

Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung

Tipps & Beispiele von und für Unternehmen



Leitfaden

Betriebliche Kinderbetreuung

Tipps & Beispiele von und für Unternehmen

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Sektion VI – Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13–15, 1020 Wien

+ 43 1 53 115-0

familienpolitik@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at

Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt, Sektion VI – Familie und Jugend, Abteilung VI/9

Industriellenvereinigung

Wirtschaftskammer Österreich

Familie & Beruf Management GmbH

Fotonachweise: BKA / Industriellenvereinigung / Barbara Nidetzky (S. 5, v.l.n.r.), Gettyimages

(Cover, S. 11, 21, 42, 50), Infineon Technologies Austria AG (S. 24)

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Stand: Februar 2026, 9. Auflage

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind
ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

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

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an
familienpolitik@bka.gv.at

Inhalt

Vorwort	5
Davon profitieren alle Beteiligten	6
Lösungen für alle Betriebe	9
In 10 Schritten zum Erfolg	13
Unternehmenseigene Betriebskindergärten & Krippen	15
Das International Day Care Center	23
Kluge Kooperationen	26
Betriebstageseltern	29
Betreuungslücken richtig schließen	33
Das doppelte Wochengeld hilft	40
Mit Familienfreundlichkeit gewinnen	43
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	45
Zertifizierung berufundfamilie	48
Service & Kontakt	51
Zuständige Landesstellen für Kinderbetreuung	51
Hilfe bei der Umsetzung	52
Nützliche Links	53

Vorwort

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer!

Die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist zentrales Anliegen von Politik, Wirtschaft und natürlich von Familien selbst. Insbesondere für Beschäftigte der jüngeren Generation spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Erwerbsleben eine zentrale Rolle und wird an Relevanz zunehmen.

Von einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld profitieren nicht nur die Angestellten. Unternehmen, die mit familienfreundlichen Angeboten punkten können, haben eindeutige betriebswirtschaftliche Vorteile: Eine Studie im Auftrag der Familie & Beruf Management GmbH zeigt, dass in familienfreundlichen Unternehmen die Mitarbeitendenfluktuation sinkt, es weniger Fehlzeiten gibt und die Rückkehrquote aus der Karenz höher ist als in Betrieben, die dieses essentielle Thema nicht in den Fokus rücken. Daher ist es kein Wunder, dass Familienfreundlichkeit in erfolgreichen Unternehmen längst gelebte Praxis ist und nachhaltig zum Erfolg beiträgt!

Unternehmen steht eine ganze Bandbreite an familienfreundlichen Maßnahmen zur Verfügung, die sie ihren Angestellten anbieten können. Damit sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen, braucht es vor allem bedarfsgerechte, flexible und qualitativ hochwertige Betreuungsangebote: Institutionelle Kinderbetreuung, zu deren Ausbau auch der Bund einen wesentlichen finanziellen Anteil leistet, findet in maßgeschneiderten Betreuungsangeboten in den heimischen Betrieben eine erfolgreiche Ergänzung.

Der Praxisleitfaden richtet sich an Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen möchten. Anhand von Best Practice-Beispielen wird aufgezeigt, wie unterschiedlich betriebliche Kinderbetreuungsangebote aussehen können und wie diese langfristig positive Effekte haben. Zusätzlich finden Sie nützliche Kontaktadressen und Serviceangebote.

Wir wünschen viel Erfolg bei der Umsetzung von Kinderbetreuungsangeboten in Ihrem Unternehmen!



Bernadett Humer, MSc
Leiterin der Sektion Familie
und Jugend

©BKA



Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär der
Industriellenvereinigung

©Industriellenvereinigung/
Philipp Hora



Mag. Bernadette Jandl,
Bundesgeschäftsführerin
Frau in der Wirtschaft,
Wirtschaftskammer Österreich

©Barbara Nidetzky

Davon profitieren alle Beteiligten

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

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

Klare Vorteile für Unternehmen

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

Recruitingvorteile

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

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

Wettbewerbsvorteile

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

Kosteneinsparungen

Eine familienorientierte Unternehmenspolitik führt zu erheblichen Einsparpotenzialen, die sich betriebswirtschaftlich für Unternehmen rechnen. Beschäftigte, die sich keine

Vorteile für Unternehmen auf einen Blick

- verbesserte Position im Wettbewerb um Fachkräfte
- gesteigerte Motivation und Zuverlässigkeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- höhere Kontinuität der Beschäftigung und weniger Fluktuation
- reduzierte Personalengpässe aufgrund des früheren Wiedereintritts in das Berufsleben
- sinkende Kosten, da für Karenzierte weniger Ersatzkräfte rekrutiert und eingeschult werden müssen
- reduzierter Verlust von betriebspezifischem Know-how bei längerer betreuungsbedingter Abwesenheit vom Betrieb
- Imagesteigerung, da attraktivere, innovativere und verantwortungsvollere Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber

1 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP); Schneider/Quednau (2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung.

Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen, haben weniger Fehlzeiten. Die geringere Fluktuationsrate in familienfreundlichen Unternehmen kann zu deutlichen Einsparungen bei der Suche, Auswahl und Ausbildung von Personal führen.

Imagevorteile

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

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

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

Lösungen für alle Betriebe

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

Wichtige **Kennziffern und Eckdaten** sind dabei:

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

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

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

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

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

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

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

Vielfältige Möglichkeiten

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

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

Steuerliche Aspekte

Bei Betriebskindergärten handelt es sich um Einrichtungen und Anlagen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers für ihre/seine Beschäftigten. Sofern der Betriebskindergarten allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen angeboten wird, besteht keine Steuerpflicht, wenn die Beschäftigten dieses Angebot nutzen. Aufwendungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers für Betriebskindergärten sind grundsätzlich abzugsfähig. Für Unternehmen besteht auch die Möglichkeit,

einen Zuschuss zur Kinderbetreuung zu zahlen. Mit 2024 wurde die Steuerfreiheit des Zuschusses der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zu den Kinderbetreuungskosten von 1.000 Euro auf 2.000 Euro pro Jahr erhöht. Die Steuerfreiheit des kostenlosen oder vergünstigten Besuchs des Betriebskindergartens besteht seit 2024 auch dann, wenn er von betriebsfremden Kindern besucht wird. Informationen zu den Zuschüssen zur Kinderbetreuung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen unter: www.bmf.gv.at



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

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

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

Beratung zahlt sich aus

In puncto Kinderbetreuung ist die Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten empfehlenswert. Institutionen, die auf Familiendienstleistungen spezialisiert sind und sich mit lokalen Strukturen, pädagogischen Rahmen-

bedingungen und Fördermöglichkeiten auskennen, sind verlässliche Partner.

Die Zusammenarbeit von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Unternehmensleitung, Personalabteilung sowie Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrat ist ebenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie finden ab Seite 51 weiterführende Kontaktangaben zu diversen Servicestellen.

Checkliste Planung

Betreuungsbedarf klären:

- regelmäßiger Betreuungsbedarf
- punktueller Betreuungsbedarf

Intensität und Ausmaß des Engagements:

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

Alternativen zur institutionellen betrieblichen Kinderbetreuung

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

Ferienprogramme

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

Tagesmütter/-väter in Betrieben

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

Inhouse-Betreuung

Kinder können gelegentlich mit in die Firma gebracht werden – etwa, wenn kurzfristig der Schulunterricht ausfällt oder die Betreuungsmöglichkeit wegfällt.

Servicestelle

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

Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

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

Babysitterdienst

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

In 10 Schritten zum Erfolg

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

1. Bedarfserhebung durchführen

Eine möglichst genaue Bedarfsanalyse vermeidet Fehlinvestitionen und schafft Klarheit über die unternehmensinterne Bedarfslage.

2. Klarheit über Finanzrahmen herstellen

Es muss geklärt werden, wie viel das Unternehmen in die betriebliche Kinderbetreuung investieren möchte. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Ausgaben für Kinderbetreuung durch sinkende Personalkosten (z. B. geringere Fluktuationsrate, geringerer Weiterbildungsbedarf aufgrund kürzerer Karenzzeit) kompensiert werden.

3. Kontakt zu Förderstellen aufnehmen

Wenn öffentliche Fördermittel in Anspruch genommen werden möchten, sind Gemeinde, Stadt oder Land wichtige Anlaufstellen, um eine endgültige Bedarfsklärung vorzunehmen.

