

LEITFADEN

Betriebliche Kinderbetreuung

Tipps & Beispiele von und für Unternehmen



Inhalt

Vorwort	2
Davon profitieren alle Beteiligten	4
Lösungen für alle Betriebe	6
In 10 Schritten zum Erfolg	9
Unternehmenseigene Betriebskindergärten & Krippen	10
Das International Day Care Center	16
Kluge Kooperationen	18
Betriebstageseltern	21
Betreuungslücken sicher schließen	24
Das doppelte Wochengeld hilft	30
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	32
Mit Familienfreundlichkeit gewinnen	34
Service & Kontakt	36
Zuständige Landesstellen für Kinderbetreuung	36
Hilfe bei der Umsetzung	38
Nützliche Links	38

Jede Unternehmerin, jeder Unternehmer weiß, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das wichtigste Kapital sind, um dauerhaft und nachhaltig erfolgreich zu sein.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in erfolgreichen Unternehmen längst gelebte Praxis.

Immer mehr Unternehmen haben die Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen längst erkannt, diese bereits umgesetzt oder planen sie. Inspiration, Ideen und Best Practices, wie auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Unternehmen verbessern können, finden Sie in unserem neu herausgegebenen „Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung – Tipps & Beispiele von und für Unternehmen“. Familienpolitik ist Zukunftsthema und ebenso Standort- und Wettbewerbsfaktor. Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen in Österreich insgesamt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur gelebten Selbstverständlichkeit zu machen, das ist Ziel der 2015 gegründeten Initiative des Bundesministeriums für Familien und Jugend „Unternehmen für Familien“, die auch von der Wirtschaftskammer Österreich und der Industriellenvereinigung unterstützt wird.

Die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen ist groß. Um Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen zu können, sind bedarfsgerechte, flexible und individuelle Betreuungsformen und gute Qualität notwendig. Wichtig ist daher die institutionelle Kinderbetreuung, weshalb der Bund den Ausbau flächende-

ckender Betreuungsplätze unterstützt. Entscheidend ist hier, speziell in Blickrichtung „individuell und maßgeschneidert“, gerade auch das Engagement der Unternehmen und die betriebliche Kinderbetreuung. Denn wer kennt die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und der Arbeitgeber besser als diese selbst? Dass es für jedes Unternehmen die passende Lösung der betrieblichen Kinderbetreuung gibt, das zeigt auch unser Leitfaden mit Tipps & Tricks aus den verschiedensten Branchen und Unternehmensgrößen. Denn es ist nicht immer der Betriebskindergarten die richtige Lösung und das passende betriebliche Kinderbetreuungsangebot ist keine Frage der Unternehmensgröße, sondern der richtigen Planung.

Dass sich Familienfreundlichkeit für Unternehmen rechnet und auch betriebswirtschaftliche Größen positiv beeinflusst, hat eine empirische Studie zum Status quo der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen und zu deren betriebswirtschaftlichen Effekten nachgewiesen. Familienfreundlichkeit bringt eine Senkung der Mitarbeiterfluktuation und damit geringere Personal(-rekrutierungs-)kosten, geringere Fehlzeiten

sowie eine hohe Rückkehrquote nach der Karenz. Dieses Ergebnis wiederum bestätigte auch die neue Studie „Renditenpotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“ mit dem Resultat, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Win-win-Situation für Beschäftigte und Unternehmen ist. Die „Vereinbarkeitsrendite“ auf Investitionen zur Familienfreundlichkeit liegt nach diesen Berechnungen bei 25 Prozent, bei optimaler Umsetzung kann sogar eine Rendite von bis zu 40 Prozent erreicht werden. Darum investieren auch Sie in Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen! Alles spricht dafür.

Der Praxisleitfaden gibt Ihnen einen Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten der Kinderbetreuung und hilft mit Kontaktadressen sowie Serviceangeboten weiter. Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größen stellen ihre realisierte betriebliche Kinderbetreuung vor, zusätzlich informieren Fachbeiträge!

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



Dr. Sophie Karmasin
Bundesministerin für Familien und Jugend



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin der Wirtschaftskammer Österreich



Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär der Industriellenvereinigung

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 Tagesmütter /-väter. Gefördert werden auch gemeindeübergreifende Kooperationen, um eine ganzjährige Kinderbetreuung zu sichern.

Klare Vorteile für Unternehmen

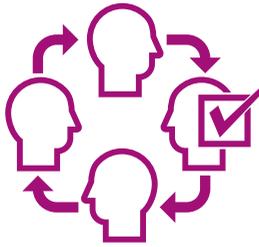
Zusätzlich zu den öffentlichen und privaten Angeboten ist auch das Engagement von Unternehmen in der Kinderbetreuung wichtig. Die Praxis zeigt: Betriebe können besonders zielgenau und mit vielfältigen Mitteln dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Beschäftigten zu verbessern.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



VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN AUF EINEN BLICK

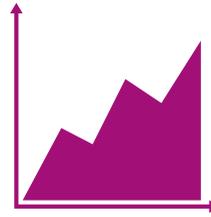
- verbesserte Position im Wettbewerb um Fachkräfte
- gesteigerte Motivation und Zuverlässigkeit bei den Mitarbeiter/innen
- höhere Kontinuität der Beschäftigung und weniger Fluktuation
- reduzierte Personalengpässe aufgrund des früheren Wiedereintritts in das Berufsleben
- sinkende Kosten, da für Karenzierte weniger Ersatz-Mitarbeiter/innen 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





Recruitingvorteile

Der Fachkräftemangel stellt viele Betriebe vor große Herausforderungen. Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte 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 damit 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. Dabei ist der Aufbau einer Kinderbetreuung oft eine gute Lösung. Eine Befragung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster zeigt, dass die Wertschöpfung pro Mitarbeiter/in bei familienfreundlichen Unternehmen höher ist. Das Engagement zur Kinderbetreuung ist eine strategisch wichtige Investition in die Motivation der Mitarbeiter/innen und die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens.



Kosteneinsparungen

Eine familienorientierte Unternehmenspolitik kann zu erheblichen Einsparpotenzialen führen und sich betriebswirtschaftlich für Unternehmen rechnen. Beschäftigte, die sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen, haben weniger Fehlzeiten. Die geringere Fluktuationsrate bei familienfreundlichen Unternehmen kann zu erheblichen 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 der Kinder ihrer Mitarbeiter/innen nicht nur neue Maßstäbe, sondern stellen auch ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung unter Beweis. Familienfreundlichkeit kann deutliche Imagevorteile bringen nicht nur bei aktuellen und künftigen Mitarbeiter/innen, sondern auch bei Medien, in der Öffentlichkeit und in der Region.

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, Tagesmutter/-vater, etc.)
- Ort der Betreuung
- Betreuungszeiten

Unternehmen können für eine solche Bedarfsanalyse Daten der Personalverwaltung auswerten und Beschäftigte selbstverständlich anonym nach ihrem Betreuungsbedarf befragen.

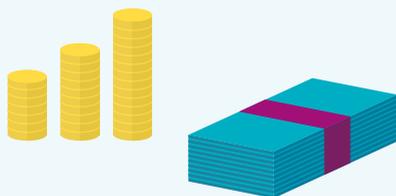
Die Auswertung der Bedarfsanalyse zeigt, in welchem Umfang beschäftigte Mütter und Väter Unterstützung bei der Kinderbetreuung brauchen:

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



STEUERLICHE ASPEKTE

Bei Betriebskindergärten handelt es sich um Einrichtungen und Anlagen des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer/innen. Sofern der Betriebskindergarten allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen angeboten wird, besteht keine Steuerpflicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in dieses Angebot nutzt. Aufwendungen des Arbeitgebers für Betriebskindergärten sind grundsätzlich abzugsfähig. Weitere Informationen zu diesem Thema finden sich im Handbuch „Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik“ unter www.familieundberuf.at/service



Jedes Unternehmen sollte in der Folge klären, wie stark es den Fokus auf die familienfreundliche Maßnahme 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 jedenfalls vielfältig. Für Unternehmen aller Größen und Branchen gibt es Lösungen, die sich rechnen.



