

**Mehr Kinderbildungsplätze**  
**= weniger Fachkräftemangel**  
**= mehr Chancengleichheit**  
**für Kinder**  
**= mehr Wahlfreiheit für Eltern**



**JUNGE INDUSTRIE  
STEIERMARK**



**Kinder sollen  
Chancengleichheit  
erleben, ganz gleich  
wo in der Steiermark  
sie aufwachsen und  
Eltern ihren Berufen  
nachgehen, mit  
gutem Gewissen.**



## **EINLEITUNG**

**Mehr Kinderbildungsplätze  
= weniger Fachkräftemangel  
= mehr Chancengleichheit  
für Kinder  
= mehr Wahlfreiheit für Eltern**

Die Steiermark ist bei der Kinderbetreuung und -bildung solide aufgestellt, aber definitiv nicht Spitzenreiterin. Wollen wir die Spitzenkräfte – diese sind vielfach Eltern – an unseren Standort binden und ihnen Sicherheit für den Balanceakt Vereinbarkeit bieten, dürfen Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur für Kinder kein Hindernis darstellen. Wollen wir Kinder und ihre Talente fördern, ihnen Chancengleichheit von Anfang an ermöglichen und ein Recht auf Bildung vom ersten Lebensjahr an einräumen, darf es ebenso wenig an der Infrastruktur mangeln.

Wir, die Junge Industrie Steiermark, möchten dazu beitragen, für Kinder wie Eltern die optimalen Voraussetzungen zu schaffen und die Steiermark zur Spitzenreiterin zu machen. Wir haben Zahlen verglichen, Eltern befragt, Pädagog:innen um Rat gebeten. Forscher:innen, Politiker:innen und Vorreiter:innen haben ihre Erfahrungen mit uns geteilt und uns Potenziale aufgezeigt. Das Ergebnis sind Ideen, welche die Steiermark zu einer verlässlichen Partnerin für Kinder macht, wenn es um ihre Förderung geht.



# HANDLUNGS- BEDARF

Die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen (Kinderkrippe + Tageseltern) liegt bei 22% in der Steiermark - der Österreichschnitt bei 30%. In Wien sind es 46%.

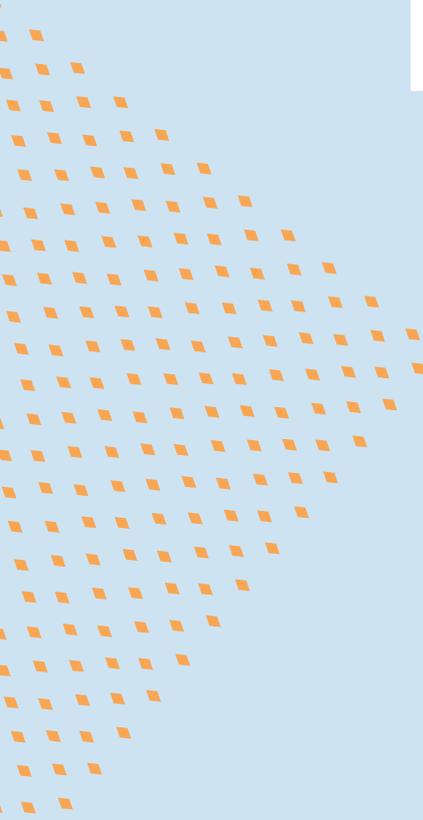
Bei der Betreuungsquote der 3-5-Jährigen rangiert die Steiermark mit 88% auf dem letzten Platz im Bundesländervergleich. Österreichweit sind es 93%.

78% der Kinder zwischen 3 und 6 Jahren werden nur vormittags betreut: Die Steiermark und Vorarlberg sind damit Österreichs Schlusslichter.

Betreuungseinrichtungen sind in der Steiermark durchschnittlich 21 Tage geschlossen, in Wien 7 Tage.