4. Trägermodell auswählen und externe Betreiber-ausschreibung durchführen

Die Betreiberauswahl ist eine Schlüsselentscheidung. Das Betreuungskonzept und der Betreiber müssen zur Unternehmensphilosophie passen. Entscheidend sind insbesondere die pädagogische Qualität, Preise und Konditionen, passende Öffnungszeiten, Erfahrung des Betreibers mit Behörden und die Anpassungsfähigkeit des Betreibers an den Bedarf des Unternehmens. Die Betreiber stellen den Antrag auf öffentliche Fördermittel und werben um die Unterstützung von Gemeinden.

5. Betriebsvereinbarung abschließen und unternehmensinterne Kommunikation starten

Geschäftsleitung und Betriebsrat sollten in der Frage betriebsnaher Kinderbetreuung von Anfang an so gut wie möglich miteinander kommunizieren und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

6. Standort und geeignete Räumlichkeiten suchen bzw. errichten

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

7. Personalsuche und Personalauswahl

Die Personalauswahl ist entscheidend für die Qualität einer Kinderbetreuungseinrichtung. Externe Betreiber übernehmen meist auch die Auswahl des Personals. Je nach Wahl des Betreuungskonzeptes ist auf verschiedene Punkte zu achten.

8. Startklar zu Betriebsbeginn

Sämtliche Genehmigungen sollten rechtzeitig vor Aufnahme des eigentlichen Betriebs eingeholt werden, damit der geplante Betriebsbeginn eingehalten werden kann.

9. Betrieb aufnehmen

Je intensiver der ein- bis eineinhalbjährige Einarbeitungsprozess verläuft, desto erfolgreicher kann die Einrichtung langfristig arbeiten. Auch ein berufsbegleitendes Fort- und Weiterbildungsangebot für das Kindergartenpersonal ist sinnvoll, das entwicklungspsychologische, methodisch-didaktische und lernmethodische Kompetenzen vermittelt und ausbaut.

10. Eröffnungsfeier

Die Einweihungsfeier hat nicht nur symbolische Bedeutung, sondern bringt dem Unternehmen positiven medialen und gesellschaftlichen Rückenwind. Dies festigt auch die Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Unternehmens- eigene Betriebs- kindergärten & Krippen

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

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

WKÖ-Betriebskindergarten

Vor mehr als zwei Jahren eröffnete der Betriebskindergarten am Standort der Wirtschaftskammer Österreich. In nur sechs Monaten Bauzeit entstand ein Kindergarten mit zwei großen Gruppenräumen, einem Bewegungsraum sowie einem 500 m² großem Garten inklusive Spielplatz. Berufstätigen Eltern in der WKÖ mit Kindern im Alter zwischen 1 und 6 Jahren steht somit eine ganzjährige Kinderbetreuung zur Verfügung. Das Angebot können auch Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Familien im Bezirk in Anspruch nehmen. Die Kinder werden von Pädagoginnen und Pädagogen von KIWI (Kinder in Wien) und nach dem bilingualen Konzept betreut: Neben Malen, Basteln und Spielen machen die Kinder erste Schritte in der Fremdsprache Englisch. Außerdem ist der WKÖ-Betriebskindergarten mit einer „Spürnasenecke“ (www.spuernasenecke.com) ausgestattet. Das kindergerechte Labor mit über 80 möglichen Experimenten aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) fördert bereits bei den Kleinsten den Forschergeist. Die Öffnungszeiten sind an die Arbeitszeiten angepasst: Montag bis Freitag von 7:00 bis 18:00 Uhr. Der WKÖ-Betriebskindergarten ist zudem fast ganzjährig (max. 12. Schließtage im Jahr) geöffnet. Die WKÖ fördert den Besuch von Kindern aus den Bundesländern. Eltern aus den Bundesländern zahlen den gleichen Betrag wie Eltern für ihre Kinder aus Wien. Im Sinne der Familienfreundlichkeit unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Kindergarten wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne genutzt und ist sehr gut ausgelastet.

Generali Versicherungs AG: Ausgezeichnete Betreuung

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

Durch die ausgezeichnete Betreuung fühlte sich meine Tochter von Anfang an wohl und geht ausgesprochen gern in den Kindergarten. Dies machte es mir leicht, mich wieder engagiert meiner beruflichen Tätigkeit zu widmen. Als dann vor rund 1,5 Jahren unser Sohn geboren wurde, war aufgrund der positiven Erfahrungen von Anfang an klar, dass auch er den Generali Betriebskindergarten besuchen wird – wenn auch „nur“ in der „Raupengruppe (Kleinkindgruppe)“, wie meine Tochter das so treffend formuliert hatte. Während meiner zweiten Schwangerschafts- und Karenzzeit nutzte ich unter anderem das Generali Karenz-Frühstück, um mit anderen Kolleginnen und der Generali in Kontakt zu bleiben. Nun ist auch mein Sohn eine kleine „ Raupe“ und wir freuen uns, ihn gemeinsam mit dem Team des Betriebskindergartens bei seiner Entwicklung zum „Schmetterling“ (und schließlich Vorschulkind) begleiten zu dürfen.“

Oesterreichische Kontrollbank AG: Rückkehrquote von knapp 100 %

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

Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien: Kinderbetreuung als zentrale Maßnahme

Eine der größten Herausforderungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Kinderbetreuung, wenn es darum geht, Familie und Beruf zu vereinen. Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien implementierte daher ein umfangreiches Kinderbetreuungsangebot. Bereits ab dem ersten Geburtstag können Kinder im Betriebskindergarten – nahe dem Arbeitsplatz der Eltern – in Familiengruppen betreut werden. An schulfreien Tagen gibt es für Kindergarten- und Schulkinder zudem eine flexible Betreuung im Raiffeisenhaus. Als zusätzliche Unterstützungsmaßnahme wurde ein Ferienbetreuungsangebot erarbeitet. Das Raiffeisen Kids Camp bietet Schulkindern ab sechs Jahren erlebnisreiche Wochen mit täglichen Ausflügen, Sport- und Kreativangeboten und ist mittlerweile ein fester Bestandteil in der Jahresplanung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Holding Graz: Unterstützung bei Schichtdiensten

Seit mehr als 10 Jahren bietet die Holding Graz einen Betriebskindergarten und eine Betriebskinderkrippe für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. „Himmelgrün“ liegt im Stadtzentrum im grünen Grazer Augarten direkt an der Mur. Eine eigene Immobilie der Holding, die ehemalige Augartensauna, wurde genutzt und zur Kinderbetreuungsstätte umgebaut. Die Betriebsführung für die Kinderbetreuung wurde ausgeschrieben und ein Partner mit langjähriger Erfahrung und hoher pädagogischer Kompetenz ins Boot geholt. Erweiterte Öffnungszeiten von 06:00 bis 18:00 Uhr erleichtern die durchgehende Betreuung der Kinder. Zudem hat „himmelgrün“ auch während der Sommermonate geöffnet.

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

BKS Bank AG: Bewährte Betreuung

Seit 1998 verfügt die Zentrale der BKS Bank über die Krabbelstube „Kinki“. Die BKS Bank war damit das erste Unternehmen in Kärnten, das seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Einrichtung einer Krabbelstube bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauen beim Wiedereinstieg nach der Karenz unterstützte, betreibt der Betrieb. Außerdem sollte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Möglichkeit der Kleinkind-

betreuung ohne lange Schließzeiten in den Sommerferien geboten werden. Solche Schließzeiten können dazu führen, dass Eltern getrennt Urlaub nehmen müssen. „Kinki“ hat sich seither bestens bewährt. Betreut werden auch Kinder betriebsfremder Personen. Das Mittagessen wird von einem Restaurant geliefert, wobei auf eine ausgewogene Ernährung besonderer Wert gelegt wird. Da „Kinki“ im Bankgebäude untergebracht ist, können die Eltern auch im Notfall – beispielsweise bei plötzlicher Erkrankung des Kindes – sofort beim Nachwuchs sein. Die BKS Bank AG bietet auch eine Unterstützung bei der Sommerferienbetreuung an, indem sie seit 2018 Betreuungswochen in den Ferien organisiert und bereits seit längerem einen Zuschuss zu Camp-Aufenthalten der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leistet.