Für große Unternehmen oder durch 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 Mitarbeiter/innen effizient und abgestimmt auf das Unternehmen finden. 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.

Möglich ist aber auch die Förderung bestehender Einrichtungen in der Umgebung, die dadurch kapazitätsmäßig und personell ausgelastet bzw. sogar ausgebaut werden können, um so mehr Kindern Platz zu bieten. Betriebe können dort zum Beispiel für die Kinder der Mitarbeiter/innen Plätze 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. Tagesmütter/-väter 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 Mitarbeiter/innen und des Unternehmens vorbei geplant wird.



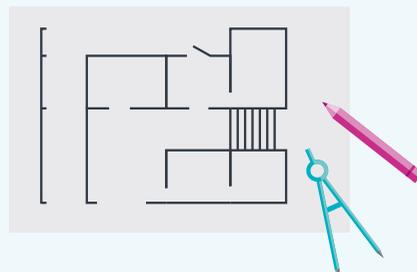
CHECKLISTE: PLANUNG

Betreuungsbedarf klären:

- Regelmäßiger Betreuungsbedarf
- Punktueller Betreuungsbedarf

Intensität und Ausmaß des Engagements:

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



Beratung zahlt sich aus

Punkto Kinderbetreuung ist die Zusammenarbeit mit Expert/innen und Profis empfehlenswert. Institutionen, die auf Familiendienstleistungen spezialisiert sind und sich mit lokalen Strukturen, pädagogischen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten auskennen, sind verlässliche Partner.

Die Zusammenarbeit zwischen engagierten Müttern und Vätern, Unternehmensleitung, Personalabteilung sowie Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrat ist ebenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor. Zudem finden Sie ab Seite 36 weiterführende Links zu diversen Servicestellen.



ALTERNATIVEN ZUR INSTITUTIONELLEN BETRIEBLICHEN KINDERBETREUUNG

Um Mitarbeiter/innen 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.



Servicestelle

Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen des Unternehmens eine Abendveranstaltung oder ein längeres Seminar besuchen, ist eine temporäre Kinderbetreuung in entsprechenden Räumlichkeiten ein hilfreiches Angebot.

Tagesmütter/-väter in Betrieben

Die Betriebe stellen geeignete Räumlichkeiten für die Betreuung bereit und Betriebsstagesmütter/-väter betreuen mindestens zwei Kinder von Mitarbeiter/innen des Betriebes. Die Betreuung von externen Kindern wäre ebenfalls möglich.

Babysitterdienst

Zur Entlastung der Mitarbeiter/innen mit kleinen Kindern können kurzfristig flexible Betreuer/innen nach Absprache und Bedarf vom Unternehmen engagiert werden.

Inhouse-Betreuung

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



In 10 Schritten zum Erfolg

Der nachfolgende Überblick zeigt in zehn 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 Ausgaben für Kinderbetreuung durch sinkende Personalkosten (z.B. geringere Fluktuationsrate, geringerer Weiterbildungsbedarf aufgrund kürzerer Karenzzeit) gesenkt werden.

3.

Kontakt zu Förderstellen aufnehmen

Stadt, Gemeinde oder Land sind wichtige Ansprechpartner/innen, um eine endgültige Bedarfsklärung vorzunehmen, wenn öffentliche Fördermittel in Anspruch genommen werden möchten.

4.

Trägermodell auswählen und externe Betreiberausschreibung 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 eng wie möglich kommunizieren und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

6.

Standort und geeignete Räumlichkeiten suchen bzw. errichten

Wichtig sind u.a. grundlegende Überlegungen zum Raumkonzept. Dieses Konzept kann zusammen mit einem/einer in der Raumgestaltung für Kinder erfahrenen Architekten/in entwickelt und abgestimmt werden.

7.

Personalsuche und -auswahl

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 zum 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 die Arbeit begleitendes 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.

Unternehmenseigene Betriebskindergärten & Krippen

Je mehr Mitarbeiter/innen ein Unternehmen hat, desto lohnenswerter sind Investitionen in Familienfreundlichkeit.

Viele Unternehmen haben sich bereits dafür entschieden, ihre Mitarbeiter/innen mit einer eigenen Kinderbetreuungseinrichtung zu unterstützen – und damit dem eigenen geschäftlichen Erfolg zu nützen. Die nachfolgenden Praxisbeispiele zeigen, welche Erfahrungen österreichische Unternehmen mit den eigenen Betriebskindergärten oder Kinderkrippen gemacht haben.

 **Oesterreichische Kontrollbank AG:
Rückkehrquote von knapp 100
Prozent**

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 Prozent. Bei Teilzeitleösungen gibt es für die Mitarbeiter/innen 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 Waldpädagog/innen gestaltet wurden, wurde den Kindern dabei der Erfahrungsraum Wald näher gebracht.

 **Erste Group:
MiniCampus**

Seit vielen Jahren bietet die Erste Group Mitarbeiter/innen 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 aufrecht erhalten. 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 von 07:00 bis 19:00 Uhr geöffnet.

★ **Holding Graz:**
Unterstützung bei Schichtdiensten

Im Jahr 2009 startete die Holding Graz mit einer Bedarfserhebung und Planungen zur Errichtung des Kindergartens und der Kinderkrippe „himmelgrün“. Die Eröffnung folgte im September 2010. Am Standort der ehemaligen Augartensauna schuf die Holding Graz eine Kinderbetreuungsstätte für insgesamt 39 Kinder im Alter von null bis sechs Jahren. Die Betriebsführung für die Kinderbetreuung wurde ausgeschrieben und es konnte ein Partner mit langjähriger, hoher pädagogischer Kompetenz ins Boot geholt werden. Erweiterte Öffnungszeiten von 6:00 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 Mitarbeiter/innen ist es oft nicht einfach, eine adäquate Betreuungssituation zu schaffen. Durch „himmelgrün“ wissen Eltern ihre Kinder auch in den Randzeiten bestens betreut und können sich daher intensiver auf ihre Arbeit konzentrieren. „Somit ergibt sich eine Win-win-Situation: Die Mitarbeiter/innen müssen sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen

und das Unternehmen verzeichnet eine höhere Bindung und Motivation, verbunden mit höherer Produktivität durch geringere Fehlzeiten“, bilanziert die Holding Graz.

★ **BKS Bank AG:**
Bewährte Betreuung

Seit 1998 verfügt die Zentrale der BKS-Bank über die Krabbelstube „Kinki“. Die BKS Bank war damit das erste Unternehmen in Kärnten, das seine Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen 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 einen Zuschuss zu Campaufenthalten der Kinder von Mitarbeiter/innen leistet.

Seit 2016 wird an ausgewählten Brückentagen 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.



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.



Unicredit Bank Austria AG: **Vereinbarkeit und Chancengleichheit**

„Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weil wir überzeugt sind, dass die Familie ein wichtiger Kraftspender für die täglichen beruflichen Herausforderungen ist“, steht auf einem Plakat der Bank Austria zu lesen. Eine wichtige Unterstützung in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten die zwei bewährten Betriebskindergärten der Bank Austria mit großzügigen Öffnungszeiten und gut erreichbaren Standorten. „Sie ermöglichen den Eltern, sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren – wohl wissend, dass ihre Kinder bestens aufgehoben sind“, so eine Vertreterin des Unternehmens. In der Ferienzeit stehen „Ferien KidsCamps“ am Programm – inklusive Bring- und Abholservice im Notfall. Neben der besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist der Bank Austria auch die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wichtiges Anliegen.