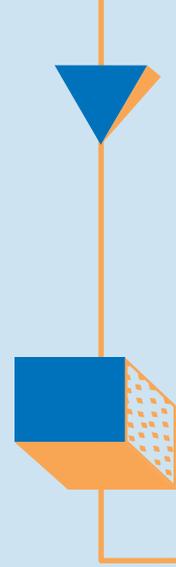
Ein Betreuungsplatz in einer steirischen Kinderbetreuungseinrichtung kostete im Jahr 2018 rund € 8.400. Das ist der höchste Wert unter allen Bundesländern. (Österreichschnitt € 7.300; Wien € 7.900; Tirol € 5.900)

Quelle: Kindertagesheimstatistik 2019/20



# AUSGANGSLAGE

## Was wir in einem Jahr so alles gehört haben



„Ich habe meine Tochter in der Kinderkrippe angemeldet. Leider waren 50 Familien schneller und die 10 Plätze gleich weg.“

„Viele scheuen den Beruf der Elementarpädagog:innen, da der Einstieg oftmals aufgrund der Öffnungszeiten nur Teilzeit möglich ist.“

„Ich bin in einer leitenden Position in Mutterschutz gegangen und komme vermutlich als Sachbearbeiterin nach der Karenz zurück.“

„Wir mussten umziehen, da unsere Heimatgemeinde einfach keine Kinderbetreuungsinfrastruktur geboten hat.“

„Lieber eine Herdprämie zahlen, als mehr Elementarbildungsplätze bauen.“

„Mein Betrieb zahlt viel Kommunalsteuer, warum darf mein Sohn also nicht in meiner Arbeitsgemeinde in die Kinderkrippe.“

„Wir haben ein tolles Tagesmüttermodell, das in Kooperation von Betrieben und der Gemeinde betrieben wird.“

„Der Dokumentationsaufwand wird immer größer. Müssen das wirklich Pädagog:innen machen, sollten diese nicht Zeit für die Kinder haben?“

„Ich ermögliche in meiner Gemeinde Kinderbetreuung von 0-14 Jahren. Das ganze Jahr, den ganzen Tag.“

„Frauen, die mit dem zweiten Kind in Karenz sind, sollten das erste aus der Betreuung nehmen. Würde uns weniger kosten und sie hätte die Kapazitäten.“

„Männer, die bei uns in Karenz gehen, werden eher belächelt und haben es nicht so leicht.“

„Das Stundenausmaß für die Geringfügigkeit in der Karenz ist mit dem Arbeitsweg quasi schon überschritten, wie soll ich da am Ball bleiben?“

„Vereinbarkeit ist ein harter, langer politischer Prozess, aber irgendwann muss man ihn starten.“

„Die Kosten für Kinderkrippenplätze werden nicht sozial gestaffelt, dass ich arbeiten gehe, ist eigentlich völlig unwirtschaftlich.“

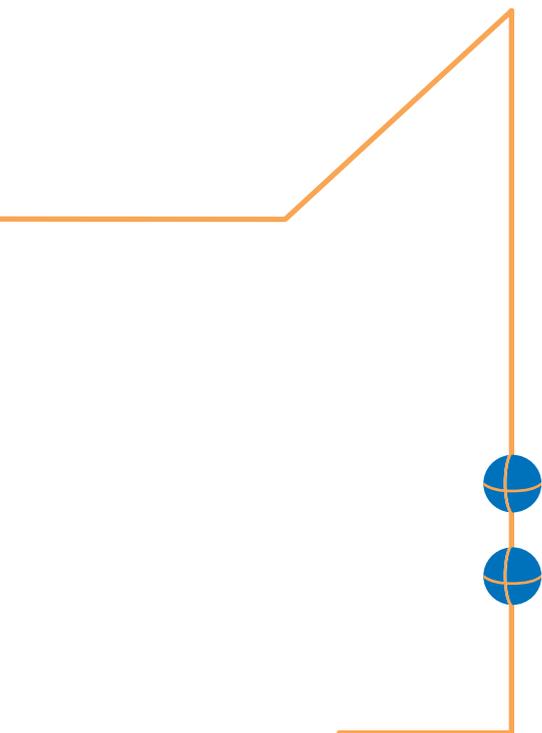
„Jetzt höre ich schon, dass ich eine Rabenmutter bin, weil ich arbeite und dann muss ich auch noch um 13 Uhr pünktlich im Kindergarten sein. Das ist Stress pur. Ich möchte doch nur machen, wofür ich studiert habe.“

„Mein Mann und ich hätten uns in der Karenz gerne öfter abgewechselt. Für unsere Arbeitgeber wäre zum Beispiel ein 14-Tage-Rhythmus total ok gewesen.“

„Ich möchte eigentlich nur meiner Familie Gutes tun und habe dadurch Einbußen bei Gehalt, Pension und Karrierechancen.“