Seit 2016 wird an ausgewählten Fenstertagen, in den Herbstferien 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.

UniCredit Bank Austria AG: Vereinbarkeit und Chancengleichheit

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

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die remote-fähige Tätigkeiten ausüben, können Home Office bzw. Remote Work in Anspruch nehmen. Die zeitliche und örtliche Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung unterstützt ein familienfreundliches Arbeitsumfeld.

Im Headquarter am Austria Campus bietet ein Kindergarten den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganztägige Kinderbetreuung zu vergünstigten Konditionen.

In den Schulferien gibt es im UniCredit Center am Kaiserwasser neben Sport- und Spielangeboten auch „Kids-Camps“ für Kinder von Mitarbeitenden und deren Freundinnen und Freunde. Dort werden den Kindern in unterschiedlichen Themencamps Englisch, diverse Sportarten sowie die Themen Umwelt, Energie, Mobilität und der verantwortungsvolle Umgang mit Internet und Computerspielen altersgerecht nähergebracht.

Raiffeisenlandesbank OÖ lebt Familienfreundlichkeit

Eine funktionierende Kinderbetreuung ist das Um und Auf für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat mit der Gründung von „Sumsi's Learning Garden“, dem Betriebskindergarten mit Krabbelstube, bereits vor über zehn Jahren eine Vorreiterrolle in Sachen Familienfreundlichkeit eingenommen. Diese fixe, ganzjährige und flexible Betreuung der Kinder ermöglicht den Eltern eine optimale Versorgung ihrer Kinder. Die Öffnungszeiten sind auf die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt. 2021 wurde der „Sumsi's Learning Garden“ an einem neuen Standort um eine weitere Gruppe erweitert. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Betreuungsplätzen wurde neben den Krabbelstuben- und Kindergartengruppen zusätzlich eine alterserweiterte Kindergartengruppe eingerichtet. Zu diesem Angebot zählt auch der etablierte Sommerkindergarten mit Hort für Kinder bis zwölf Jahren, ein Kindererlebnistag für Kinder im Alter von 8 bis 13 Jahren sowie eine Kinderferienbetreuung und einer Kinderweihnachtsfeier. Die betriebliche Kinderbetreuung ist ein wesentlicher Baustein in der familienfreundlichen Kultur der Raiffeisenlandesbank OÖ.

Darüber hinaus legt die Raiffeisenlandesbank OÖ Wert auf zusätzliche familienfreundliche Maßnahmen und schafft so ein Arbeitsumfeld, das die bestmögliche Vereinbarkeit

von Beruf und Familie ermöglicht. In den kommenden Jahren beschäftigt sich die Raiffeisenlandesbank OÖ insbesondere mit

- einer auf Lebensphasen ausgerichteten Flexibilität bei der Ausgestaltung von Arbeitszeit und -ort, u. a. durch die Jahressgleitzeit, die Möglichkeit von Home Office und Co-Working Spaces sowie flexible Teilzeitmodelle von der Bildungs- bis zur Altersteilzeit
- familienbewusstem Führungsverhalten als Teil der Personalentwicklung
- einem modernen Karenzmanagement
- einem eigenen Bildungscenter mit vielfältigen Weiterbildungsangeboten wie z. B. speziellen Angeboten für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger
- einem umfassenden Sport- und Gesundheitsangebot wie z. B. Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge oder Go-Vital-Küche im Mitarbeiterrestaurant
- der Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zu pflegenden Angehörigen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Menschen ein täglicher Balanceakt. Familienfreundlichkeit wird daher bei der Raiffeisenlandesbank OÖ groß geschrieben und bedeutet nahe am Menschen zu sein und mit individuellen Lösungen auf die jeweiligen Bedürfnisse, einzelnen Lebenssituationen und vielfältigen Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. „Als attraktiver Arbeitgeber wollen wir möglichst gute und umfangreiche Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Schließlich sind sie unser wichtigstes Kapital“, argumentiert die Raiffeisenlandesbank OÖ.

Institutionelle Kinderbetreuung: Formen und Grundlagen

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

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

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

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

Veterinärmedizinische Universität Wien: Bedarfsorientierte Betreuungsmöglichkeiten

Bedarfsorientierte Betreuungsmöglichkeiten unterstützen Eltern dabei, ihren Alltag zu bewältigen und Zeit für ihre berufliche (Weiter-)Entwicklung aufzubringen. Die Vetmeduni Vienna unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein Kinderbetreuungsangebot direkt am Campus mit einem betriebsnahen Kindergarten.

Seit 2015 bietet die Vetmeduni Vienna zudem während der Sommerferien eine ganztägige, professionelle Kinderbetreuung an. In den neun Wochen werden die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Alter zwischen 3 und 12 Jahren professionell betreut. Zusätzlich gibt es in den Herbstferien und am Leopolditag für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter zwischen 3 und 12 Jahren am Campus betreuen zu lassen.

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wird zudem durch flexible, individuelle Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch die Berücksichtigung von Betreuungspflichten der Studierenden bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen gefördert.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Schlüsselthema für die heutige Gesellschaft. Gerade eine Universität sehe ich in der Verantwortung, eine Vorbildrolle hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für andere Institutionen und Unternehmen zu übernehmen. Wir bauen auf eine familiengerechte Personalpolitik und fördern das Familienbewusstsein auf vielen Ebenen mit einem maßgeschneiderten Angebot, bei dem die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Studierenden im Mittelpunkt stehen“, erläutert Ao.Univ.-Prof. Dr. Petra Winter, Rektorin der Veterinärmedizinischen Universität Wien, die familienfreundlichen Maßnahmen.

Die Vetmeduni Vienna erhielt 2010 als erste österreichische Universität das staatliche Gütezeichen hochschuleundfamilie.

Betriebskindergarten Bundeskanzleramt: Vielfältige Ferienangebote

Das Bundeskanzleramt (BKA) ist sich seiner Verantwortung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst und schafft Möglichkeiten, den Arbeitsalltag flexibler zu gestalten und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. Der Zertifizierungsprozess berufundfamilie wurde 2019 gestartet und mit der Re-Zertifizierung im September 2023 bestätigt.

Einen wichtigen Beitrag dazu leistet der Bund als Dienstgeber durch die Schaffung und Förderung von Betriebskindergärten und somit der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Im Rahmen der Nachbarschaftskooperationsprojekte ist das Bundeskanzleramt federführend für das Projekt Betriebskindergarten verantwortlich. So werden im Rahmen von Verwaltungsübereinkommen Kinder von Bediensteten des BKA und umliegender Bundesministerien sowie des Parlaments, der Österreichischen Präsidentschaftskanzlei, der Universität Wien und des Verfassungsgerichtshofs vorrangig in die Betreuung aufgenommen.

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

Seit dem Jahr 2008 werden in den Ferien Volksschulkinder im Alter ab 6 bis maximal 11 Jahren betreut. Das BMEIA stellt die Räumlichkeiten zur Verfügung und hat KIWI (Kinder in Wien) mit der Betreuung der Kinder beauftragt. Qualifizierte Pädagoginnen und Pädagogen unternehmen mit den Kindern Aktivitäten wie Schwimmen, Eislaufen oder Besuch des Motorikparks, Besuche von Ausstellungen, Museen und Betrieben (Gärtnerei, Eisgrißlerei).



Universität Graz: Breites Spektrum an Hilfestellungen

Seit 1974 verfügt die Universität Graz über eigene Kinderbetreuungseinrichtungen und unterstützt Eltern seit 2004 zusätzlich mit Sommer-Kinderbetreuung am Campus sowie mit flexiblen Kinderbetreuungsangeboten. Zusätzlich gibt es seit 2021 neben den Kinderbetreuungseinrichtungen auch Betriebstagesmütter für die Betreuung der Kleinsten. Angepasst an individuelle Anforderungen umfasst das Angebot bedarfsorientierte stundenweise Kinderbetreuung für die Kleinsten ebenso wie Krippe und Kindergarten als reguläre Betreuungsformen. Ergänzt wird dies durch Vernetzungstreffen und Workshops für Eltern, wissenschaftliches Personal und Studierende. Darüber hinaus bietet die Universität Graz Information und Unterstützung bei familiärer Sorgetätigkeit, die Vernetzung mit Expertinnen und Experten aus Pflege und Betreuung sowie entscheidungsvorbereitende Recherchen und Gespräche.

