die Eltern. Zusätzlich bietet die Generali in Kooperation mit den Kinderfreunden als speziellen Service die freizeitpädagogische Betreuung von sechs- bis zehnjährigen Schulkindern an schulfreien Tagen, wie etwa Oster-, Pfingstdienstag oder Allerseelen, an. Diese Betreuung findet unabhängig vom Kindergarten statt und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Generali Österreich können ihre Kinder dazu anmelden.

## Österreichische Lotterien GmbH: Positives Feedback

Kinderbetreuung ist bei den Österreichischen Lotterien keine Glückssache, sondern gut geplant. Das Unternehmen bietet Betreuung in der ersten und in der letzten Ferienwoche im Sommer sowie an allen Fenstertagen im Kalenderjahr an. „Nach der Auswahl des Anbieters haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die möglichen Termine im InfoNet angeboten. Nachdem feststand, dass es genügend Interessentinnen und Interessenten gibt, haben wir die Termine mit dem Anbieter fixiert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nun ihre Kinder fix zur Kinderbetreuung anmelden“, berichten die Österreichischen Lotterien. Auch sie entschieden sich für das Kinderbüro der Uni Wien als Anbieter.

Das Unternehmen stellt für die Kinderbetreuung einen großen Besprechungsraum zur Verfügung, der über eine eigene Küche und Sanitäreinrichtungen verfügt. Dieser Besprechungsraum befindet sich etwas abseits von den Büros, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gestört werden und die Kinder unbeschwert spielen können. Es gibt sowohl von den Kindern als auch von den Eltern sehr positives Feedback, freut man sich bei den Österreichischen Lotterien. Außerdem haben Eltern die Möglichkeit, die Kinder im Notfall an den Arbeitsplatz mitzunehmen. Zudem werden auch Informationen über Notfall-Betreuungseinrichtungen auf der Karenzmanagement-Roadmap im InfoNet von „abz\*Austria“ angeboten.

## BILLA AG: Eigenes Feriencamp

Bei einem Frauenanteil von 86 % bei BILLA ist der Bedarf an Kinderbetreuung naturgemäß hoch. Dementsprechend stellen Ferienwochen und schulautonome Tage oft eine große Herausforderung dar. Deshalb bietet BILLA in den Oster- und Sommerferien Themencamps für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Ob beim zweiwöchigen Englisch-Action-Camp oder den einwöchigen Sport-Abenteuer und Kids-Camps – die Kinder werden rundum versorgt. Zahlreiche In- und Outdoor-Aktivitäten sorgen für Spaß und viel Abwechslung. In der BILLA-Zentrale werden die Kleinen zusätzlich an Osterdienstag, Pfingstdienstag und Allerseelen professionell betreut. 2018 wurde das Angebot in den Sommermonaten um Tagescamps erweitert. Dass das vielfältige Angebot bei der Vereinbarkeit hilft, zeigen die zahlreichen positiven Rückmeldungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Energie AG Oberösterreich: Ferienzeiten überbrücken

Erfahrungsbericht von Martina Ablinger-Steidl: „Um die lange Ferienzeit zu überbrücken, hat mein Sohn heuer an der Ferienwoche in der Energie AG OÖ teilgenommen. Das war eine tolle Unterstützung für uns! Die Ferienwoche

bietet uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Kinder im Alter zwischen 6 und 12 Jahren für die Dauer einer Woche (im August) mit in die Arbeit zu nehmen, zwei Wochen werden angeboten. Neben der Beaufsichtigung und Betreuung der Kinder sind auch Bewegung, Kreativangebote und Ausflüge angesagt. Sogar unser Generaldirektor DDr. Steinecker nimmt sich in diesen Tagen Zeit, um den Kindern einen Besuch abzustatten, heuer wurde sogar gemeinsam gekocht. Nach ihrem vierjährigen Bestehen sind die Ferienwochen bei uns im Haus bestens bekannt und erfreuen sich absoluter Beliebtheit,

genauso wie der Kids-Day am schulfreien Osterdienstag, ein Ausflugstag für Mitarbeiterkinder, den wir voraussichtlich auf einen zweiten Tag in den kommenden Herbstferien ausweiten werden. Durch diese und andere familienfreundliche Angebote hat mein Sohn ein Bild davon, wo und mit wem seine Mama ihre 32-Stunden-Woche verbringt. Wenn er „groß“ ist, möchte er natürlich auch für die Energie AG arbeiten. Bis dahin hat er noch genügend Zeit, um zu überlegen, welchen Beruf er später ausüben möchte.“

## Formen und Grundlagen der punktuellen Kinderbetreuung

Betreuungsformen wie Spielgruppen, stundenweise Betreuung oder Nachmittagsbetreuung sind eine wichtige und unverzichtbare Ergänzung zur geregelten Kinderbetreuung. Sie sind nicht gesetzlich geregelt.