# WIE ES GELINGEN KANN

Unsere Lösungsideen  
im Überblick



## Höhere Betreuungsquote durch Ausbau, flexible Betreuungszeitmodelle und geteilte Plätze

Für mehr Elementarbildungsangebote der unter 3-Jährigen soll bis 2023 ein Rechtsanspruch auf einen qualitativ hochwertigen, ganztägigen, ganzjährigen sowie leistbaren Elementarbildungsplatz für alle Kinder ab dem 2. Geburtstag und bis 2025 ab dem 1. Geburtstag in der Steiermark eingeführt werden. Damit dies gelingt, können neben dem generellen Ausbau zusätzlich auch Elementarbildungsplätze geteilt werden.

## Grenzen überwinden und Kompetenzen neu denken

Gemeindegrenzen verhindern Flexibilität und Kooperationsprojekte von Gemeinden sind noch immer die Ausnahme. Werden die Agenden auf Landesebene gebündelt, gelingt mehr Kostentransparenz und -effizienz, mehr Bedarfstransparenz und ein besseres Angebot für Kinder wie Eltern. Langfristig soll die Übernahme der Elementarbildung in Bundeskompetenz angestrebt werden. Kurzfristig unterstützt die Einführung der Sozialstaffel bei Kinderkrippenplätzen.

## Digital ist normal – auch bei der Betreuungsinfrastruktur

Eine digitale Plattform schafft tagesaktuell und in der ganzen Steiermark eine rasche Vernetzung von Angebot und Nachfrage. Ein einfaches Service mit großer Wirkung für Kinder, Eltern und Einrichtungen. Die bereits existierende Kinderdrehscheibe bildet die beste Basis dafür – die Industrie kann mit Digitalisierungs-Know-how unterstützen.

## **Attraktive Arbeitsplätze für Pädagog:innen**

Zu viele junge Menschen steigen nach der Elementarpädagogik-Ausbildung aus und ergreifen nicht ihren Ausbildungsberuf. Der Mix aus post-sekundärer, tertiärer Ausbildung, die künftig bestehende Möglichkeit zum Quereinstieg schaffen ebenso Abhilfe, wie eine gesteigerte Wertschätzung gegenüber den Berufsbildern. Ein gemeinsames Handeln von Bund und Ländern bei einer Ausbildungsoffensive für Pädagog:innen ist die Voraussetzung und muss weiter vorangetrieben werden. Die Aufwertung der Elementarbildung etwa um MINT-Angebote stellt nicht nur für Pädagog:innen, sondern auch für Kinder eine Bereicherung dar.

## **Nachmittage auch am Land bedienen**

Zu kurz, zu viele Schließtage, zu wenig Nachmittagsangebot auch für Schulkinder – die Öffnungszeiten von Elementarbildungseinrichtungen decken sich vor allem im ländlichen Raum nicht mit den Bedarfen. Umfassendere Öffnungszeiten schaffen in Stadt und Land mehr Elementarbildungsplätze und eine höhere Flexibilität für Familien.

## **Neue Wege gehen und in Generationen denken**

Neben der notwendigen Betreuung von Kindern kommt im Laufe des Lebens auch die Betreuung älterer Familienmitglieder hinzu. Generationenzentren ermöglichen viele Synergieeffekte. Ehrenamtliche Familienarbeit wird zu einem neuen Generationenverständnis. Pilotprojekte zeigen die Weitsicht der Steiermark auch in diesen Lebensbereichen.

## **Rechtlichen Rahmen vereinfachen und Anreize für Partnerschaftlichkeit schaffen**

Karenzmodelle sind komplex, Zuverdienstgrenzen starr und die rechtlichen Anreize für Partnerschaftlichkeit bei der Betreuung der eigenen Kinder kaum vorhanden. Mehrfache Teilung der Bezugszeiten des Kinderbetreuungsgeldes, die auch transparenter für Unternehmen sind und mehr Flexibilität bei den Zuverdienstmöglichkeiten bieten, schaffen Anreize für 50:50 in Sachen Vereinbarkeit. Für diese Bundesagenden braucht es in der Steiermark Bewusstsein und Lobbying in Richtung Bund.