BAWAG: Kinderbetreuung mit Tradition

Kinderbetreuung hat in diesem Unternehmen eine lange Tradition: Schon in den frühen 1970er Jahren hat das Unternehmen – damals noch die P.S.K. – Kinderbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Seit 1990 wurde der bankeigene Kindergarten an zwei Betriebsstandorten von den Wiener Kinderfreunden geführt, seit 2021 nun gemeinsam in den neuen Räumlichkeiten des Head Quarters ICON am Wiener Hauptbahnhof. Wichtig war dem Unternehmen dabei, dass die Betreuung während der Bürozeiten gewährleistet werden kann. „Wir legen großen Wert darauf, gerade alleinerziehenden Eltern und 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 und unterstützt“, heißt es aus der Bank.

OÖ Familienbund: Angebot unterstützt eigene Beschäftigte

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

Diese Praxisbeispiele zeigen:

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

Checkliste: Betriebskindergarten

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

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

Das International Day Care Center

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



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

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 5.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung, Entwicklung und Produktion sowie in internationalen Marketingfunktionen. Über 30 % unserer Fachkräfte kommen mittlerweile aus über 80 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, denn 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 Technologien für globale Themen wie Energieeffizienz, intelligente Mobilität oder Sicherheit in einer vernetzten Welt. Das zieht großes Interesse an, aber das alleine reicht nicht. Ein zentraler Aspekt bleiben die inner- und außerbetrieblichen Rahmenbedingungen. Infineon Austria ist ein exzellenter Arbeitgeber, der seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtete Work-Life-Balance ermöglicht. Die Frage der Kinderbetreuung ist ein zentrales Thema, gerade auch für internationale Fachkräfte. Sie haben keine

Verwandten in nächster Nähe, die aushelfen könnten. Mit dem Projekt einer internationalen Kindertagesstätte haben wir konkret auf die Resultate einer Great-Place-to-Work-Umfrage sowie auf eine Bedarfserhebung des Carinthian International Clubs reagiert: Die hohe Nachfrage an ganztägiger 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 standen die Bedürfnisse der Kinder im Vordergrund. 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 Kinder in ihrer individuellen Entwicklung gefördert, und das auf höchstem pädagogischem Niveau. Infineon bietet darüber hinaus über den Kooperationspartner Sonnenstrahl GmbH weitere Betreuungsplätze für Kleinkinder an anderen Standorten in Villach an. Insgesamt können wir mit dem International Daycare Center und dem naturwissenschaftlichen und zweisprachigen Konzept 300 Betreuungsplätze anbieten.

Welche Vorteile bietet das International Daycare Center berufstätigen Eltern?

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde mit der ganztägigen Betreuung ein wichtiges Zeichen gesetzt: Eltern können zwischen 06:30 bis 17:30 Uhr ihre Kinder

flexibel bringen und abholen. Das gilt auch in Ferienzeiten. Rund 90% der Eltern nutzen die Ganztagsoption, zumindest bis 15:00 Uhr. Insgesamt gibt es nur sehr wenige Schließtage außer in den Weihnachtsferien. Diese flexible und ganzjährige Öffnungszeitenregelung geht beispielsweise auch sehr gut auf die Bedürfnisse von Fachkräften im Schichtbetrieb ein.

Wie gestaltet sich die internationale Dimension der Kindertagesstätte?

Die 300 Kinder, die im International Daycare Center an drei Standorten betreut werden können, sprechen insgesamt 35 unterschiedliche Muttersprachen. Durch qualifizierte bilinguale Betreuung durch pädagogische Mitarbeiterinnen, davon viele mit Englisch als Muttersprache, werden ihre sprachlichen Fähigkeiten von Anfang an gefördert. Damit wird auch fremdsprachigen Kindern der Einstieg in das lokale Leben erleichtert. Die englische Sprache und die gelebte Interkulturalität schaffen eine gemeinsame Basis, die es den Eltern und Kindern ermöglicht, hier gut anzukommen. Gerade internationale Eltern, die über kein Netzwerk hier vor Ort verfügen, werden so bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch bei der erfolgreichen Integration in Villach unterstützt.

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, Waldtagen oder im Minilabor aktiv naturwissenschaftliche Phänomene erkunden und experimentieren. Die Förderung sozialer Kompetenzen in der Gruppe stärkt außerdem das gemeinsame Lernen bzw. animiert Kinder dazu, auf unkomplizierte Art und Weise Neues zu Entdecken. So können Talente und Interessen fernab von tradierten Rollenbildern von Beginn an gefördert werden. Das Konzept wurde mittlerweile wiederholt mit dem

MINT-Gütesiegel des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) ausgezeichnet.

Welche Meilensteine prägten die Entstehungsphase des Projekts?

Dieses Konzept unterstützt Themen, die nicht nur Infineon-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter betreffen, sondern branchenübergreifend wichtig sind. So wurde das International Daycare Center als private, aber „offene“ Kinderbetreuungseinrichtung gestaltet. Das setzte eine gute Zusammenarbeit mit allen Interessensgruppen voraus. Nur damit konnte das Projekt gelingen. Die Auswahl des Betreibers war dabei besonders wichtig, um das Konzept gemeinsam auszuarbeiten und umzusetzen. 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 finanziellen Beitrag ermöglichen wir die Sonderleistungen der Kindertagesstätte. Dazu zählen die erweiterten Öffnungszeiten, Ferienbetreuung, naturwissenschaftliche Orientierung und die bilinguale Betreuung in Deutsch und Englisch. Außerdem stellen wir die Räumlichkeiten nahe des Infineon-Standortes zur Verfügung. Sie wurden so konzipiert, dass das hochwertige pädagogische Konzept optimal umgesetzt werden kann. Die kleinen Forscherräume wurden von Infineon-Technikerinnen und Technikern gemeinsam mit den Pädagoginnen und dem Architekten entworfen und eingerichtet. Das Areal umfasst einen „Naturnahgarten“ mit Wasserspielen, Gemüsegarten und Obstbäumen. Auch das gesunde Essen kommt nicht zu kurz: Die Sonnenstrahl-Küche wurde als „Gesunde Küche“ ausgezeichnet.

Kluge Kooperationen

Nicht jedes Unternehmen möchte sich einen eigenen Betriebskindergarten leisten. Und nicht in jedem Unternehmen gibt es so einen großen Bedarf, dass die Einrichtung eines Kindergartens gerechtfertigt wäre. 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 30 Filialen vertreten. Seitens der Geschäftsführung ist es ein Anliegen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern passende Möglichkeiten für ihre Kinderbetreuung anzubieten. Trotz der weit verbreiteten Filialstandorte – aufgeteilt auf mehrere Regionen – hat die Sparkasse Niederösterreich verschiedene Möglichkeiten, welche unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell in Anspruch nehmen können:

Kooperation mit einer Kinderbetreuungseinrichtung

Angesiedelt in St. Pölten, unserem Hauptsitz. Einige Plätze sind fix für „Sparkassen-Kinder“ reserviert und die Anzahl ist jederzeit erweiterbar. Aufgrund der Kooperation können wir den Eltern den Betreuungsplatz zu einem besonders günstigen Preis anbieten. Dieses Angebot wird vorrangig von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Großraum St. Pölten genutzt und wird seit Jahren gut angenommen.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Auch für umliegende Regionen bieten wir individuelle Lösungsvorschläge an (z. B. Zuschüsse für Beiträge an Tagesmütter/-väter).

Ferienbetreuung

- Vergünstigungen aufgrund von Kooperationen und Sponsoring für „Sparkassen-Kids“ (z. B. Sommercamps, Sprachkurse etc.)
- Angebot eines „SPK-Kindertages“ einmal jährlich mit Kindern eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an schulautonomen Tagen.

Takeda: Regionale Kooperationspartner

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

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

Die ausgedehnten Öffnungszeiten, Montag bis Freitag von 05:30 bis 18:00 Uhr, sowie der ganzjährige Betrieb unterstützen die bessere Vereinbarkeit vom Beruf und Familie. An schulautonomen Tagen und während der Ferien bietet der Betriebskindergarten zusätzlich die Betreuung für Kinder im Volksschulalter an.