Raiffeisenlandesbank OÖ: **Vorreiter bei Familienfreundlichkeit**

Als Vorreiter bei Familienfreundlichkeit hat die Raiffeisenlandesbank OÖ als erste Bank in Oberösterreich in Kooperation mit dem KVL-KiTa-Verband 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 Kindergartenengruppe 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 acht bis 15 Jahren ein „Kindererlebnistag“ veranstaltet, der z.B. 2016 unter dem Motto „Geh' ma Linz schau“ gestanden ist.

Doch auch während des Jahres organisiert der Betriebsrat der Raiffeisenlandesbank OÖ ein vielfältiges Programm für die Kinder von Mitarbeiter/innen. Angefangen von einer großen Weihnachtsfeier bis hin zu Malkursen, Schwimmkursen, Schi- und Snowboardkursen wird hier viel getan, um die Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen zu festigen.

Wiedereinstieg leicht gemacht

Als familienfreundliches Unternehmen bietet die Raiffeisenlandesbank OÖ neben der betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung ein umfangreiches Förderprogramm für Wiedereinsteiger/innen 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 Frauenförderprogramme 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 Rahmenbe-

dingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Schließlich sind sie unser wichtigstes Kapital“, argumentiert die Raiffeisenlandesbank OÖ.

Allianz Elementar Versicherungs AG: Professionelle Vorbereitung

Der Allianz ist es wichtig, dass sich Frauen künftig nicht mehr zwischen Kind und Karriere entscheiden müssen. Gleichzeitig sollen Väter es einfacher haben, das Heranwachsen ihrer Sprösslinge aktiv mitzuleben. Etwa 60 Prozent aller Väter wollen gemäß den Erhebungen des Unternehmens einen Teil der Karenz übernehmen. Jedoch erschweren größtenteils unzureichende Rahmenbedingungen dem modernen Mann von heute, dieses Vorhaben in die Tat umzusetzen, so das Unternehmen. Um diesen Themen auf den Grund zu gehen, führte die Allianz im Jänner 2012 eine Frauenbefragung durch, wo unter anderem Rahmenbedingungen wie eine hausinterne Kinderbetreuung abgefragt wurden. Hohes Interesse zeigte sich vor allem an einem hausinternen Betriebskindergarten, dessen Errichtung Anfang 2013 durch den Vorstand beschlossen wurde.

Die Vorgehensweise der Allianz begann mit einer Analyse von Best Practice-Beispielen anderer Unternehmen, dann erfolgte eine Bedarfserhebung, bei der Mitarbeiter/innen unverbindliche Voranmeldungen abgeben konnten. Nachdem aufgrund von über 50 Anmeldungen der Bedarf ermittelt wurde, folgten die Überprüfung von geeigneten Räumlichkeiten, die Auswahl eines Betreibers unter sorgfältiger Überlegung von entsprechenden Qualitätskriterien sowie die Ausarbeitung eines Zeitplanes. Gemeinsam mit einem Architekten, der auf Kindergärten spezialisiert ist, wurde eine Machbarkeitsanalyse erstellt und ein Umsetzungsplan definiert. Ein ganz wesentlicher Faktor im Rahmen all dieser Tätigkeiten war die Einbeziehung der Mitarbeiter/innen, heißt es aus dem Unternehmen. Unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse, die im Rahmen der Errichtung eines Betriebskindergartens zu berücksichtigen sind, wurden durch eine Stakeholderanalyse überprüft. Am 7. Jänner 2014 wurden die Pforten des Allianz Betriebskindergartens geöffnet.

★ Betriebskindergarten BMLFUW, BMFJ und BIG: **Gemeinsames Projekt für gelebte Vereinbarkeit**

Die Unterstützung der Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von großer Bedeutung, da die Familie ein wichtiger Kraftspender für die täglichen beruflichen Herausforderungen ist. Als Arbeitgeber im eigenen Wirkungsbereich mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld als gutes Beispiel voranzugehen gehört zu den Prioritäten des Ministeriums für ein lebenswertes Österreich, des Familienministeriums und der Bundesimmobiliengesellschaft (BIG).

Im September 2016 wurde diesbezüglich ein weiterer Meilenstein gesetzt und gemeinsam ein hauseigener Betriebskindergarten eröffnet. Die Plätze im Betriebskindergarten werden vorrangig für Kinder von Bediensteten des Ministeriums für ein lebenswertes Österreich, des Familienministeriums und der BIG zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden auch Kinder der anderen umliegenden Bundesministerien sowie externe Kinder aufgenommen, sofern Plätze frei sind.

Als Betreiber wurde der Verein „Kinder in Wien“ von Seiten der BIG ausgewählt, welcher aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen, seines pädagogischen Leitbildes und seiner professionellen Betreuung, ein idealer Partner ist. Die vier alterserweiterten Gruppen für Kinder von einem bis sechs Jahren sind auf max. 20 Kinder beschränkt. Die Betreuung 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. Die großzügigen Öffnungszeiten und der gut erreichbare Standort ermöglichen den Eltern sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren wohl wissend, dass ihre Kinder in guten Händen aufgehoben sind.

★ **KIWI-Betriebskindergarten des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Fast immer offen**

Bis auf die letzte Schulferienwoche sowie in der Zeit von Weihnachten bis Neujahr, ist

i CHECKLISTE: BETRIEBSKINDERGARTEN

Wenn die Bedarfsanalyse im Unternehmen 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 man auch um Förderung für die zu betreuenden Kinder ansuchen. Die Förderung ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.



der KIWI-Betriebskindergarten des BMWFW in der Vorderen Zollamtsstraße in Wien das ganze Jahr über durchgehend geöffnet. „Da wir ein Jahresbetrieb sind, gibt es auch in den Schulferienzeiten für alle bei uns gemeldeten Kinder eine Betreuungsmöglichkeit. Dies gilt auch für alle anderen KIWI-Standorte (Kindergarten und Hort) in Wien“, berichtet der Kindergarten-Betreiber „Kinder in Wien“ (KIWI). Im KIWI-Betriebskindergarten des BMWFW werden Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren betreut. Die Alterserweiterung ist ein wichtiger Teil des KIWI-Konzeptes. Darüber hinaus basiert dieses Konzept auf dem offenen Arbeiten. „Wir orientieren uns an den aktuellen Kinderthemen im Haus, sowie an unterschiedlichen reformpädagogischen Richtungen und arbeiten immer wieder in Form von Projekten an bestimmten Themenbereichen mit den Kindern“, so KIWI. Durchschnittlich werden über 80 Kinder in vier Gruppen betreut. KIWI organisiert auf Anfrage auch in zahlreichen Betrieben zusätzliche Ferienbetreuung für Schulkinder.

Verkehrsbüro AG: Ferien in Wien

Die Verkehrsbüro Group bietet Euro-tours-Mitarbeiter/innen in Tirol einen Betriebskindergarten: Die Kinderbetreuungseinrichtung „Arche Noah“, die sowohl über einen Kindergarten als auch eine Kinderkrippe verfügt, hat nicht nur ihre Pforten unter dem Jahr, sondern auch während der Ferienzeiten geöffnet, was vor allem für berufstätige Eltern eine willkommene Erleichterung darstellt. Der Kindergarten befindet sich direkt im Unternehmen im Erdgeschoß.