### Spielgruppen

Hier werden meist Kinder im Alter von 18 Monaten bis zum Schuleintritt tages- bzw. stundenweise betreut. Es gibt kleine Unterschiede bei den verschiedenen Einrichtungen.

### Stundenweise Betreuung

Diese Form der Betreuung wird von verschiedenen Institutionen als Babysitting oder Kurzzeitbetreuung angeboten. Eltern haben die Möglichkeit, ihre Kinder für einen kurzen Zeitraum von einer Betreuungsperson in deren Haushalt, im Haushalt der Eltern oder in den Räumlichkeiten einer Einrichtung

betreuen zu lassen. Preisvereinbarung bzw. sonstige Vertragsbestandteile sind zwischen Anbietern und Interessenten privatrechtlich zu klären.

### Nachmittagsbetreuung

In oder außerhalb der Schule wird von unterschiedlichen Trägerorganisationen eine Lern- und Freizeitbetreuung am Nachmittag angeboten.

### Ferienbetreuung

Für die Sommerferien, aber vereinzelt auch für Weihnachts-, Semester- und Osterferien, werden unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten und Aktivitäten angeboten. Die Sommerkindergärten und -horte bzw. Tagesbetreuungen und Camps mit unterschiedlichen Schwerpunkten (Sport, Sprachen, Kunst und Kreatives etc.) können wochenweise gebucht werden.

### **Ferienbetreuung auf einen Blick**

Während der Ferien ist es für berufstätige Mütter und Väter oft eine große Herausforderung, eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu finden. Aufgrund der großen Nachfrage stellt die Familie & Beruf Management GmbH jährlich eine Plattform mit aktuellen Ferienbetreuungsprojekten aus ganz Österreich zur Verfügung.

Das Angebot umfasst die stunden-, tage- und wochenweise Betreuung von Kindern und Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr. Die Bandbreite reicht von Sport- und Musikcamps über Kreativwochen bis hin zu Lerngruppen. Auch für Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Ferien unterstützen und Informationen über Betreuungsangebote weitergeben wollen, bietet die Plattform Unterstützung.

Die Plattform steht ganzjährig zur Verfügung:  
[www.familieundberuf.at/services/ferienbetreuung](http://www.familieundberuf.at/services/ferienbetreuung)

in den Schulferien umfasst. In Zusammenarbeit mit der Caritas bietet die Oberbank AG eine mobile Kinderbetreuung für Notfälle an. Dieses Angebot ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei, musste allerdings noch nie in Anspruch genommen werden.

### **Bundesrechenzentrum GmbH: Betreuung an „unechten“ Feiertagen**

Das Bundesrechenzentrum bietet seinen Beschäftigten Kinderbetreuung an „unechten“ Feiertagen, nämlich Osterdienstag, Landesfeiertag oder Pfingstdienstag. Diese Maßnahme wurde als Ergebnis der Teilnahme am Audit *berufundfamilie* gesetzt. Den Vorschlag haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund mangelnder Alternativen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an „unechten“ Feiertagen eingebracht. Die Betreuung erfolgt in Kooperation mit den Kinderfreunden, die das Tagesprogramm in enger Abstimmung mit dem Unternehmen und auch den Kindern festlegen. Flexibilität und das Preis-Leistungs-Verhältnis waren entscheidende Kriterien für die Auswahl des Anbieters, so das Bundesrechenzentrum.

### **Oberbank AG: Sommerbetreuung für alle**

Im Jahr 2010 befragte die Oberbank alle Eltern in der Bank nach den größten Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung. Dabei wurden die finanzielle Belastung für die Betreuung von Unter-3-Jährigen, die Überbrückung der Sommerferien und die Erkrankung von Kindern als Hauptprobleme ermittelt. Das Unternehmen bietet in ganz Österreich anstelle eines Betriebskindergartens, der nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Linz zu Gute kommen würde, einen Zuschuss zur erforderlichen Kinderbetreuung für Kinder bis zum Ende der allgemeinen Schulpflicht an.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde damit ein Modell entwickelt, das nicht nur Eltern mit Kleinkindern unterstützt, sondern auch die oft kostspielige Betreuung