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

Modellprojekt für überbetriebliche Kinderbetreuung in oberösterreichischen Unternehmen

Die steigende Anzahl berufstätiger Eltern unterstreicht die Notwendigkeit flexibler Kinderbetreuungsplätze mit individuell angepassten Öffnungszeiten, um die Balance zwischen Familie und Beruf zu erleichtern. Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Lebensphase aktiv unterstützen, profitieren nicht nur von einem positiven Image als attraktive Arbeitgeber, sondern stärken auch die Bindung, Loyalität und letztendlich den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs.

In diesem Zusammenhang haben bereits mehrere Unternehmen in Oberösterreich wegweisende Initiativen ergriffen. So waren beispielsweise Rosenbauer International AG, Silhouette International Schmied AG und die PEZ / Haas Gruppe Vorreiter bei der Etablierung der überbetrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung „Villa RoSiPez“. Durch eine effektive Kooperation entstand ein bedarfsorientiertes Betreuungsangebot, wobei das Kompetenzzentrum KOMPASS der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria die Betriebe von der Idee bis zur Umsetzung des Pilotprojekts begleitete.

Ein weiteres Beispiel ist die betriebliche Krabbelstube „BauZwerge“ der HABAU GROUP am Standort Perg. Sie richtet sich an Kinder von ein bis drei Jahren und bietet ihnen eine sichere, entwicklungsfördernde Umgebung, in der sie spielen, lernen und sich entfalten können. Das Angebot entstand vor dem Hintergrund hoher Nachfrage, begrenzter Kinderbetreuungsmöglichkeiten im ländlichen Raum sowie des großen Einzugsgebiets der Mitarbeitenden. Durch Kooperationen mit regionalen Betrieben und Gemeinden wird die Krabbelstube auch für Kinder anderer Unternehmen zugänglich

gemacht. So werden berufstätige Eltern gezielt entlastet, während Betriebe ohne eigene Kinderbetreuung ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern können.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass bereits viele Unternehmen in Oberösterreich erfolgreich betriebliche Kinderbetreuungsangebote umsetzen. KOMPASS, als zentrale Anlaufstelle im Human Capital Management der Business Upper Austria, hat sich seit 2011 erfolgreich etabliert und unterstützt oberösterreichische Betriebe von der Ideenfindung über die Projektentwicklung bis hin zur Kontaktherstellung mit der Bildungsdirektion des Landes Oberösterreich und der Auswahl von Kooperationspartnern.

Durch diese Unterstützung können Betriebe von den Erfahrungen und Best Practices dieser Vorreiter profitieren und ihrerseits zur Schaffung familienfreundlicher Arbeitsumgebungen beitragen. Die Website www.kompass-ooe.at bietet zudem einen umfassenden Überblick über zahlreiche Initiativen und Kinderbetreuungsprojekte in den Ferien. Unternehmen finden hier auch Informationen und Unterstützung zu Themen wie Karenz- und Auszeitenmanagement sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

www.kompass-ooe.at

www.biz-up.at



Betriebs- tageseltern

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

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

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

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

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

Tagesmütter/-väter: gesetzliche Grundlagen

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

Curriculum für Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-Väter

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

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

www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbildung-und-betreuung/guetesiegel-tageseltern-ausbildung.html



Gütesiegel Ausbildungslehrgänge für Tageseltern

Die Voraussetzungen im Detail

Kärnten:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Landesregierung
- geeignete Räumlichkeiten in den Betrieben (Spiel- und Bildungsfläche von mind. 25 m² und ein Ruhe- und Schlafbereich von mind. 10 m²)
- maximal sechs Kinder von null Jahren bis zur Beendigung der Schulpflicht dürfen gleichzeitig von einer/m Betriebstagesmutter/-vater betreut werden

Niederösterreich:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter / des Tagesvaters
- Bewilligung Bezirksverwaltungsbehörde
- geeignete Räumlichkeiten in Betrieben (Spiel- und Ruhemöglichkeiten zumindest 30 m², Küche, separate Sanitäranlagen; ausreichende Freispielflächen oder ein öffentlicher Spielplatz in unmittelbarer Nähe)
- maximal vier Kinder gleichzeitig, außerdem dürfen max. 15 Kinder bei einer Tagesmutter/-vater gemeldet sein, unabhängig vom Alter der Kinder.

Oberösterreich:

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

Salzburg:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Landesregierung
- geeignete Räumlichkeiten

- bei ganztägiger Betreuung: vier Kinder im Vorschulalter; 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)
- maximal vier Kinder von null Jahren bis zur Beendigung der Schulpflicht dürfen gleichzeitig von einer/m Betriebstagesmutter/-vater betreut werden; pro Standort höchstens acht Kinder von zwei Betriebstagesmüttern/-väter in örtlich getrennten Räumlichkeiten

Tirol:

- persönliche Eignung und Ausbildung der Tagesmutter/des Tagesvaters
- Bewilligung der Bezirksverwaltungsbehörde
- geeignete Räumlichkeiten
- maximal sechs Kinder gleichzeitig unter 16 Jahren, (inkl. der eigenen Kinder; Kinder unter 1,5 Jahren zählen doppelt)

Das Engagement der Länder Oberösterreich und Steiermark ist beim Thema Betriebstageseltern besonders hervorzuheben. Der Folder „Betriebliche Kinderbildung und -betreuung“ aus Oberösterreich bietet neben umfangreichen Informationen zu betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen auch Wesentliches über Betriebstagesmütter/Betriebstagesväter und es werden die Raumerfordernisse, die Finanzierung sowie Förderungen informativ dargestellt. Den Folder finden Sie unter Betriebliche Kinderbildung- und -betreuung, Bildungsdirektion Oberösterreich (bildung-ooe.gv.at) zum Download. Nähere Informationen zu Betriebstagesmüttern und Betriebstagesvätern in der Steiermark finden Sie unter: www.verwaltung.steiermark.at

Tageseltern ermöglichen eine flexible Betreuung insbesondere für Kinder im Baby- oder Kleinkindalter. Die Kinder werden von Tageseltern in einer familiären Situation altersgerecht betreut und versorgt. Auch in der betrieblichen Kinderbetreuung werden Tageseltern immer wichtiger. Von ihrer Flexibilität profitieren Eltern und Betriebe; von der familiären, qualitätsvollen Betreuung profitieren kleine Kinder. Nachfolgende Beispiele zeigen, wie die Betreuung durch Betriebstageseltern aussehen kann.

SPAR Österreichische Warenhandels-AG, Zweigniederlassung Graz: Happy Kids, Happy Team

Die Unterstützung bei der Kinderbetreuung zählt definitiv zu unseren Leuchtturm-Projekten. Für die liebevolle und kompetente Betreuung in kleiner Gruppe steht ganzjährig eine Betriebstagesmutter zur Verfügung. Das beliebte SPAR-SOMMERCAMP fand bereits zum sechsten Mal für Kinder von Mitarbeitenden sowie Kaufleuten statt und sorgte mit großem Zuspruch für viel Abwechslung und Spaß. Zudem freuen sich die Eltern, wenn sie statt einer kostenintensiven externen Betreuung in den Ferien ihre Kleinen bei SPAR bestens aufgehoben wissen. Beim KIDS DAY dürfen die Kinder Mama und Papa in die SPAR-Filiale begleiten und bei der Arbeit helfen. Unter der Führung des vertrauten SPAR-Teams können die Kinder so spielerisch die Welt des Supermarkts kennenlernen und mit einer bunten Aufgabenralley durch die Filiale viele Bereiche erkunden. Es hat einen großartigen Mehrwert für die Kinder, für die Eltern und letztlich auch für die staunende Kundschaft in unseren Supermärkten.

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

Betreuungs- lücken richtig schließen

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

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

Oesterreichische Nationalbank: OeNB-Feriencamps

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

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

POST AG: Ferienbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den Ferien können schnell Betreuungslücken entstehen. Das zeigte auch eine Bedarfserhebung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Österreichischen Post AG in Wien. Deshalb bietet das Unternehmen in den Semesterferien, Osterferien Sommerferien und Herbstferien Kinderferienbetreuung an. Die Ferienbetreuung findet in der Unternehmenszentrale statt und wird vom Kinderbüro der Universität Wien mit seinen „Flying Nan-

nies“ durchgeführt. Das Mittagessen nehmen die Post Kids in den Räumlichkeiten ein, dafür organisiert die Post extra ein Catering, das speziell Kinderherzen höher schlagen lässt. Die Eltern haben einen Selbstbehalt von 15 Euro. Das Angebot kann für Kinder zwischen 3 und 12 Jahren genützt werden. Mit diesem punktuellen Betreuungsangebot will die Post AG einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter zu gestalten. Andererseits lernen die Kinder das Unternehmen kennen, in dem ihre Eltern arbeiten und viel Zeit verbringen. Die Eltern können stressfrei und unbeschwert ihrer Arbeit nachgehen, während die Kinder in der Nähe gut versorgt sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen das Angebot.