Die angestelltenfreundlichen Öffnungszeiten: Montag bis Donnerstag von 7:00 bis 17:00 Uhr, Freitag von 7:00 bis 15:30 Uhr. Neun Kinder zwischen eineinhalb und drei Jahren und 15 Kinder bis sechs Jahren werden von vier Kindergärtnerinnen betreut.

Damit die Kinder in ihrer Entwicklung entsprechend gefördert werden, stehen am Vormittag kindorientierte Bildungseinheiten auf dem Programm. Das Mittagessen wird von der firmeneigenen Küche zubereitet. Im Anschluss daran gehen die meisten Kinder

schlafen, um Ruhe zu finden und die neuen Eindrücke zu verarbeiten. Mit Schwung und Elan geht es in die zweite Tageshälfte, die von beiden Gruppen gemeinsam verbracht wird.

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 Mitarbeiter/innen 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 verschiedenste Kinderbetreuungsstätten in Form von Krabbelstuben, Kindergärten, Sonderformen, flexiblen Kinderbetreuungen und Tagesmüttern/-vätern bzw. Betriebstagesmüttern/-vätern. Betreuungsangebote gibt es für Kinder von ein bis zehn Jahren. Die Mitarbeiter/innen des OÖ Familienbunds bezahlen in den eigenen Kinderbetreuungseinrichtungen nur 50 Prozent des Elternbeitrages.

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.

Das International Day Care Center

Infineon Austria bietet Platz für insgesamt 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 3.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung, Entwicklung und Produktion sowie in internationalen Marketingfunktionen. Rund 23 Prozent 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 Ergebnisse 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. Die Initiative ist so erfolgreich, dass wir die Kapazität des Day Care Centers wieder erweitert haben: seit 1. September 2016 gibt es zusätzlich zwei alterserweiterte Gruppen (40 Plätze) im neuerrichteten Anbau, damit stehen Betreuungsplätze für insgesamt 120 Kinder zur Verfügung.

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 sieben Uhr morgens bis halb sechs Uhr abends ihre Kinder flexibel bringen und abholen, und das auch in Ferienzeiten. Rund 80 Prozent der Eltern nutzen die Ganztagsoption, zumindest bis 15:00 Uhr.

Insgesamt gibt es nur sehr wenige Schließ-tage 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 14 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 die 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 Interessensgrup-



Dipl. Ing. Dr. Sabine Herlitschka, MBA
Vorstandsvorsitzende der Infineon Technologies Austria AG

pen 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. Im Frühjahr 2014 eröffneten wir das International Day Care Center zum zweiten Mal, diesmal in einem neu erbauten Gebäude in unmittelbarer Nähe des Infineon Standortes. Die Räumlichkeiten wurden so konzipiert, dass das hochwertige pädagogische Konzept der Kindertagesstätte optimal umgesetzt werden kann. So umfasst das Areal einen „Naturgarten“ mit Wasserspielen, Gemüsegarten und Obstbäumen. Auch kleine Forscher-räume wurden von Infineon Technikerinnen und Technikern gemeinsam mit den Pädagoginnen und dem Architekten entworfen und eingerichtet. Die Erweiterungen, die im Herbst 2016 abgeschlossen wurden, folgen demselben Konzept.

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, 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 37 Filialstandorten vertreten. Seitens der Geschäftsführung bestand der Wunsch, den Mitarbeiter/innen Möglichkeiten für eine Kinderbetreuung anzubieten. Die weit auseinanderliegenden Filialstandorte erschwerten jedoch dieses Vorhaben. Daher ist die Sparkasse eine Kooperation mit einer bestehenden Kinderbetreuungseinrichtung eingegangen: Einige Plätze sind seitdem fix für „Sparkassen-Kinder“ reserviert und die Anzahl ist jederzeit erweiterbar. Dieses Angebot kann vorrangig von Mitarbeiter/innen aus dem Großraum St. Pölten genutzt werden. Bei Anfragen aus entfernteren Regionen wird vom Unternehmen versucht, individuelle Lösungsmöglichkeiten anzubieten.

Eine Bedarfserhebung zu Beginn hat bestätigt, dass Interesse hinsichtlich einer Kinderbetreuung besteht. Auch nach wie vor werden bestehende Angebote genutzt. Die Plätze in der Kinderbetreuungseinrichtung werden individuell vergeben. Und in den umliegenden Regionen werden individuelle Lösungsvorschläge wahrgenommen (z.B. Zuschüsse für Beiträge an Tagesmütter).

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

- Spezielle Ermäßigungen der Kinderbetreuungseinrichtung für „Sparkassen-Kids“ (Sommercamps, Sprachkurse, Reisen, ...)
- Veranstaltungen/Ausflüge durch die Sparkasse mit Kindern eigener Mitarbeiter/innen an schulautonomen Tagen
- Teilnahme an Ferienbetreuungsprojekten (Einblicke in eine Bank mit passenden Themen)



Shire AG: Regionale Kooperationspartner

Der Pharmakonzern Shire mit Standorten in Wien und Orth an der Donau lässt seinen Betriebskindergarten „BÄXBÄR“ in Wien von den Wiener Kinderfreunden betreuen, während es für die Kinder der Mitarbeiter/innen in Orth an der Donau eine Kooperation mit dem NÖ Landeskindergarten gibt. Die Nachfrage nach Kinderbetreuung wurde mit einer Bedarfserhebung unter den Mitarbeiter/innen ermittelt. Sie zeigte: Bedarf besteht vor allem für die Betreuung von Kleinkindern zwischen ein und zwei Jahren.



Für die Ferienbetreuung von Volksschulkindern hat Shire durch „BÄXBÄR“ eine eigene Aktivwoche zusammenstellen lassen. Sie bietet täglich ein abwechslungsreiches Ausflugsprogramm, wobei die Kinder jeweils wieder in der Betreuungseinrichtung abgeholt werden.

 **Mondelez Österreich Production GmbH: Betreuungsplätze nach Bedarf**

„Wir haben uns entschieden, unsere Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, da die fehlende Betreuung für viele Mitarbeiter/innen – speziell für Frauen – immer noch eine große Hürde darstellt, arbeiten zu gehen“, erläutert man beim Nahrungsmittelproduzenten Mondelez das Engagement in der Kinderbetreuung. Die unternehmensinterne Bedarfserhebung zeigte die größte Nachfrage im Bereich der Sommer- und Kleinkindbetreuung. Für einen eigenen Betriebskindergarten war der Bedarf aber zu gering. Außerdem verfügt das Unternehmen nicht über die nötigen Grünflächen, die für die Kinderbetreuung wünschenswert wären. Deshalb entschied man sich bei Mondelez für eine Kooperation

mit dem Verein „Kinderfreunde“. Das Unternehmen bekommt dort Betreuungsplätze, wenn Bedarf von Seiten der Mitarbeiter/innen besteht. Betreut werden können Kinder zwischen 15 Monaten und vier Jahren. Auf Kooperationen setzt das Unternehmen auch bei der Betreuung im Sommer: Da viele der Mitarbeiter/innen aus ländlichen Regionen kommen und es dort teilweise keine Sommerbetreuung gibt, wurden mit den umliegenden Gemeinden Vereinbarungen getroffen. Die Mitarbeiter/innen dürfen ihre Kinder in die Sommerbetreuung der Gemeinden geben, auch wenn sie nicht aus der betreffenden Gemeinde kommen. Das Unternehmen selbst finanziert den Gemeindeanteil der Kosten.

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



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 Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen 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. Durch die Kooperation ist ein bedarfsorientiertes Betreuungsangebot möglich. Die Kosten werden geteilt und die im August 2015 eröffnete Krabbelstube „Villa RoSiPez“ ist langfristig ausgelastet. Das qualitativ hochwertige pädagogische und didaktische Konzept sowie die ökologische Umsetzung garantieren einen hohen Wohlfühlfaktor für den Nachwuchs.