## **Industrie als Vorreiterin**

Top-Führungspositionen in Elternteilzeit, Top-Sharing oder Reduktion von langfristigen Mini-Teilzeiten – die steirische Industrie lebt als Arbeitgeberin Vereinbarkeit vor, fördert Väterkarenzen und bietet Frauen die Karriereöglichkeiten, die sie ausfüllen wollen und können. Ein neuer Karenz-Vertretungspool unterstützt Betriebe wie Beschäftigte. Die Kommunikation von Best Practice Beispielen animiert zum Nachahmen.

## **Zu Risiken und Nebenwirkungen langer Karenz- und Elternteilzeiten aufklären**

Nicht nur das Bewusstsein für 50:50 gilt es zu schärfen, sondern auch jenes der Frauen für die finanziellen und karrieretechnischen Risiken und Nebenwirkungen langer Karenz- und Elternteilzeiten. Gender Pay Gap, Einbußen bei der Pension und Altersarmut sind Risiken für Frauen und als solche von der Politik, aber auch ihnen selbst zu thematisieren.

# UNSERE VISION

## für Kinder und Eltern in der Steiermark 2025

2025 haben alle Kinder zwischen 0 und 6 Jahren die Möglichkeit, eine Elementarbildungseinrichtung zu besuchen. 2025 haben wir ein Bewusstsein für die finanziellen und karrieretechnischen Folgen langer Karenzzeiten geschaffen, Alternativen etabliert und ein positiveres Image für Männer in Väternkarenz und Elternteilzeit erreicht.

Väter und Mütter können die Betreuungszeiten aber auch die Karenzzeiten flexibel und unbürokratisch aufteilen. Die Wohnsitzgemeinde entscheidet nicht mehr über den Betreuungsort. Elementarbildungsplätze können geteilt werden und eine neue Förderstruktur – weg von Plätzen hin zu Köpfen – fördert die Flexibilität der Einrichtungen. Diverse Betreuungs- und Bildungs-Angebote entstehen, fördern den Wettbewerb und steigern die Qualität.

Pädagog:innen werden tertiär ausgebildet und von geschultem Personal unterstützt, der Mix aus „Skills and Grades“ sorgt für eine vielseitige Personalstruktur in den Einrichtungen und längere Öffnungszeiten erhöhen die Flexibilität. Eine zielgerichtete Bedarfserhebung ermöglicht langfristige Planungen auf regionaler Ebene und eine digitale Plattform sorgt für eine tagesaktuelle Übersicht über die Angebote und Verfügbarkeit. Betriebliche Elementarbildungsangebote ergänzen das öffentliche Angebot, ohne es zu ersetzen.

Vor allem jungen Müttern wird Wertschätzung als Arbeitskräfte entgegengebracht, die Zeit, in der Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, wird vollends und automatisch systemisch (Pensionszeiten) anerkannt und ihr

Wiedereinstieg in das Berufsleben optimal begleitet und unterstützt. Eltern sind wieder früher und in höherem Stundenausmaß in den Betrieben verfügbar, die Planungssicherheit der Unternehmen wird erhöht und die Karrierewege von Frauen führen öfter in Führungsfunktionen. Mütter arbeiten dank attraktiver Angebote vermehrt in Vollzeit und sind vor teilzeitbedingten Langzeitfolgen (Altersarmut) geschützt. Väter nutzen zunehmend den „Job ihres Lebens“ und machen von Karenz und Elternteilzeit Gebrauch.

Wir haben einen neuen Blick auf das Thema und eine Gleichstellung männlicher und weiblicher Betreuungsleistung rückt immer näher. Nachmittagsangebote (verschränkte Ganztagschule) für Kinder von 0-14 Jahren sind auch in den Regionen Realität und fördern das Recht der Kinder auf Bildung. Weitblick sorgt dafür, dass eigene Generationenzentren die Themen Betreuung und Pflege auch für ältere Familienmitglieder abdecken. Eltern, die 2025 ein Kind bekommen, können ihren beruflichen Wiedereinstieg optimal gestalten, das Elementarbildungsangebot für ihre Kinder maßschneidern und Eigenverantwortung für ihre Karrierewege übernehmen. Kinder erhalten das umfassende Recht auf Betreuung und Bildung bereits im Kleinkindalter, ungeachtet der beruflichen Situation und zeitlichen Verfügbarkeiten ihrer Eltern.