## Mummy and Daddy go working – Me too Flexible Kinderbetreuung in Unternehmen am Beispiel der „Flying Nannies“

Das Angebot der Flying Nannies des Kinderbüros der Universität Wien ist eine ergänzende Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

### Kinderbetreuung wird zu dem Zeitpunkt und an dem Ort geboten, an dem sie gebraucht wird:

- an schulfreien Tagen und in den Ferien
- während Karenzelterntreffen in Betrieben und diversen Einrichtungen
- während Schulungen in Betrieben und Einrichtungen
- bei vorhersehbaren längeren Sitzungen
- bei betrieblichen Feiern und Veranstaltungen
- für Kundinnen und Kunden des Unternehmens (z. B. bei Beratungsgesprächen in Banken, in Krankenhäusern etc.)

### Das Kinderbüro klärt direkt mit den Unternehmen alle wichtigen Punkte:

- Identifikation der potenziellen Zielgruppe: Familienstruktur im Unternehmen, Alter der Kinder
- Bedarfsabschätzung/-erhebung: Für welche Gelegenheiten, für welche Tage wünschen sich die Beschäftigten Kinderbetreuung?
- Kinderbetreuungstage (rechtzeitige Ferienplanung: Eltern denken in Schuljahren – Firmen in Kalenderjahren) sowie Betreuungszeiten festlegen (Kernarbeitszeiten, Freitagsregelungen)
- tatsächlich zu betreuende Altersgruppe festlegen
- Programm der Kinderbetreuung abklären (Ausflüge, bestimmte Themenwünsche z. B. orientiert an den Firmenleitlinien und/oder Vermittlung von Inhalten, die zum Arbeitsalltag der Eltern passen)

- Raumbeschaffenheit für Betreuung überprüfen (5 m<sup>2</sup>/Person) – Sicherheitsbegehung
- Ausstattung organisieren (Tische und Sessel in Absprache) und fürs leibliche Wohl der Kinder sorgen (Kantine im Betrieb, naheliegendes Restaurant, Catering)
- Annehmungsmodalitäten klären, Anmeldung der Eltern abwickeln und Kinderlisten erstellen (Abholzeiten, besondere Bedürfnisse, Wünsche, Vorlieben)
- Zutrittsvereinbarungen für Betreuungspersonen und Kinder klären
- interne Kommunikation (z. B. Betriebsrat, HR, CEO)

### Das Kinderbüro bietet dabei nicht nur fachlichen Rat, sondern auch organisatorische Unterstützung:

- Kommunikation mit den Unternehmen über den Bedarf: Zuschnitt einer passenden Betreuung
- Programmstellung, Material besorgen
- Elterninfo verfassen
- passendes Betreuungsteam zusammenstellen (auch Ersatz bei Ausfällen)
- Kollektiv-Unfallversicherung der Kinder

[www.kinderbuero-uniwien.at](http://www.kinderbuero-uniwien.at)



# Das doppelte Wochengeld hilft

Familie und Beruf zu vereinbaren, ist nicht nur für Mitarbeiterinnen, sondern auch für Unternehmerinnen eine große Herausforderung. Gerade bei Kleinbetrieben oder Ein-Personen-Unternehmerinnen (EPU) kann die Zeit rund um die Geburt eines Kindes mitunter existenzgefährdend sein.

Wenn es keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gibt und auch kein Partner oder Familienmitglied „aushilft“, muss der Betrieb für einen längeren Zeitraum schließen. Das bedeutet in der Regel: kein Umsatz, kein Einkommen, laufende Kosten und Verluste im Kundenstock. Mit der „Betriebshilfe“ hat „Frau in der Wirtschaft“ in ganz Österreich eine Serviceleistung durchgesetzt, auf die im Fall des Falles Verlass ist: Für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist stehen Betriebshelferinnen und Betriebshelfer kostenlos zur Verfügung, die den Betrieb sach- und fachgerecht weiterführen – bis die Unternehmerin wieder einsatzfähig ist. Auch im Fall einer Erkrankung stellen Betriebshelferinnen und Betriebshelfer sicher, dass das Unternehmen weitergeführt wird.

Frau P., sie ist Friseurin mit einem eigenen kleinen Salon, den sie als Ein-Personen-Unternehmerin führt, hat durch die Betriebshilfe profitiert. „Mein Kind kam mit Kaiserschnitt auf die Welt, ich war also längere Zeit nicht einsatzfähig.“ Durch die Betriebshilfe konnte das Geschäft dennoch fachlich qualifiziert weitergeführt werden. „Ich bin dankbar, dass die Zeit durch die Unterstützung der Betriebshilfe überbrückt werden konnte und freue mich, schon bald wieder selbst in meinem Salon zu sein“, resümiert Frau P.