Das Kompetenzzentrum KOMPASS der OÖ Wirtschaftsagentur Business Upper Austria rund um Projektleiterin Mag. Romana Steinmetz begleitete die Betriebe bis zur Realisierung ihres Pilotprojektes. Der OÖ Familienbund ist für die Koordination und Abwicklung der Betreuung verantwortlich. So profitieren die bestehenden und zukünftigen Mitarbeiter/innen der drei Unternehmen vom klaren Bekenntnis ihrer Arbeitgeber zu mehr Familienfreundlichkeit.

Besonders erfreulich ist, dass viele weitere – große und kleine – oberösterreichische Betriebe 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! KOMPASS im Netzwerk Humanressourcen hat sich in fünf Jahren als zentrale Anlaufstelle für oberösterreichische Betriebe etabliert. Unternehmen erhalten Infos und Unterstützung zu den Themen Karenz- und Auszeitenmanagement, betriebliche Kinderbetreuung, Frauen im Arbeitsleben und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



www.kompass-ooe.at
www.kinderkompass-ooe.at
www.biz-up.at

Betriebstageseltern

Unternehmen, die ihren Mitarbeiter/innen den Wiedereinstieg nach der Karenz erleichtern wollen, können dafür auch Kooperationen mit Tagesmüttern/-vätern eingehen.

Für Unternehmen gibt es flexible, wirksame Lösungen für betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Neben angemieteten Kontingent-Betreuungsplätzen in nahegelegenen Kinderbetreuungseinrichtungen und Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Gemeinden sind vor allem Tagesmütter/-väter oder Anbieter mobiler Kinderbetreuung ein attraktives Angebot und eröffnen 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 Betreuung der Kinder der Mitarbeiter/innen 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. Kinderbetreuung kann in Oberösterreich, der Steiermark, Salzburg und Tirol unter bestimmten Voraussetzungen in geeigneten Räumlichkeiten des Betriebes durch Betriebstagesmütter/-väter erfolgen.

Die Voraussetzungen im Detail

Oberösterreich:

- Persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- Geeignete Räumlichkeiten

- Max. fünf Kinder pro Tagesmutter/-vater bzw. max. zehn Kinder, wenn gleichzeitig nur max. fünf anwesend sind

Salzburg:

- Persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- Geeignete Räumlichkeiten
- Bei ganztägiger Betreuung: vier Kinder; 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 m²; ausreichende Freispielflächen oder öffentlicher Spielplatz in der Nähe)
- Max. vier Kinder von null Jahren bis zur Beendigung der Schulpflicht dürfen gleichzeitig von Betriebstagesmutter/-vater betreut werden; pro Standort höchstens acht Kinder von zwei Betriebstagesmütter/-vätern in örtlich getrennten Räumlichkeiten

Tirol:

- Persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- Geeignete Räumlichkeiten
- Max. vier Kinder unter zwölf Jahren bzw. max. acht Kinder, wenn gleichzeitig nur max. vier anwesend sind

Besonders das Engagement der Länder Oberösterreich und Steiermark ist beim



Thema
Betriebstages-
eltern hervorzu-
heben. Die Bro-
schüre „Betriebliche
Kinderbetreuung“ aus
Oberösterreich bietet neben
umfangreichen Informationen
zu betrieblichen Kinderbetreu-
ungseinrichtungen auch Wesentliches
über Betriebstagesmütter und -väter
und es werden die Raumerfordernisse, die
Finanzierung sowie Förderungen informativ
dargestellt. Die Broschüre finden Sie unter
www.ooe-kindernet.at zum Download.
Seitens des Landes Steiermark wurde
bereits mit Einführung dieser Betreuungsmöglichkeit der Infolder „Kinderbetreuung
in Betrieben: Betriebstagesmütter und
Betriebstagesväter“ herausgegeben, dieser
enthält wesentliche Informationen aber
auch Vorteile für Eltern und Unternehmen
bereit. Den Folder finden Sie hier:
www.verwaltung.steiermark.at

Tagesmütter/-väter ermöglichen eine flexible Betreuung insbesondere für Kinder im Baby- oder Kleinkindalter. Die Kinder werden von Tagesmüttern/-vätern in einer familiären Situation altersgerecht betreut und versorgt. Nachfolgende Beispiele zeigen, wie die Betreuung durch Betriebs-tageseltern aussehen könnte.

★ Great Lengths Haarvertriebs GmbH: Vorteile für alle

Bereits 2010 wurde Great Lengths mit dem Primus für seine vorbildliche und familienfreundliche Unternehmenskultur ausgezeichnet. Vier Kinder von Mitarbeiter/innen werden zurzeit von einer Betriebs-tagesmutter betreut. Seit Dezember 2009 gibt es in den Räumlichkeiten des Unternehmens Kinderbetreuung durch ein bis zwei Betriebstagesmütter. Der Betrieb kooperiert mit „Tagesmütter Steiermark“. Die Vorteile für Eltern und Kinder, Firma und Tagesmütter sind überzeugend: Die Betreuung der Kinder erfolgt in einer kleinen Gruppe (max. vier Kinder) von null bis 15 Jahren. Die Betreuungszeiten sind auf die zeitlichen Erfordernisse der Eltern abgestimmt. Und zufriedene Eltern bedeuten motivierte, leistungsfähige Mitarbeiter/innen. Viele Frauen bewerben sich bei Great Lengths. „Welche Firma hat schon eine interne Kinderbetreuung, die auch Müttern flexible Teilzeitarbeit ermöglicht?“, heißt es aus dem Unternehmen.

★ LeitnerLeitner Wirtschaftsprüfer und Steuerberater: Anforderungen bestens erfüllt

Der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater LeitnerLeitner kooperiert mit den Tagesmüttern des OÖ Familienbunds. Dafür wurde eine 150 m² Wohnung in unmittelbarer Nähe angemietet und kindgerecht adaptiert. „Für uns als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sind hervorragend ausgebildete Mitarbeiter/innen 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 Kinder-

betreuungsstätte direkt beim Arbeitsplatz befindet, sparen die Eltern auch noch Wegzeiten. Die Betreuung wird durch das Land OÖ gefördert. Eine Erstförderung erfolgte durch die Familie & Beruf Management GmbH.

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

i 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 den meisten Bundesländern ist eine Ausbildung verpflichtend vorgesehen. Tagesmütter/-väter können auch in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen 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 Familienministerium setzte daher einen Impuls für ein Ausbildungsangebot für Tagesmütter/-väter mit bundesweit vergleichbarem Ausbildungsumfang und -inhalt. Im Curriculum des Familienministeriums 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.bmfj.gv.at



Betreuungslücken sicher schließen

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

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

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

In den Ferien können schnell Betreuungslücken entstehen. Das zeigte auch eine Bedarfserhebung unter allen Mitarbeiter/innen der BIG in Wien. Deshalb bietet das Unternehmen eine Kinderferienbetreuung in den Oster- und Weihnachtsferien sowie zwei Wochen in den Sommerferien an. Die Ferienbetreuung findet in den Räumlichkeiten des Unternehmens statt und wird vom Kinderbüro der Uni Wien mit seinen „Flying Nannies“ durchgeführt. Kosten für die Eltern fallen keine an. Das Angebot kann von Kindern zwischen ein und 13 Jahren genutzt werden. Mit diesen punktuellen Betreuungsangeboten will die BIG einerseits den Mitarbeiter/innen 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 ihrer Arbeit nachgehen, während die Kinder in der Nähe und gut versorgt sind. Die Mitarbeiter/innen schätzen das Angebot und nehmen es positiv an, bilanziert die BIG. Im

Jahr 2016 fand erstmals eine Kinderferienbetreuung am Standort in Graz statt. Hier wurden die Kinder vom Hilfswerk in Graz zwei Wochen in den Sommerferien betreut.

Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG: Betreuung an Fenstertagen

An Fenstertagen und fallweise auch in den Schulferien können sich die Mitarbeiter/innen der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen AG darauf verlassen, dass ihre Kinder sicher und professionell betreut werden. Das Unternehmen kooperiert dabei mit dem Kinderbüro der Uni Wien, das seine „Flying Nannies“ im Bedarfsfall entsendet. Betreut werden Kinder zwischen vier und zwölf Jahren. Das Angebot wird den Eltern vom Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt.

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



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 ...) können wochenweise gebucht werden.





FERIENBETREUUNG AUF EINEN BLICK

Während der Ferien ist es für berufstätige Mütter und Väter oft eine große Herausforderung, eine optimale und vor allem bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu finden. Aufgrund der großen Nachfrage stellt die Familie & Beruf Management GmbH daher 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 große Bandbreite der Projekte 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 sowie Informationen über Betreuungsangebote weitergeben wollen, bietet die Plattform Unterstützung.

Die Plattform steht ganzjährig zur Verfügung: www.familieundberuf.at



Das Angebot steht auch als App zur Verfügung. Die **FamilyApp** kann über den jeweiligen App-Store (Android/Apple) kostenlos heruntergeladen werden.

etwa Oster-, Pfingstdienstag oder Allersee- len, an. Diese Betreuung findet unabhängig vom Kindergarten statt und alle Mitarbei- ter/innen der Generali Gruppe Österreich können ihre Kinder dazu anmelden.



Österreichische Lotterien GmbH: Positives Feedback

Kinderbetreuung ist bei den Österrei- chischen Lotterien keine Glückssache, son- dern 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 Mitarbeiter/innen die möglichen Termine im InfoNet angeboten. Nachdem feststand, dass es genügend Interessent/ innen gibt, haben wir die Termine mit dem Anbieter fixiert und die Mitarbeiter/innen können nun ihre Kinder fix zur Kinderbe- treuung anmelden“, berichten die Österrei- chischen Lotterien. Auch sie entschieden sich für das Kinderbüro der Uni Wien als Anbieter.

Das Unternehmen stellt für die Kinderbe- treuung einen großen Besprechungsraum zur Verfügung, der über eine eigene Küche und Sanitäreinrichtungen verfügt. Dieser Besprechungsraum befindet sich etwas abseits von den Büros, damit die Mitar- beiter/innen 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 Möglich- keit, die Kinder im Notfall an den Arbeitsplatz mit- zunehmen. Zudem werden auch Informati- onen über Notfallbetreuungseinrichtungen auf der Karenzmanagement-Roadmap im InfoNet von „abz-Austria“ angeboten.



BILLA AG: Eigenes Ferienecamp

BILLA unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit vielen unterschied- lichen Maßnahmen. An schulfreien Tagen wie Weihnachten, Silvester oder in den Semesterferien wird in der Zentrale



Kinderbetreuung angeboten. So können die Eltern ihrer Arbeit nachgehen, während die Kinder einen Tag mit Spiel, Spaß und Gleichgesinnten verbringen. Die BILLA Feriencamps im Juli und August erfreuen sich ebenfalls großer Beliebtheit. Zur Auswahl stehen ein Kids-Camp für 6- bis 10-Jährige in der Region Salzburg, ein Sport-Abenteuer-Camp in Kärnten für 8- bis 15-Jährige, sowie ein zweiwöchiges English-Action-Camp ebenfalls in der Region Salzburg für 8- bis 16-Jährige. Seit 2013 wurde das Angebot aufgrund der großen Nachfrage stetig erweitert, sodass mittlerweile Plätze für 180 Kinder pro Jahr vergeben werden. Die gesamte Organisation übernimmt das Unternehmen. Den Eltern bleibt nur noch ein geringer Selbstbehalt zu zahlen.

 **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 Mitarbeiter/innen 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 in den Schulferien umfasst. In Zusammenarbeit mit der Caritas bietet die Oberbank AG eine mobile Kinderbetreuung für Notfälle an. Dieses Angebot ist für Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen 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.





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 Kund/innen 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 Mitarbeiter/innen 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 wie z.B. orientiert an den Firmenleitlinien und/oder Vermittlung von Inhalten, die zum Arbeitsalltag der Eltern passen)

- Raumbeschaffenheit für Betreuung überprüfen (5 m²/Person) - Sicherheitsbegehung
- Ausstattung organisieren (Tische und Sesseln in Absprache) und fürs leibliche Wohl der Kinder sorgen (Kantine im Betrieb, naheliegendes Restaurant, Catering)
- Anmeldungsmodalitäten klären, Anmeldung der Eltern abwickeln und Kinderlisten erstellen (Abholzeiten, besondere Bedürfnisse, Wünsche, Vorlieben)
- Zutrittsvereinbarungen für Betreuer/innen 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
- Programmherstellung, Material besorgen
- Elterninfo verfassen
- Passendes Betreuungsteam zusammenstellen (auch Ersatz bei Ausfällen)
- Kollektiv-Unfallversicherung der Kinder

<http://kinder.univie.ac.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 Mitarbeiter/innen 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 Betriebshelfer/innen kostenlos zur Verfügung, die den Betrieb sach- und fachgerecht weiterführen – bis die Unternehmerin wieder einsatzfähig ist. Auch im Fall einer Erkrankung stellen Betriebshelfer/innen sicher, dass das Unternehmen weitergeführt wird.

Bessere Absicherung

Die „Betriebshilfe“ ist aber nur Teil eines laufend erweiterten Angebots zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2013 konnte Frau in der Wirtschaft weitere wichtige Verbesserungen für Unternehmerinnen durchsetzen, darunter das doppelte Wochengeld. Das GSVG-Wochengeld wurde von ursprünglich knapp 27 Euro auf 50 Euro pro Tag erhöht (der aktuelle Wert für 2017 beträgt 53,11 Euro). Diese Neuregelung löste eine über 30 Jahre alte Fixbetragsregelung mit jährlichen Valorierungen 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 un-selbstständig Erwerbstätigen gleichgestellt.

Wichtiger Beitrag für Vereinbarkeit

Eine Unternehmerin, die von mehr finanzieller Sicherheit durch das neue Wochengeld profitiert hat, ist die Maßschuhmacherin Doris Pfaffenlehner. 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 Doris Pfaffenlehner mit ihren exquisiten Schuhkreationen kein Thema, denn „Schuhmacherinnen gibt es ja schon so keine. Ich finde nicht einmal Gesellen“. Für Unternehmerinnen, die etwa während der Schwangerschaft ihr Büro weiterführen müssen, hält sie die Betriebshilfe für eine wichtige Unterstützung. Dass sie ihr - im ehemaligen Bahnhof von Kernhof (NÖ) untergebrachtes - Geschäft bald nach dem Mutterschutz wieder eröffnen konnte, verdankt Doris Pfaffenlehner 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. Wäre ich angestellt, könnte ich beide Bereiche nicht so leicht vereinbaren“, bilanziert Pfaffenlehner. Klar ist für sie aber auch: Man muss Familie und Beruf auch persönlich wollen und sich dafür einsetzen.

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.



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 50 Euro pro Tag (aktueller Wert 2017: 53,11 Euro)
- 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

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.