# ERSTE MASSNAHMEN

## HANDLUNGSBEDARF SEITENS

ZIELE	HANDLUNGSBEDARF SEITENS				ERSTE MASSNAHMEN
	BUND	LAND	UNTERNEHMEN	MINDSET	
Höhere Betreuungsquote durch Ausbau, flexible Betreuungszeitmodelle und geteilte Plätze		■	■		Pilotversuch Platzteilung bzw. Zeitmodelle in einem Betriebskindergarten
Grenzen überwinden und Kompetenzen bündeln		■			Sozialstaffel für die Kosten der Kinderkrippe einführen, Budget-Transparenz implementieren und Anreize für Gemeindekooperationen setzen
Digital ist normal – auch bei der Betreuungsinfrastruktur		■	■		Bedarf an die Plattform erheben und Programmierung umsetzen
Rechtlichen Rahmen vereinfachen und Anreize für Partnerschaftlichkeit schaffen	■	■		■	Lobbying für die Abschaffung der Zuverdienstgrenzen
Industrie als Vorreiterin			■		Best Practice Beispiele kommunizieren; Anreize für höhere Beschäftigungsausmaße schaffen
Zu Risiken und Nebenwirkungen aufklären	■	■	■	■	Fallbeispiele berechnen und kommunizieren
Attraktive Arbeitsplätze für Pädagog:innen	■	■			MINT-Konzepte in der Ausbildung verankern
Nachmittage auch am Land bedienen	■	■			Pilotversuch verschränkte Ganztagschule im ländlichen Raum starten
Neue Wege gehen und in Generationen denken		■		■	Pilotversuch starten und wissenschaftlich begleiten



# UNSERE IDEEN IM DETAIL

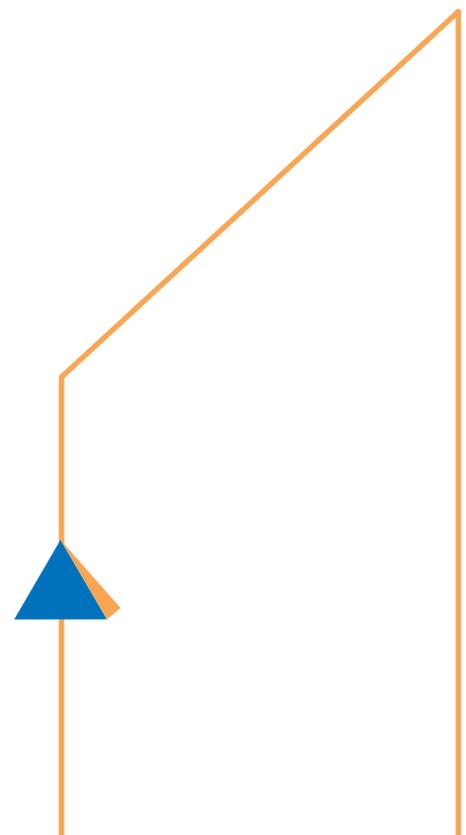
## Höhere Betreuungsquote durch Ausbau, flexible Betreuungszeitmodelle und geteilte Plätze

Die Barcelona-Quote sieht für die Betreuung von unter 3-Jährigen einen Wert von 33% vor. Die Steiermark liegt, Tageseltern inklusive, bei 22%. In Wien sind es 46%. Innerhalb der Steiermark kommt es zu einem starken Stadt-Land-Gefälle: Graz 27%, Murau 9%. Die Steiermark belegt mit diesen Werten österreichweit den letzten Platz.

Wie auch in der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2018/19 bis 2021/22 vorgeschlagen, gilt es, flexible, abgestufte Betreuungszeitmodelle anzubieten, z.B. 6-8 oder 10 Stunden Betreuung und nicht ganztags oder halbtags. Elementarbildungsplätze lassen sich alternativ teilen, vor allem dann, wenn ein Kind nur ein geringes Stundenausmaß benötigt oder vielleicht nicht alle 5 Wochentage konsumieren möchte. Die Vorteile geteilter Plätze bzw. der flexiblen Zeitmodelle liegen in

- einem automatischen Mehrangebot von Plätzen ohne Baumaßnahmen
- einer dadurch ansteigenden Betreuungsquote
- einer dadurch effizienteren Ausweitung der Öffnungszeiten, aufgrund des steigenden Bedarfs
  - » ein höheres Ausmaß an Vollzeitstellen sowie ein wertschätzenderes Berufsverständnis fördert den Rahmen für ein attraktives Arbeitsumfeld für Pädagog:innen