Wirtschaftskammer Österreich: Ferienbetreuung im und außer Haus

Nach einer umfassenden Bedarfserhebung stand fest, dass neben dem WKÖ-Betriebskindergarten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit älteren Kindern eine punktuelle Betreuung notwendig ist. Seitdem wurde das Ferienangebot im Haus sukzessive ausgebaut sowie Kooperationen mit professionellen Anbietern außer Haus geschlossen. Das Betreuungsangebot in den Sommer- und Herbstferien ist breit gefächert und spannt einen Bogen von Sport- und Bewegungscamps über Kreativ- und Tanzworkshops bis hin zu Codingwochen.

Ein fixer Bestandteil der punktuellen Kinderbetreuung ist zudem der WKÖ-Kinderwirtschaftstag am 2. oder 15. November. Am schul- und kindergartenfreien Leopolditag lernen 30 Kinder zwischen 3 und 12 Jahren den Arbeitsplatz der Eltern kennen und widmen sich einem altersgerechten (Wirtschafts-)Thema. Betreut werden die Kinder von den Flying Nannies des Kinderbüros der Universität Wien.

Ferienspaß für Kinder bei KWG

Bereits seit einigen Jahren in Folge bietet der Energieversorger KWG im Sommer Ferien im Betrieb für die Kinder der Beschäftigten und Funktionäre an. „Wir haben vor einigen Jahren die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber bestanden und dafür das staatliche Gütezeichen erhalten“, sagt Peter J. Zehetner, Geschäftsführer bei KWG und selbst Vater von vier Kindern. „Mir persönlich ist es ein großes Anliegen, dass wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der langen Sommerferien mit der Kinderbetreuung unter die Arme greifen. Auch für meine Familie ist es eine Erleichterung, dass meine vier Kinder diesen Ferienspaß genießen können. Und: Sie sind begeistert.“

Die Kinder erleben im KWG Ferienspaß mit den Betreuerinnen und Betreuern der Kinderfreunde Salzkammergut immer jede Menge spannende Dinge, Egal, ob beim Ausflug zum Imker, beim Besuch des Lego Mobils, in der Hüpfburg oder beim Ausflug ins Freibad.

Für KWG ist klar, dass die Sommerbetreuung auch in den nächsten Jahren wieder vor Ort im KWG Verwaltungsgebäude stattfinden wird. „Familienfreundlichkeit ist für uns ein ganz wichtiges Anliegen, das wir sehr ernst nehmen und leben. Wir arbeiten stetig daran die familienfreundlichen Möglichkeiten sowohl für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für unsere Kundinnen und Kunden zu erweitern, um noch größeren Mehrwert zu bieten“, zeigt sich Geschäftsführer Zehetner vom eingeschlagenen Weg überzeugt.

Alpen-Adria-Universität-Klagenfurt: Flexible Kinderbetreuung

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

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

Generali Versicherung AG: Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

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

Hutchison Drei Austria: Positives Feedback

Kinderbetreuung ist bei Hutchison Drei keine Glückssache, sondern gut durchdacht. Das Unternehmen bietet Betreuung in allen Schulferien – ausgenommen den Weihnachtsferien – an, im Sommer sogar für insgesamt neun Wochen. Hutchison Drei entschied sich für das Kinderbüro der Universität Wien GmbH als Betreuungspartner.

„Sobald die Termine mit dem Kinderbüro fixiert sind, geben wir diese an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Hier unterstützt uns das Kinderbüro zusätzlich mit einem eigenen Anmeldesystem. Wenn es genügend Anmeldungen für einen Termin gibt, findet die Kinderbetreuung direkt in unserem Haus statt“, berichtet Hutchison Drei.

Für die Betreuung stellt das Unternehmen einen großen Besprechungsraum zur Verfügung, der sich in unmittelbarer Nähe zu den Sanitäreinrichtungen befindet. Der Raum liegt etwas abseits der Büros, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungestört arbeiten können und die Kinder ausreichend Platz zum unbeschwerten Spielen haben.

Das Kinderbüro bietet ganzjährig ein abwechslungsreiches Wochenprogramm zu unterschiedlichen Themen sowie verschiedene Ausflüge, etwa in Museen oder andere Institutionen. Auch die Betreuung im Haus mit Basteln, Spielen und entspannter Freizeitgestaltung kommt nicht zu kurz. Von Kindern wie auch von ihren Eltern gibt es äußerst positives Feedback – sehr zur Freude von Hutchison Drei.

BILLA AG: Eigenes Feriencamp

Bei einem Frauenanteil von über 80% bei BILLA ist der Bedarf an Kinderbetreuung naturgemäß hoch. Dementsprechend stellen Ferienwochen und schulautonome Tage oft eine große Herausforderung dar. Deshalb bietet BILLA in den Oster- und Sommerferien Themencamps für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

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

Energie AG Oberösterreich: Ferienzeiten überbrücken

Als modernes zukunftsorientiertes Unternehmen legt die Energie AG Oberösterreich besonderen Wert auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Wir schaffen als Arbeitgeber die erforderlichen Rahmenbedingungen, damit für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbar sind. Das beweist auch die Errichtung der Kinderbetreuungseinrichtung LOOMILAND im Zubau des PowerTower an unserem Standort in Linz. Hier werden ab Sommer 2022 Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von einem Jahr bis zum Kindergarten Eintritt (im Bedarfsfall bis zum 6. Lebensjahr) ganzjährig betreut. Denn wer sein Kind gut versorgt weiß, kann sich noch besser seinen beruflichen Aufgaben widmen und seine Leistung im Arbeitsleben erbringen.

Beide Seiten – das Unternehmen und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – profitieren von der betrieblichen Kinderbetreuung. Für die Betreuung innerhalb der Sommerferien stehen weiterhin die beiden Ferienwochen im August im PowerTower und das Feriencamp mit Übernachtung (mit Unternehmenszuschuss) auf dem Programm. Am Standort Gmunden bietet eine Kooperation mit umliegenden Institutionen eine flexible stunden- bzw. tageweise Kinderbetreuung innerhalb der gesamten 9 Wochen der Sommerferien an. Auch ganzjährige Betreuungsplätze in der nahegelegenen Krabbelstube sind in diesem Kooperationsangebot enthalten. Investitionen in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zahlen sich aus!

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 Anbietenden und Interessierten 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 Herbst-, Weihnachts-, Semester- und Osterferien, werden unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten und Aktivitäten angeboten. Die Sommerkindergärten und -horte bzw. Tagesbetreuungen und Camps mit unterschiedlichen Schwerpunkten (Sport, Sprachen, Kunst und Kreatives etc.) können wochenweise gebucht werden.

Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH (OÖG): Kinderbetreuung als Kernziel

In der höchst dynamischen Gesundheitsbranche wachsen die Anforderungen ständig – umso wichtiger ist es, Privatleben und Arbeit bestmöglich zu vereinen. Im Rahmen der Lebensphasenorientierung wird in der OÖG ein Arbeitsumfeld angeboten, das sich den altersbedingten Lebensumständen optimal anpasst. Eine rasche Rückkehr nach der Geburt eines Kindes wird durch gute Kinderbetreuungsmodelle begünstigt. Eine hochwertige Kinderbetreuung nimmt daher innerhalb der OÖG einen besonderen Stellenwert ein und so bieten nun alle Kliniken der OÖG neben einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung auch ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot an. Die bestehenden Betriebskindergärten wurden erweitert und bedarfsorientiert durch Krabbelstuben ergänzt. Auch die Sommerferienbetreuung erfreut sich großer Beliebtheit und wird vielfach und gerne genutzt. Mit diesem breiten Angebot unterstützen und entlasten wir bestmöglich, was die Attraktivität als Arbeitgeber steigert und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.