## Bessere Absicherung

Die „Betriebshilfe“ ist aber nur Teil eines laufend erweiterten Angebots zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Frau in der Wirtschaft“ konnte weitere wichtige Verbesserungen für Unternehmerinnen durchsetzen, darunter das doppelte Wochengeld. Das GSVG-Wochengeld wurde von ursprünglich knapp 27 Euro auf nunmehr 56,03 Euro pro Tag erhöht (Wert für 2020). Diese Neuregelung löste eine über 30 Jahre alte Fixbetragsregelung mit jährlichen Valorisationen ab und brachte eine finanziell deutlich spürbare Verbesserung. Für die Zeit des Mutterschutzes kann das Wochengeld acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, am Tag der Entbindung sowie acht Wochen nach der Entbindung bezogen werden. Unternehmerinnen sind damit unselbstständig Erwerbstätigen gleichgestellt.

## Wichtiger Beitrag für Vereinbarkeit

Eine Unternehmerin, die von mehr finanzieller Sicherheit durch das neue Wochengeld profitiert hat, ist Frau P., eine Maßschuhmacherin. Die Ein-Personen-Unternehmerin schätzte das erhöhte Wochengeld als einen Baustein, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert: „Das ist eine schöne Verbesserung. Man ist finanziell nicht so unter Druck und kann sich voll auf das Baby konzentrieren.“ Dazu kommt eine weitere finanzielle Unterstützung, von der Unternehmerinnen seit Mitte 2013 profitieren: Solange man Wochengeld bezieht, muss man keine SVA-Beiträge zahlen. Die Betriebshilfe war für Frau P. kein Thema, da in ihrer Branche ohnehin ein Mangel an qualifizierten Personen besteht. Dass sie ihr Geschäft bald nach dem Mutterschutz wiedereröffnen konnte, verdankt Frau P. vor allem ihrem Lebensgefährten, der ein Jahr in Karenz gegangen ist. „Das muss gesellschaftlich akzeptiert werden“, wünscht sie sich. Die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können sowie Betrieb und Zuhause unter einem Dach, sind weitere Erfolgsfaktoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Klar ist aber auch: Man muss Familie und Beruf auch persönlich wollen und sich dafür einsetzen.



#### **Für Unternehmerinnen erreicht**

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch eine Frage der finanziellen Rahmenbedingungen. „Frau in der Wirtschaft“ hat dabei für Unternehmerinnen wichtige Erfolge erreicht:

- Verdoppelung des Wochengeldes auf 56,03 Euro pro Tag (Wert 2020)
- keine SVA-Beiträge während des Bezuges von Wochengeld
- Ausnahme von der Pflichtversicherung bei geringfügiger Erwerbstätigkeit neben Kinderbetreuungsgeldbezug und für die Dauer der Kindererziehung bis zu vier Jahren
- kostenlose Betriebshilfe während des Mutterschutzes

[www.unternehmerin.at](http://www.unternehmerin.at)

**Fazit:** Individuelle Vereinbarkeitsarrangements und wirksame Vereinbarkeitspolitik müssen sich bestmöglich ergänzen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Lippenbekenntnis ist. Sichere finanzielle Rahmenbedingungen rund um die Geburt eines Kindes, wie sie „Frau in der Wirtschaft“ durchsetzen konnte, sind eine wichtige Starthilfe, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Anfang an gelingen kann.

# Mit Familien- freundlichkeit gewinnen

Eine familienfreundliche Personalpolitik bringt Vorteile für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Eine Studie im Auftrag der Familie & Beruf Management GmbH zeigt, dass Familienfreundlichkeit wirkt – und zwar nach innen und nach außen.