Dazu ist ein systemisches Umdenken nötig: Anstelle von Plätzen sollen Kinder gefördert werden. Jede Familie erhält in Form eines Betreuungsgutscheins einen Zuschuss, der ausschließlich bei Betreuungs-Institutionen eingelöst werden kann. Ausmaß sowie Ort der Bildung und Betreuung sind flexibel wählbar, Eltern können einfacher ihren Berufen nachgehen, für die sie lange Ausbildungszeiten in Anspruch genommen haben. Der Fachkräftemangel wird mitentschärft.



## Grenzen überwinden und Kompetenzen neu denken

Bei Elementarbildungsplätzen sind für Familien Verfügbarkeit und Kosten für die Planbarkeit entscheidend. In Hinblick auf Kosten zeigt sich in der Steiermark aktuell ein differenziertes Bild und so reichen die Elternbeiträge in Kinderkrippen pro Monat von € 68 bis € 385 und in Kindergärten zwischen € 0 und € 142 für 6 Betreuungsstunden. Für eine erste massive Erleichterung für Familien würde die Sozialstaffelung bei den Kosten der Kinderkrippe sorgen.

Eine Vereinheitlichung der Kosten und damit Planungssicherheit gelingt durch die Übernahme der Verantwortung in Bezug auf die Trägerschaft, die bislang Gemeinden innehaben, durch das Land. Dieser Vorstoß ist eine mittelfristige Annäherung an das langfristige Ziel Elementarbildung in Gesetzgebung und Vollziehung als Bundeskompetenz zu verankern.

Derzeit entscheidet die Wohnortgemeinde über die Verfügbarkeit von Infrastruktur. Die Wahlfreiheit der Eltern, wo betreut wird, ist nicht – oder nur in wenigen Fällen – gegeben. Anreize wie z.B. höhere Förderung der Betreuungspersonalkosten von gemeindeübergreifenden Einrichtungen würden dazu beitragen, Gemeindekooperationen zu forcieren. Weiterer Handlungsbedarf besteht bei einer klaren, aufgabenorientierten Budgetzuteilung. Aufgrund der derzeitigen Finanzierung der Kinderbetreuung aus unterschiedlichen Budgettöpfen wird ein Benchmarking mit anderen Bundesländern erschwert:

Ein großer Teil der Kinderbetreuung wird aus den allgemeinen Budgets der Gemeinden und damit außerhalb

der Aufgabenorientierung finanziert. Kinderbetreuung ist in der Steiermark deutlich teurer als in anderen Bundesländern. Zum Vergleich: der Betreuungsplatz eines steirischen Kindes kostet der öffentlichen Hand € 8.400 pro Jahr, in Tirol sind es € 5.900 und im Österreichschnitt € 7.300. Die Verteilung der Mittel muss durch ein transparentes Modell erfolgen, das die laufende Finanzierung mit der konkreten Leistung für Familien verknüpft. Dazu zählt eine Bedarfserhebung, die in konkreten und in ausreichendem Ausmaß verfügbaren Angeboten mündet.

Der kleinteiligen Organisation auf Gemeindeebene kann durch eine neue Verantwortungs-Verteilung entgegen gewirkt werden. Ist die Finanzierung und Bereitstellung von Kinderbetreuung und -bildung Länderverantwortung (und in späterer Folge Bundeskompetenz), ergeben sich folgende Vorteile:

- einheitliches Bekenntnis zum Recht der Kinder auf Bildung/Rechtsanspruch
- Kostentransparenz und -effizienz – klare Budgetzuteilung inkl. Monitoring
- Transparenz von Angebot und Nachfrage
- bedarfsorientierte Planung und Ausbau der Infrastruktur
- Wahlfreiheit für Kinder und Eltern

## Digital ist normal – auch bei der Betreuungsinfrastruktur

Wird ein Platz in einer Einrichtung frei, meldet die Leitung diesen an das Land und das wiederum an die Kinderdrehscheibe, welche Ansprechpartner für Eltern ist. Mithilfe einer digitalen Plattform kann der Prozess nicht nur beschleunigt, sondern auch vereinfacht werden. Eine Betreuungslandkarte verortet Angebote (inklusive Ferienangebote) in der unmittelbaren Nähe der Familien. Eine Betreuungsampel zeigt, welche Plätze in welcher Einrichtung verfügbar, in Anfrage oder besetzt sind. Jede Einrichtungsleitung kann tagesaktuell auf diese Daten

zugreifen und diese anpassen. Das System würde sogar das Anbieten von „Notplätzen“ oder „Springerplätzen“ zulassen. Diese Plattform könnte auch als Pool für Betreuungspersonal aus betrieblichen Einrichtungen genutzt werden, um Urlaube und Krankenstände zu kompensieren.