Bundesrechenzentrum GmbH: Betreuung an „unechten“ Feiertagen

Das Bundesrechenzentrum bietet seinen Beschäftigten an 2–3 schulfreien Tagen eine Kinderbetreuung an. Diese Maßnahme wurde als Ergebnis der Teilnahme an der Zertifizierung berufundfamilie gesetzt. Den Vorschlag haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund mangelnder Alternativen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an schulfreien Tagen 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.

Mummy and Daddy @ work: Bedarfsgerechte, mobile Kinderbetreuungsangebote für Unternehmen am Beispiel der „Flying Nannies“

Die Flying Nannies der Kinderbüro Universität Wien GmbH bieten Kinderbetreuung und Programmgestaltung für Kinder zwischen 0–12 Jahren während Kongressen, Karenztreffen, Seminaren, Events, an schulfreien Tagen sowie in Ferienzeiten. Für die punktuelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es die Möglichkeit einer kurzfristigen und bedarfsorientierten Kinderbetreuung.

Beide Angebote bieten Unternehmen die Möglichkeit, Eltern mit Betreuungspflichten durch temporäre, professionelle Kinderbetreuung treffsicher da zu unterstützen, wo Bedarf gegeben ist. Fachlicher Rat und organisatorisches Knowhow kommen aus einer Hand: Das Kinderbüro begleitet alle Schritte des Unternehmens – von der Bedarfsanalyse bis zur Umsetzung.

Flying Nanny Betreuung

Geplante Betreuung von Kindergruppen durch ein Team von Betreuerinnen und Betreuern

Vorbereitung

- Rahmenbedingungen abklären: Feststellen des Betreuungsbedarfs: Zu welchen Gelegenheiten, an welchen Tagen, zu welchen Zeiten für Kinder welchen Alters wünschen sich Mitarbeitende Betreuung?
- Tatsächliche Betreuungstage und -zeiten, Alter der zu betreuenden Kinder festlegen; Räumlichkeiten auf Sicherheit und Eignung überprüfen; Interne Kommunikation (z. B. HR, Betriebsrat, CEO) u.v.m.

Umsetzung:

- Abwicklung der Anmeldung, inklusive Informationen für Eltern
- Zusammenstellen eines Betreuungsteams
- (temporäre) Raumgestaltung und -ausstattung

- Programmgestaltung (Ausflüge, thematisch passende, an Spezifika des Unternehmens orientierte Programmplanung)
- Essen (z. B. Betriebskantine)
- Unfallversicherung der Kinder

Kurzfristige, flexible Flying Nanny Betreuung Situative Betreuung von Einzel- und Geschwisterkindern durch eine Nanny

Vorbereitung

- Feststellen des Betreuungsbedarfs: Wie häufig treten kurzfristige Betreuungseingänge bei Eltern im Unternehmen auf?
- Kurzfristige und zuverlässige Organisation einer Betreuungsperson, auch an Randzeiten
- Kennenlerntermin zwischen Eltern, Kind(ern) und Betreuungsperson (je nach Alter des Kindes/der Kinder)
- Abholservice von Kindergarten, Schule oder anderen Betreuungseinrichtungen

Umsetzung:

- Abwicklung der Anmeldung, inkl. Informationen für Eltern
- Spiel- und Programmgestaltung
- Betreuung am Unternehmensstandort oder zuhause
- Unfallversicherung des Kindes/der Kinder

Weitere Informationen finden Sie unter:

flying-nanny.at



Das doppelte Wochengeld hilft

Familie und Beruf zu vereinbaren, ist nicht nur für Mitarbeiterinnen, sondern auch für Unternehmerinnen eine große Herausforderung.

Gerade bei Kleinbetrieben oder Ein-Personen-Unternehmerinnen (EPU) kann die Zeit rund um die Geburt eines Kindes mitunter existenzgefährdend sein.

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

Mag. Maria Geisler, Geisler Hotel GmbH

„Die Betriebshilfe hat mich in einer sehr schwierigen Zeit unterstützt und unseren Hotelbetrieb am Laufen gehalten. Ohne sie hätte ich nicht die notwendige Ruhe während meines vorzeitigen Mutterschutzes gefunden, sodass unser Sohn gesund zur Welt kommen konnte. Wir sind sehr dankbar für diese Institution und ihre Mitarbeiterinnen, die sich mit viel Engagement einbringen.“

Bessere Absicherung

Die „Betriebshilfe“ ist aber nur Teil eines laufend erweiterten Angebots zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Frau in der Wirtschaft“ konnte weitere wichtige Verbesserungen für Unternehmerinnen durchsetzen, darunter das doppelte Wochengeld. Das GSVG-Wochengeld wurde von ursprünglich knapp 27 Euro auf nunmehr 72,18 Euro pro Tag erhöht (Wert für 2026). Diese Neuregelung löste eine über 30 Jahre alte Fixbetragsregelung mit jährlichen Valorisationen ab und brachte eine finanziell deutlich spürbare Verbesserung. Für die Zeit des Mutterschutzes kann das Wochengeld acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, am Tag der Entbindung sowie acht Wochen nach der Entbindung bezogen werden. Unternehmerinnen sind damit unselbstständig Erwerbstätigen gleichgestellt.

Angela Fischer-Steinacher, Erdtrans A. Fischer GmbH, Erdbewegung, Güterbeförderung

„Als selbstständige Unternehmerin in einem kleinen Familienbetrieb hat mir das Wochengeld mehr Sicherheit vor der Geburt gegeben. Nicht in jeder Schwangerschaft ist es möglich bis zum Schluss arbeiten zu können.

Nach der Geburt meines Sohnes hat es mir das Wochengeld ermöglicht, mich in Ruhe meiner neuen Aufgabe als Mutter zu widmen.“



Frau in der Wirtschaft

Frau in der Wirtschaft (FiW) in der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) ist ein starkes Netzwerk für selbstständige Frauen – von der Kleinstunternehmerin bis zur Topmanagerin. FiW vertritt die Interessen von rund 150.000 Unternehmerinnen in ganz Österreich und unterstützt mit umfassendem Service unternehmerischen Erfolg.

FiW hat für Unternehmerinnen bereits erreicht:

- Verdoppelung des Wochengeldes auf 72,18 Euro pro Tag (Wert 2026)
- keine SVS-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

Frau in der Wirtschaft

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Tel.: 05 90 900 3017

fiw@wko.at

www.unternehmerin.at



Fazit: Individuelle Vereinbarkeitsarrangements und wirk-same Vereinbarkeitspolitik müssen sich bestmöglich ergänzen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Lippenbekenntnis ist. Sichere finanzielle Rahmen-

bedingungen rund um die Geburt eines Kindes, wie sie „Frau in der Wirtschaft“ durchsetzen konnte, sind eine wichtige Starthilfe, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Anfang an gelingen kann.

Mit Familien- freundlichkeit gewinnen

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

Die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik auf einen Blick:³

Familienfreundlichkeit in Unternehmen ...

52%	mehr Bewerbungen pro Stelle
80%	gesteigerte Mitarbeiterbindung
76%	Verbesserung des Images nach außen
24%	höhere Mitarbeitermotivation
78%	Verbesserung des Wiedereinstiegs nach der Karenz
95%	der Beschäftigten erachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Jobauswahl als wichtig bis sehr wichtig
55%	gesteigerte Vorteile bei der Personalakquise
67%	gesteigerte Attraktivität für weibliche Arbeitnehmerinnen

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

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

Familie & Beruf Management GmbH
Untere Donaustraße 13–15, 1020 Wien
Tel.: 01 218 50 70
office@familieundberuf.at
www.familieundberuf.at



3 Die dargestellten Werte beziehen sich auf den in der jeweiligen Studie / Umfrage erhobenen Vergleich zu weniger familienfreundlichen Betrieben.

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP); Schneider / Quednau (2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung.