Im März 2015 wurde vom Bundesministerium für Familien und Jugend die Initiative „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen. Mit dem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen sich Unternehmen und Gemeinden dazu, konkrete Beiträge zu einer familienfreundlichen

Arbeitswelt bzw. zu einem familienfreundlichen Lebensraum zu leisten. In knapp über einem Jahr haben sich bereits mehr als 350 Partner im Netzwerk angemeldet.



Die Idee von „Unternehmen für Familien“

Familienfreundlichkeit soll zu einem Markenzeichen der österreichischen Wirtschaft und der Unternehmen werden. Familienfreundlichkeit gilt dabei als zentraler Faktor der Unternehmens- und Gemeindepolitik und stellt sowohl für Betriebe als auch für Gemeinden eine Win-win-Situation dar.

„Unternehmen für Familien“ versteht sich als Netzwerk zum offenen, unkomplizierten Austausch für mehr Familienfreundlichkeit, getragen durch das freiwillige Commitment und die Überzeugung der Partner. Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ baut auf fünf Prinzipien (Key Visions) auf:

- Bekenntnis zu Familienfreundlichkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Partnerschaftlichkeit
- Vernetzung
- Motivation und Inspiration

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 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.



ALLES SPRICHT DAFÜR...

Unternehmen:

„Mit familienfreundlichen Maßnahmen können wir uns im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ als attraktiver Arbeitgeber positionieren.“

Gemeinden:

„Wir wissen, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiger Standortfaktor für uns ist.“

Bürgerinnen und Bürger:

„Ideologische Diskussionen bringen uns nicht weiter – wir müssen ins Tun kommen.“

Jugendliche:

„Bei der Jobauswahl ist die Vereinbarkeit der zweitwichtigste Punkt, gleich nach der guten Bezahlung.“



**Kernstück: Online-Plattform
www.unternehmen-fuer-familien.at**

Die Homepage von „Unternehmen für Familien“ bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Gemeinden, präsentiert vorbildliche Initiativen sowie Erfahrungsberichte von Unternehmen und Gemeinden und fördert die Vernetzung der Partner.

Das Kennenlernen der Partner und Success Stories aus der Praxis wird in zahlreichen Informationsveranstaltungen und Vernetzungsterminen quer durch Österreich möglich. Auf der Plattform werden auch Studien und Ratgeber zu Themen wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Angebote oder Betreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt. Der monatliche Newsletter hält Interessierte immer auf dem Laufenden und so können keine Neuigkeiten auf der Online-Plattform verpasst werden. Neben aktuellen Best Practices der Partner wird über Veranstaltungen und neue Aktivitäten berichtet.



Unternehmen für Familien bietet

- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber bzw. lebenswerter Wohnraum in einem öffentlich wirksamen Netzwerk
- Inspiration, Information und Motivation durch Best Practices zu familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Gemeinden auf der Plattform
- Informationen über Vorreiterunternehmen und -gemeinden für weitere Kooperationen
- Fachspezifische Veranstaltungen, Vernetzungstreffen und das persönliche Kennenlernen sowie Informationen über den monatlichen Newsletter
- Die Möglichkeit gemeinsam an einem familienfreundlichen Österreich zu arbeiten
- Die kostenlose Partnerschaft und das Willkommenspaket

Unternehmen und Gemeinden sind herzlich eingeladen, Partner der Initiative des BMFJ zu werden. Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter: www.unternehmen-fuer-familien.at
Oder schreiben Sie an: office@unternehmen-fuer-familien.at



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 Unternehmer/innen und Top-Führungskräfte, an Mitarbeiter/innen, als auch an sonstige interessierte Personen.



www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at

Mit Familienfreundlichkeit gewinnen

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 Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen) sowie Rechts- und Unternehmensformen mit Sitz in Österreich anwendbar.

Nachweisbare Effekte

Von einer familienorientierten Personalpolitik profitieren nicht nur die Mitarbeiter/innen, sondern auch die Arbeitgeber. Studienergebnisse* bestätigen, dass in familienfreundlichen Unternehmen 23 Prozent weniger krankheitsbedingte Fehltagel als im Durchschnitt anfallen. Zudem wirkt sich mehr Produktivität durch Freude an der Arbeit und am Arbeitsplatz nachhaltig betriebswirtschaftlich positiv aus. Dadurch steigt die Loyalität und die Mitarbeiterfluktuation ist um 10 Prozent geringer als beim Durchschnitt. Weiters ist die Mitarbeitermotivation um 11 Prozent höher. Professionalität, Qualität, Eigenverantwortung und Vertrauen steigen und wirken nach innen (auf Mitarbeiter/innen und Betriebsklima) und außen (auf die Kund/innen).

Staatliches Gütezeichen

Unternehmen und Organisationen, die das Audit *berufundfamilie* erfolgreich umgesetzt haben, werden von der Republik Österreich, vertreten durch den/die zuständige/n Bundesminister/in, 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 österreichischen Gütezeichen auch das europaweit geschützte Markenzeichen *workandfamily* auf Veröffentlichungen, Druckschriften, Produkten sowie für allgemeine Kommunikationszwecke zu verwenden. Grundsätzlich sind das staatliche Gütezeichen und 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.

*„Vereinbarkeit von Familie und Beruf in österreichischen Unternehmen – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte“ von Helmut Schneider und Anja Quednau (Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik) im Auftrag des Familienministeriums, Berlin, Mai 2012

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 Mitarbeiter/innen
- 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/den Antragsteller/in

Förderhöhen:

5-20 Mitarbeiter/innen	5.000 Euro
21-100 Mitarbeiter/innen	4.000 Euro
ab 101 Mitarbeiter/innen	3.000 Euro
Erste Re-Auditierung (5-100 Mitarbeiter/innen)	3.000 Euro

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 Mitarbeiter/innen steht ein eigenes, verkürztes Verfahren zur Verfügung. Die Vorteile des Audits bleiben erhalten und die Unternehmen werden nach erfolgreichem Abschluss auch mit dem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Das Audit speziell für KMU kann zudem mit einem geringeren Zeitaufwand und vereinfachten Prozessunterlagen umgesetzt werden.

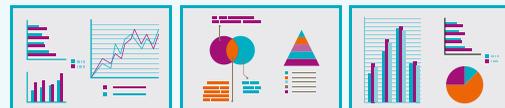
Spezielle Förderung für KMU:

5-50 Mitarbeiter/innen	4.000 Euro
------------------------	------------



VORTEILE AUF EINEN BLICK

- Leichtere Bewältigung arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen durch die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Weniger Fluktuation – Know-how bleibt erhalten
- Ein geringerer Wechsel von Mitarbeiter/innen führt zu besser eingespielten Teams, geringerem Schulungsaufwand und höherer Produktivität im Alltag
- Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte – attraktives Employer Branding
- Weniger krankheitsbedingte Fehltag
- Stärkere Identifikation mit dem Betrieb – Mitarbeiterloyalität steigt
- Reduktion von Stress, wodurch sich die Mitarbeiter/innen besser auf ihre Aufgaben konzentrieren können
- Mitarbeitermotivation steigt
- Arbeitsabläufe werden effizienter
- Positives Betriebsklima stärkt die Teamfähigkeit und -qualität
- Raschere Rückkehr aus der Karenz
- Positives Image nach innen und außen



Service & Kontakt

Familie & Beruf Management GmbH

Untere Donaustraße 13- 15/3
1020 Wien
Tel: 01/218 50 70
E-Mail: office@familieundberuf.at
www.familieundberuf.at

Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien
Tel: 01/218 50 70 - 20
E-Mail: office@unternehmen-fuer-familien.at
www.unternehmen-fuer-familien.at