## Die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik auf einen Blick:<sup>3</sup>

### Familienfreundlichkeit in Unternehmen ...

10%	mehr Bewerberinnen und Bewerber pro Stelle
13%	höheres familienbewusstes Image
8%	höhere Kundenbindung
12%	höhere Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
8%	höhere Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
23%	weniger krankheitsbedingte Fehltage
7%	weniger Kündigungen

Diese Zahlen sprechen eine klare Sprache. Immer mehr Unternehmen und Institutionen in Österreich erkennen den Mehrwert, den eine familienbewusste Personalpolitik bringt. Um diese familienfreundlichen Organisationen stärker miteinander zu vernetzen und deren Austausch untereinander zu fördern, wurde das **Netzwerk „Unternehmen für Familien“** ins Leben gerufen. Mit diesem Netzwerk bietet die Familie & Beruf Management GmbH eine Plattform, auf welcher Arbeitgeber, aber auch Gemeinden, zeigen können, was sie im Bereich Familienfreundlichkeit alles leisten. Im Zuge zahlreicher Veranstaltungen wird zudem der Wissens- und Erfahrungsaustausch gefördert und neue Ideen für ein familienfreundlicheres Österreich generiert. Um eine familienfreundliche Personalpolitik auch nachhaltig im Betrieb umzusetzen und zu verankern, bietet die Familie & Beruf Management GmbH als nächsten Schritt am Weg Richtung Familienfreundlichkeit die Personalmanagement-Tools **Audit berufundfamilie** und **Audit hochschuleundfamilie** an.

**Die Familie & Beruf Management GmbH unterstützt Sie gerne auf Ihrem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit. Wir freuen uns auf Sie!**

Familie & Beruf Management GmbH  
Untere Donaustraße 13–15, 1020 Wien  
Tel.: 01 218 50 70  
audit@familieundberuf.at  
[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)



<sup>3</sup> Schneider, Helmut/Quednau, Anja (2012 + 2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung.

# Netzwerk „Unternehmen für Familien“

„Unternehmen für Familien“ ist ein Netzwerk von Unternehmen und Gemeinden, Sozialpartnern und weiteren wichtigen Stakeholdern für ein familienfreundliches Österreich mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Selbstverständlichkeit zu machen.

Die Initiative „Unternehmen für Familien“, welche 2015 ins Leben gerufen wurde, hat das Ziel, maßgebliche Impulse für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu liefern und durch gemeinsames Engagement und Vernetzung auf breiter Basis einen Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeizuführen. „Unternehmen für Familien“ ist ein österreichweites Netzwerk aus familienfreundlichen Unternehmen, Institutionen und Gemeinden, die Familienfreundlichkeit als zentralen Standort- und Wettbewerbsfaktor, aber auch als gesellschaftliche Aufgabe erkannt haben und ein Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich setzen wollen. Mittlerweile engagieren sich bereits mehr als 550 Unternehmen, Institutionen und Gemeinden aus ganz Österreich als starke Partner im Netzwerk.

Das Netzwerk organisiert jährlich zahlreiche Informationsveranstaltungen, schwerpunkt- und branchenspezifische Vernetzungstreffen sowie Partnertage, in denen Erfahrungen und Wissen ausgetauscht, Kontakte geknüpft und neue Ideen entwickelt werden. Mit der Online-Plattform [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at) soll dieser Vernetzungs- und Gemeinschaftsgedanken auch online gefördert werden. Die Plattform bietet eine Fülle an familienfreundlichen Maßnahmen und Best-Practice-Beispielen von zertifizierten familienfreundlichen Unternehmen, Institutionen und Gemeinden, die zeigen, wie familienfreundliche Lösungen in der Praxis umgesetzt werden.



## Die Vorteile auf einen Blick

- Familienfreundlichkeit ist von zentraler Bedeutung für den Wirtschafts-, Lebens- und Zukunftsstandort Österreich.
- Familienfreundlichkeit in Unternehmen vermindert krankheitsbedingte Fehltag und Fluktuation, erhöht die Mitarbeitermotivation und die Rückkehrquote.
- Familienfreundlichkeit in Gemeinden erhöht die Lebensqualität aller Generationen, belebt das Miteinander und fördert das Image nach außen.
- Familienfreundlichkeit in Gemeinden wirkt der Abwanderung entgegen.

## Kernstück: Online-Plattform [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

Die Homepage von „Unternehmen für Familien“ bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen, Institutionen und Gemeinden.

### „Unternehmen für Familien“ bietet:

- **eine Fülle an innovativen, familienfreundlichen Maßnahmen** wie beispielsweise Eltern-Kind-Büro, Betriebskindergärten, aktives Karenzmanagement, Generationenspielflächen, Kooperationen zwischen Gemeinden und Unternehmen in der Kinderbetreuung u.v.m.,
- **zahlreiche Best-Practice-Beispiele und Erfahrungsberichte** aus der Praxis,
- **den monatlichen Newsletter „Familie & Beruf“** damit Sie immer auf dem Laufenden sind und keine Neuigkeiten auf der Online-Plattform verpassen. Neben aktuellen Best Practices der Partner wird über Veranstaltungen und neue Aktivitäten aus der familienfreundlichen Community berichtet,
- **Austausch, Vernetzung und Kooperation** zu familienfreundlichen Maßnahmen/Vereinbarkeit von

Familie und Beruf in Unternehmen, Institutionen und Gemeinden sowie

- **eine Wissensplattform mit Studien und Ratgebern** zu Themen wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Angebote oder Betreuungseinrichtungen.