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

Netzwerk „Unternehmen für Familien“

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

Die Initiative „Unternehmen für Familien“, welche 2015 ins Leben gerufen wurde, hat das Ziel, maßgebliche Impulse für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu liefern und durch gemeinsames Engagement und Vernetzung auf breiter Basis einen Bewusstseinswandel für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich herbeizuführen. „Unternehmen für Familien“ ist ein österreichweites Netzwerk aus familienfreundlichen Unternehmen, Institutionen und Gemeinden, die Familienfreundlichkeit als zentralen Standort- und Wettbewerbsfaktor, aber auch als gesellschaftliche Aufgabe erkannt haben und ein Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich setzen wollen. Mittlerweile engagieren sich bereits rund 1014 Unternehmen, Institutionen und Gemeinden aus ganz Österreich als starke Partnerinnen und Partner im Netzwerk.

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

Partnerunternehmen und -gemeinden steht hier zudem eine Vielzahl an kostenlosen digitalen Workshops, Präsentationen und Diskussionen zu aktuellen Themen zur Verfügung.



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, steigert die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erhöht die Rückkehrquote.
- Familienfreundlichkeit in Gemeinden erhöht die Lebensqualität aller Generationen, belebt das Miteinander und fördert das Image nach außen.
- Familienfreundlichkeit in Gemeinden wirkt der Abwanderung entgegen.

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

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

„Unternehmen für Familien“ bietet:

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

- **Austausch, Vernetzung und Kooperation** zu familienfreundlichen Maßnahmen/Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen, Institutionen und Gemeinden,
- **eine Wissensplattform mit Studien und Ratgebern** zu Themen wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten / Home Office oder Betreuungseinrichtungen sowie
- ein regelmäßiges Angebot an Online-Diskussionen, Präsentationen, Interviews mit Expertinnen und Experten sowie Workshops zu unterschiedlichen aktuellen Themen.

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

Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter:
www.unternehmen-fuer-familien.at

Oder schreiben Sie an:

office@unternehmen-fuer-familien.at

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

Zertifizierung berufundfamilie

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

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

Staatliches Gütezeichen



Unternehmen und Organisationen, die den Zertifizierungsprozess berufundfamilie erfolgreich umgesetzt haben, werden von der Republik Österreich, vertreten durch die zuständige Bundesministerin/den zuständigen Bundesminister, mit dem staatlichen Gütezeichen und Zertifikat im Rahmen eines Festaktes ausgezeichnet. Mit der Verleihung wird bescheinigt, dass sich der Betrieb dem Prozess der Zertifizierung 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 das Zertifikat für die Dauer von drei Jahren gültig. Da sich der Bedarf aber immer weiter verändert, können Unternehmen nach diesem Zeitraum eine neuerliche Re-Zertifizierung durchführen. Mit dem Festsetzen neuer Ziele können sie die staatliche Auszeichnung für weitere drei Jahre tragen.

Förderungen

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

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

Förderhöhe Grundzertifikat

	Betrag
5–50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 5.000,–
51–150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 4.000,–

Erste Re-Zertifizierung

	Betrag
5–150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	€ 3.000,–

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

Spezielles Angebot für KMU – Zertifizierung berufundfamilie KOMPAKT

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

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

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



Service & Kontakt

Familie & Beruf Management GmbH

Untere Donaustraße 13–15/3

1020 Wien

+43 1 218 50 70

office@familieundberuf.at

www.familieundberuf.at

Netzwerk „Unternehmen für Familien“

Untere Donaustraße 13–15/3

1020 Wien

+43 676 336 45 66

office@unternehmen-fuer-familien.at

www.unternehmen-fuer-familien.at

Zuständige Landesstellen für Kinderbetreuung

Burgenland

Amt der Burgenländischen Landesregierung

Abteilung 7 – Bildung, Kultur und Wissenschaft

Hauptreferat Bildung

+43 57 600 2943

post.a7-bildung@bgld.gv.at

Referat Elementarpädagogik

+43 57 600 2972

post.a7-bildung@bgld.gv.at

Kärnten

Amt der Kärntner Landesregierung

Abteilung 6 – Bildung und Sport

Elementarbildung

Mießtaler Straße 1

9021 Klagenfurt am Wörthersee

+43 50 536-16002

abt6.kinderbetreuung@ktn.gv.at

Niederösterreich

Amt der NÖ Landesregierung

Abteilung Kindergärten

Landhausplatz 1, Tor zum Landhaus, 3109 St. Pölten

+43 2742 9005-13524

post.k5@noel.gv.at

Abteilung Kindergärten (Tagesmütter/-väter)

Landhausplatz 1, Haus 13, 3109 St. Pölten

+43 2742 9005-13237

post.k5@noel.gv.at

Oberösterreich

Amt der OÖ Landesregierung

Bildungsdirektion für Oberösterreich

Abteilung Elementarpädagogik

Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

+43 732 7720-15526

elementarpaedagogik@bildung-ooe.gv.at

Salzburg

Amt der Salzburger Landesregierung

Abteilung 2 – Kultur, Bildung, Gesellschaft und Sport

Referat 2/08 – Elementarbildung und Qualitätsmanagement

Gstättengasse 10, 5020 Salzburg

+43 662 8042-5408

elementarbildung@salzburg.gv.at

Steiermark

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz

+43 316 877-5438

abteilung6@stmk.gv.at

Referat Kinderbildung und -betreuung

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz

+43 316 877-5499

abteilung6@stmk.gv.at

Tirol

Amt der Tiroler Landesregierung

Abteilung Elementarbildung und all-gemeines Bildungswesen

Heiliggeiststraße 7, 6020 Innsbruck

+43 512 508-7742

elementar.bildung@tirol.gv.at

Vorarlberg

Amt der Vorarlberger Landesregierung

Abteilung Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft

Landhaus, 6901 Bregenz

+43 5574 511-22105

bildung.gesellschaft@vorarlberg.at

Wien

Stadt Wien – Kindergärten (MA 10)

Thomas-Klestil-Platz 11, 1030 Wien

+43 1 277 55 55

post@ma10.wien.gv.at

Stadt Wien – Kinder- und Jugendhilfe (MA 11)

Rüdengasse 11, 1030 Wien

+43 1 4000-8011 Servicetelefon

service@ma11.wien.gv.at

post@ma11.wien.gv.at

Hilfe bei der Umsetzung

Kinderbüro Universität Wien gGmbH

Lammgasse 8/8, 1080 Wien

+43 1 4277-24277

Team Flying NannyPost

+43 1 4277-24275

flyingnanny@univie.ac.at

kinderbuero@univie.ac.at

KOMPASS Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

Business Upper Austria

OÖ Wirtschaftsagentur GmbH

Abteilung Human Capital Management

Hafenstraße 47–51, 4020 Linz

+43 732 79810

info@kompass-ooe.at

Tagesmütter Graz-Steiermark gemeinnützige Betriebs GmbH

Keesgasse 10/I, 8010 Graz

Daniela Wohlmuth, MSc

(Geschäftsführung)

+43 316 671 460-312 oder 315

office@tagesmuetter.co.at

Nützliche Links

Bundeskanzleramt

Sektion VI – Familie und Jugend

www.bundeskanzleramt.gv.at

www.familienportal.gv.at

Industriellenvereinigung

www.iv.at

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)

www.wko.at

Frau in der Wirtschaft (FiW)

www.unternehmerin.at

Familie & Beruf Management GmbH (FBG)

www.familieundberuf.at

Unternehmen für Familien

www.unternehmen-fuer-familien.at

Kinderbüro Universität Wien

www.kinderbuero-uniwien.at

Bundesverband der Tagesmütter/Tagesväter

www.bv-tagesmutter-vater.at

Familienbund OÖ

www.ooe.familienbund.at

Hilfswerk Wien

www.hilfswerk.at/wien/kinder-jugend/

kinderbetreuung/betriebliche-kinderbetreuung/

Kinderbetreuung

www.kinderbetreuung.at

Kinderfreunde

www.kinderfreunde.at

Kinderdrehscheibe Steiermark

www.kinderdrehscheibe.net

Kinder in Wien

www.kinderinwien.at

Bildungsdirektion Oberösterreich – Elementar-pädagogik

www.bildung-ooe.gv.at/Elementarpaedagogik.html

Elementarbildung in Kärnten

kinderbetreuung.ktn.gv.at

Verein KIB children care Betreuung für Kinder zu Hause bei einem Krankheitsfall in der Familie

www.kib.or.at

Wehrmann Education Consulting

www.ilse-wehrmann.de

Wiki Gruppe

www.wiki.at

Kinderbetreuung Vorarlberg

www.kinderbetreuung-vorarlberg.at/ueberuns/kooperationen/