Zuständige Landesstellen für Kinderbetreuung

WIEN

Magistrat 10 – Wiener Kindergärten

Thomas-Klestil-Platz 11, 1030 Wien
Tel: 01/277 55 55; Tel: 01/4000 - 90309
E-Mail: post@ma10.wien.gv.at

Magistrat 11 – Gruppe Recht, Bewilligung und Aufsicht von Kindertagesheimen, Tageseltern und Kindergruppen

Rüdengasse 11, 1030 Wien
Tel: 01/4000 - 90 739 (Referat Kindertagesheime)
Tel: 01/4000 - 90 737 (Referat Tageseltern und Kindergruppen)
E-Mail: gr@ma11.wien.gv.at

NIEDERÖSTERREICH

Amt der NÖ. Landesregierung

Abteilung Kindergärten

(Kindergärten für 2,5- bis 6-Jährige, Horte)
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten
Tel: 02742/9005 - 13242
E-Mail: post.k5@noel.gv.at

Abteilung Allgemeine Förderung und Stiftungsverwaltung

(Tagesmütter)
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten
Tel: 02742/9005 - 13283 bzw. 13524
E-Mail: kinderbetreuung@noel.gv.at

BURGENLAND

Amt der Burgenländischen Landesregierung

Abteilung 7 – Bildung, Kultur und Gesellschaft

Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt
Tel: 057/600 - 2082
E-Mail: post.a7@bgld.gv.at

Hauptreferat Bildung

Tel: 057/600 - 2425
E-Mail: post.a7-bildung@bgld.gv.at

Abteilung 7 - Referat Familie

(Tagesmütterförderung)
Tel: 057/600 - 2536 bzw. 2675
E-Mail: post.a7-familie@bgld.gv.at

OBERÖSTERREICH

Amt der OÖ Landesregierung

Direktion Bildung und Gesellschaft, Kinderbetreuung

Gruppe Kinderbetreuung
Bahnhofplatz 1, 4021 Linz
Tel: 0732/7720 - 15526
E-Mail: bgd.post@ooe.gv.at

SALZBURG

Amt der Salzburger Landesregierung

Abteilung 2 – Kultur, Bildung und Gesellschaft

Referat 2/01 - Kinderbetreuung,
Elementarbildung, Familien
Gstättengasse 10, 5020 Salzburg
Tel: 0662/8042 - 5421
E-Mail: kinder@salzburg.gv.at

KÄRNTEN

Amt der Kärntner Landesregierung

Abteilung 6 – Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport

Mießtaler Straße 1, 9021 Klagenfurt am
Wörthersee
Tel: 050/536 - 16001
E-Mail: abt6.post@ktn.gv.at

STEIERMARK

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
Tel: 0316/877 - 2099
E-Mail: abteilung6@stmk.gv.at

Referat Kinderbildung und -betreuung

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
Tel: 0316/877 - 5499
E-Mail: kin@stmk.gv.at

TIROL

Amt der Tiroler Landesregierung

Abteilung Bildung

Gruppe Bildung, Kultur und Sport
Heiligegeiststraße 7-9, 6020 Innsbruck
Tel: 0512/508 - 2552
E-Mail: bildung@tirol.gv.at

Abteilung JUFF Fachbereich Familie (Tagesmütter)

Michael-Gaismair-Straße 1, 6020 Innsbruck
Tel: 0512/508 - 3572
E-Mail: juff.familie@tirol.gv.at

VORARLBERG

Amt der Vorarlberger Landesregierung

Abteilung – Gesellschaft , Soziales und Integration

(zuständig für 0- bis 3-Jährige)
Landhaus, 6901 Bregenz
Tel: 05574/511 - 24125
E-Mail: familypoint@vorarlberg.at

Abteilung Schule – Kindergarten

(zuständig für 3- bis 6-Jährige)
Landhaus, 6901 Bregenz
Tel: 05574/511 - 22110
E-Mail: schule@vorarlberg.at

Familypoint, Kinderbetreuung und Fami- lienservice Vorarlberg

(Spielgruppen, (Klein-)Kinderbetreuung,
Tageseltern, Kindergärten und Schülerbe-
treuung, Ferienbetreuung, weitere Betreu-
ungsmöglichkeiten)
Landhaus, 6901 Bregenz
Tel: 05574/511 - 24100
E-Mail: familypoint@vorarlberg.at

Hilfe bei der Umsetzung

Kinderbüro Universität Wien gGmbH

Lammgasse 8/8, 1080 Wien
Tel: 01/4277 - 24221
Flying Nannies: Carina Bauer-Unzeitig, B.A.,
M.A. (Projektkoordination)
E-Mail: kinderbuero@univie.ac.at;
carina.bauer-unzeitig@univie.ac.at

KOMPASS Kompetenzzentrum für Karez und Karriere

Netzwerk Humanressourcen, Business Upper
Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
Projektleitung: Mag. Romana Steinmetz
Hafenstraße 47-51, 4020 Linz
Tel: 0732/79810 - 5192
Mobil: 0664/818 6558
E-Mail: romana.steinmetz@biz-up.at

Tagesmütter Graz-Steiermark gemeinnützige Betriebs GmbH

Keesgasse 10/I, 8010 Graz
Michaela Linhart, MBA
(Geschäftsführung)
Tel: 0316/671 460 - 12
E-Mail: office@tagesmuetter.co.at

Wehrmann Education Consulting

Dr. Ilse Wehrmann
Sachverständige für Frühpädagogik
Touler Straße 1,
28211 Bremen,
Deutschland
Tel: +49 (421) 30156683
E-Mail: mail@ilse-wehrmann.de

Nützliche Links

Bundesministerium für Familien und
Jugend (BMFJ): www.bmfj.gv.at

Wegweiser Familienfreundlichkeit
www.wegweiser-familienfreundlichkeit.at

Unternehmen für Familien
www.unternehmen-fuer-familien.at

Familie & Beruf Management GmbH (FBG)
www.familieundberuf.at

Beruf und Familie Index
www.berufundfamilie-index.at

Wehrmann Education Consulting
www.ilse-wehrmann.de

Industriellenvereinigung
www.iv-net.at

Kinderbetreuung
www.kinderbetreuung.at

Kinderfreunde
www.kinderfreunde.at

Kinder in Wien
www.kinderinwien.at

Kinder Büro
<http://kinder.univie.ac.at>

Familienbund OÖ
www.ooe.familienbund.at

Kinderbetreuung
www.ooe-kindernet.at

Tagesmütter
www.tagesmuetter.co.at

Wiki Gruppe
www.wiki.at

Wirtschaftskammer Österreich (WKO)
www.wko.at



IHR BEITRAG ZÄHLT!

Die Best Practice-Beispiele des vorliegenden Leitfadens stammen überwiegend von Unternehmen, die am Audit *berufundfamilie* teilgenommen haben bzw. Partner der Initiative „Unternehmen für Familien“ sind. Unternehmen, die das Audit nicht genützt haben oder keine Partner sind, aber Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung setzen, sind herzlich eingeladen, ihre Aktivitäten bekannt zu geben.

Senden Sie bitte Ihr dokumentiertes Best Practice-Beispiel an:
audit@familieundberuf.at

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Familien und Jugend, Sektion I, Abteilung I/9

Text:
Mag. Andreas Kratschmar und BMFJ (Abteilung I/9)

Grafik- & Editorialdesign:
Almasy Information Design Thinking, www.almasy.at

Fotoquellen:
S. 3 christianjungwirth.com (Porträt Karmasin), Doris Kucera (Porträt Hochhauser), IV/Kurt Prinz (Porträt Neumayer)
Alle weiteren Adobe Stock

Druck: Druck Hofer GmbH - HOFER | Media

Verlagsort: Wien
Februar 2017 / 3. Auflage