Unternehmen und Gemeinden sind herzlich eingeladen, Partner der Initiative für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich zu werden.

Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter: [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

**Oder schreiben Sie an:**  
[office@unternehmen-fuer-familien.at](mailto:office@unternehmen-fuer-familien.at)

Die Organisation des Netzwerks obliegt der Familie & Beruf Management GmbH.

### „Wegweiser Familienfreundlichkeit“

Mit dem digitalen Beratungsinstrument „Wegweiser Familienfreundlichkeit“ wurde eine innovative Methode entwickelt, um Unternehmen die Erfolgsfaktoren von Familienfreundlichkeit aufzuzeigen. Auf Basis der Angaben des Unternehmens zu aktuellen Herausforderungen werden in kürzester Zeit und kostenlos die individuellen wirtschaftlichen Vorteile von Investitionen in Familienfreundlichkeit ermittelt. Das Tool richtet sich dabei sowohl an Unternehmende, Top-Führungskräfte und Beschäftigte, als auch an sonstige interessierte Personen.

[www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at](http://www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at)



# Audit *berufundfamilie*

Das *Audit berufundfamilie* ist ein Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ermittelt Potenziale und bietet für alle Betriebe spezifische Lösungen, die sich rechnen.

Bei der Entwicklung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen wird besonderer Wert auf das Erreichen einer Balance der Unternehmensinteressen und der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Um Familienbewusstsein auch langfristig im Betrieb zu verankern, werden im Auditprozess konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Das Audit *berufundfamilie* ist in allen Branchen, Betriebsgrößen (ab fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) sowie Rechts- und Unternehmensformen mit Sitz in Österreich anwendbar.

reichischen Gütezeichen auch das europaweit geschützte Markenzeichen *workandfamily* auf Veröffentlichungen, Druckschriften, Produkten sowie für allgemeine Kommunikationszwecke zu verwenden. Grundsätzlich sind das staatliche Gütezeichen und das Zertifikat für die Dauer von drei Jahren gültig. Da sich der Bedarf aber immer weiter verändert, können Unternehmen nach diesem Zeitraum eine neuerliche Re-Auditierung durchführen. Mit dem Festsetzen neuer Ziele können sie die staatliche Auszeichnung für weitere drei Jahre tragen.

## Staatliches Gütezeichen



Unternehmen und Organisationen, die das Audit *berufundfamilie* erfolgreich umgesetzt haben, werden

von der Republik Österreich, vertreten durch die zuständige Bundesministerin/den zuständigen Bundesminister, mit dem staatlichen Gütezeichen und Zertifikat im Rahmen eines Festaktes ausgezeichnet. Mit der Verleihung wird bescheinigt, dass sich der Betrieb dem Prozess der Auditierung gestellt sowie weiterführende Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet hat.

Mit dem staatlichen Gütezeichen *berufundfamilie* erhält das Unternehmen das Recht, neben dem öster-

## Förderungen

Durch das Förderungsprogramm der Familie & Beruf Management GmbH für das Audit *berufundfamilie* haben Unternehmen die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für den Auditprozess zu erhalten. Die wichtigsten Eckdaten:

- Anspruchsberechtigt sind private Unternehmen ab fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Pro Unternehmen ist eine einmalige Förderung mittels schriftlichen Antrages möglich (es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung).
- unbürokratische und unkomplizierte Vergabe der Förderung mit direkter Auszahlung an die Antragstellenden

Förderhöhe	Betrag
5–50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 5.000,–
51–150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 4.000,–
ab 151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	€ 3.000,–

Erste und zweite Re-Auditierung	
5–150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 3.000,–
ab 151 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	€ 2.000,–

Weitere Details sowie alle Unterlagen zu den Förderungen erhalten Sie direkt bei der Familie & Beruf Management GmbH.

### Spezielles Angebot für KMU – Audit *berufundfamilie* KOMPAKT

Für kleine und mittlere Unternehmen mit 5-50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht ein eigenes, verkürztes Verfahren zur Verfügung. Die Vorteile des Audits

bleiben erhalten und die Unternehmen werden nach erfolgreichem Abschluss mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Das Audit speziell für KMU kann zudem mit einem geringeren Zeitaufwand und vereinfachten Prozessunterlagen umgesetzt werden.

Förderhöhe	Betrag
5–50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 5.000,-



## Service & Kontakt

### **Familie & Beruf Management GmbH**

Untere Donaustraße 13–15/3

1020 Wien

+43 1 218 50 70

[office@familieundberuf.at](mailto:office@familieundberuf.at)

[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

### **Netzwerk „Unternehmen für Familien“**

Untere Donaustraße 13–15/3

1020 Wien

+43 1 218 50 70-20

[office@unternehmen-fuer-familien.at](mailto:office@unternehmen-fuer-familien.at)

[www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

## Zuständige Landesstellen für Kinderbetreuung

### **Wien**

#### **Magistrat 10 – Wiener Kindergärten**

Thomas-Klestil-Platz 11, 1030 Wien

+43 1 277 55 55

+43 1 4000-90309

[post@ma10.wien.gv.at](mailto:post@ma10.wien.gv.at)

#### **Magistrat 11 – Wiener Kinder- und Jugendhilfe**

##### **Gruppe Recht, Bewilligung und Aufsicht von Kinder- tagesheimen, Tageseltern und Kindergruppen**

Rüdengasse 11, 1030 Wien

+43 1 4000-8011 Servicetelefon

+43 1 4000-90 739

(Referat Kindertagesheime)

+43 1 4000-90 737

(Referat Tageseltern und Kindergruppen)

[service@ma11.wien.gv.at](mailto:service@ma11.wien.gv.at)

[g-gra@ma11.wien.gv.at](mailto:g-gra@ma11.wien.gv.at)

### **Niederösterreich**

#### **Amt der NÖ Landesregierung**

##### **Abteilung Schulen und Kindergärten**

Tor zum Landhaus, Wiener Straße 54, 3109 St. Pölten

+43 2742 9005-13238

[post.k5@noel.gv.at](mailto:post.k5@noel.gv.at)

##### **Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsver- waltung (Tagesmütter)**

Landhausplatz 1, Haus 9, 3109 St. Pölten

+43 2742 9005-13298 bzw.

+43 2742 9005-13524

[kinderbetreuung@noel.gv.at](mailto:kinderbetreuung@noel.gv.at)

### **Burgenland**

#### **Amt der Burgenländischen Landesregierung**

##### **Abteilung 7 – Bildung, Kultur und Gesellschaft**

##### **Referat Kindergarten**

Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt

+43 2682 600-2972

[post.a7-bildung@bgld.gv.at](mailto:post.a7-bildung@bgld.gv.at)

##### **Hauptreferat Bildung**

+43 57 600-2425

[post.a7-bildung@bgld.gv.at](mailto:post.a7-bildung@bgld.gv.at)

##### **Abteilung 7 – Referat Familie**

(Tagesmütterförderung)

+43 57 600-2536

[post.a7-familie-foerderungen@bgld.gv.at](mailto:post.a7-familie-foerderungen@bgld.gv.at)

### **Oberösterreich**

#### **Amt der OÖ Landesregierung**

##### **Bildungsdirektion Oberösterreich**

##### **Abteilung Präs/7 – Elementarpädagogik**

Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

+43 732 7720-15526

[bd-ooe.post@bildung-ooe.gv.at](mailto:bd-ooe.post@bildung-ooe.gv.at)

## **Salzburg**

### **Amt der Salzburger Landesregierung**

#### **Abteilung 2 – Kultur, Bildung und Gesellschaft**

Referat 2/01 – Kinderbetreuung, Elementarbildung,  
Familien

Gstättengasse 10, 5020 Salzburg

+43 662 8042-5421

[kinder-familie@salzburg.gv.at](mailto:kinder-familie@salzburg.gv.at)

## **Kärnten**

### **Amt der Kärntner Landesregierung**

#### **Abteilung 6 – Bildung und Sport**

#### **Kinderbetreuung und Inspektion**

Mießtaler Straße 1

9021 Klagenfurt am Wörthersee

+43 50 536-16002

[abt6.kinderbetreuung@ktn.gv.at](mailto:abt6.kinderbetreuung@ktn.gv.at)

## **Steiermark**

### **Amt der Steiermärkischen Landesregierung**

#### **Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft**

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz

+43 316 877-2099

[abteilung6@stmk.gv.at](mailto:abteilung6@stmk.gv.at)

#### **Referat Kinderbildung und -betreuung**

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz

+43 316 877-5499

[kin@stmk.gv.at](mailto:kin@stmk.gv.at)

## **Tirol**

### **Amt der Tiroler Landesregierung**

#### **Abteilung Gesellschaft und Arbeit**

#### **Elementarbildung**

Heiliggeiststraße 7, 6020 Innsbruck

+43 512 508-7882

[ga.elementarbildung@tirol.gv.at](mailto:ga.elementarbildung@tirol.gv.at)

#### **Abteilung Gesellschaft und Arbeit**

#### **Familie (Tagesmütter)**

Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck

+43 512 508-7831

[ga.familie@tirol.gv.at](mailto:ga.familie@tirol.gv.at)

## **Vorarlberg**

### **Amt der Vorarlberger Landesregierung**

#### **Abteilung Elementarpädagogik,**

#### **Schule und Gesellschaft**

Landhaus, 6901 Bregenz

+43 5574 511-22105

[bildung.gesellschaft@vorarlberg.at](mailto:bildung.gesellschaft@vorarlberg.at)

#### **Fachbereich Jugend und Familie**

Landhaus, 6901 Bregenz

+43 5574 511-22175

[jugend.familie@vorarlberg.at](mailto:jugend.familie@vorarlberg.at)

## **Hilfe bei der Umsetzung**

### **Kinderbüro Universität Wien gGmbH**

Lammgasse 8/8, 1080 Wien

+43 1 4277-24277

Flying Nanny: Thomas Troy

(Ansprechperson)

+43 1 4277-24267

[kinderbuero@univie.ac.at](mailto:kinderbuero@univie.ac.at)

[thomas.troy@univie.ac.at](mailto:thomas.troy@univie.ac.at)

### **KOMPASS Kompetenzzentrum**

#### **für Karenz und Karriere**

Netzwerk Humanressourcen

Business Upper Austria

OÖ Wirtschaftsagentur GmbH

Projektmanagement:

Mag. Romana Steinmetz

Hafenstraße 47–51, 4020 Linz

+43 732 79810-5192

+43 664 818 6558

[romana.steinmetz@biz-up.at](mailto:romana.steinmetz@biz-up.at)

**Tagesmütter Graz-Steiermark  
gemeinnützige Betriebs GmbH**

Keesgasse 10/I, 8010 Graz  
Michaela Linhart, MBA  
(Geschäftsführung)  
+43 316 671 460-12  
[office@tagesmuetter.co.at](mailto:office@tagesmuetter.co.at)

**Wehrmann Education Consulting**

Dr. Ilse Wehrmann  
Sachverständige für Frühpädagogik  
Touler Straße 1, 28211 Bremen  
Deutschland  
+49 421 30156683 bzw.  
+49 421 30156682  
[mail@ilse-wehrmann.de](mailto:mail@ilse-wehrmann.de)

## Nützliche Links

**Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend  
Sektion II - Familie und Jugend**  
[www.bmafj.gv.at](http://www.bmafj.gv.at)

**Wegweiser Familienfreundlichkeit**  
[www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at](http://www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at)

**Unternehmen für Familien**  
[www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

**Familie & Beruf  
Management GmbH (FBG)**  
[www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

**berufundfamilie-Index**  
[www.berufundfamilie-index.at](http://www.berufundfamilie-index.at)

**Wehrmann Education Consulting**  
[www.ilse-wehrmann.de](http://www.ilse-wehrmann.de)

**Industriellenvereinigung**  
[www.iv.at](http://www.iv.at)

**Kinderbetreuung**  
[www.kinderbetreuung.at](http://www.kinderbetreuung.at)

**Kinderdrehscheibe Steiermark**  
[www.kinderdrehscheibe.net](http://www.kinderdrehscheibe.net)

**Kinderfreunde**  
[www.kinderfreunde.at](http://www.kinderfreunde.at)

**Kinder in Wien**  
[www.kinderinwien.at](http://www.kinderinwien.at)

**Kinderbüro Universität Wien**  
[www.kinderbuero-uniwien.at](http://www.kinderbuero-uniwien.at)

**Familienbund OÖ**  
[www.ooe.familienbund.at](http://www.ooe.familienbund.at)

**OÖ Kindernet – Kinderbetreuung in Oberösterreich**  
[www.ooe-kindernet.at](http://www.ooe-kindernet.at)

**Bundesverband der Tagesmütter / Tagesväter**  
[www.bundesverband.at](http://www.bundesverband.at)

**Wiki Gruppe**  
[www.wiki.at](http://www.wiki.at)

**Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)**  
[www.wko.at](http://www.wko.at)