Die bereits bestehende Kinderdrehscheibe bildet die beste Basis dafür – die Industrie kann mit Digitalisierungs-Know-how unterstützen.

## Rechtlichen Rahmen vereinfachen und Anreize für Partnerschaftlichkeit in der Kinderbetreuung schaffen

**Karenz:** Splitting-Anreize machen Karenzmodelle für Väter wie Mütter gleichermaßen attraktiv. Der verpflichtende, nicht übertragbare Anteil der Väter an der Karenz ist auf ein Viertel der Zeit zu erhöhen. Damit gelingt, dass jeder Elternteil zumindest dreieinhalb Monate bei einer Gesamtdauer von 14 Monaten in Karenz geht, um das volle Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Alleinerzieher:innen sind davon auszunehmen.

**Papa-Monat:** Nutzt ein Vater den gesetzlichen Papa-Monat, erhält er rund € 700, die bei einer anschließenden Väterkarenz wieder auf das Kinderbetreuungsgeld angerechnet werden. Anreize sehen anders aus. Viele Väter lösen daher mit Unterstützung der Arbeitgeber das Papa-Monat mit langen Urlauben, um Einbußen zu vermeiden. Das Modell des Papamonats ist zu evaluieren, denn es dürfen keinesfalls Einbußen bei einer nachfolgenden Väterkarenz entstehen.

**Zuverdienstgrenzen:** Diese stellen vor allem für selbstständig tätige Eltern aber auch für Besserverdiener:innen eine Wiedereinstiegsbarriere dar. Um eigenverantwortlich handeln und den Wiedereinstieg bestmöglich gestalten zu können, bedarf es einer Abschaffung der Zuverdienstgrenzen.

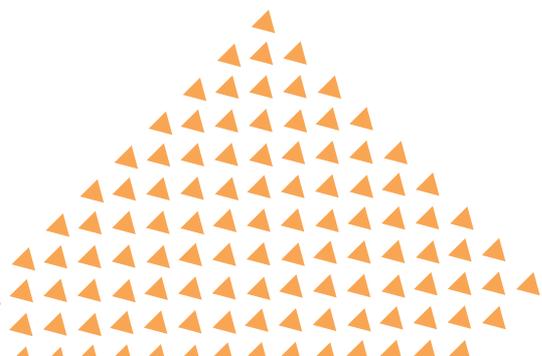
## Industrie als Vorreiterin

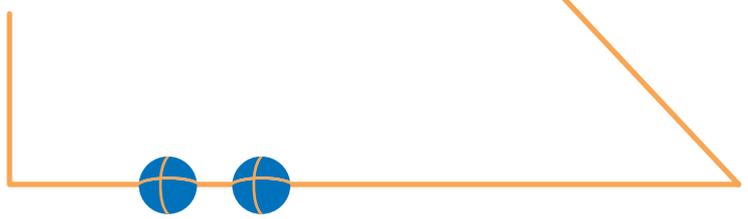
Das Mindset für Elternschaft ist generell und in den Betrieben im Speziellen zu schärfen – role models zeigen auf, wie es gelingen kann. Langfristige Mini-Teilzeiten sind zu vermeiden und Teilzeit mit einem Mindestausmaß von 20 Stunden zu fördern. Innovative Konzepte unterstützen in Karenzzeiten und ermöglichen Spitzenfunktionen auch mit Müttern zu besetzen. Diese Konzepte müssen bekannter werden und sind weiter auszubauen. Ein überbetrieblicher Pool mit Vertretungspersonal aus den

**Pensionen:** 1 Jahr Teilzeitarbeit im Ausmaß von 50% vermindert die Pension um ca. 1%, 1 Jahr Unterbrechung verringert diese um ca. 2%. Das Pensionsplitting ist grundsätzlich zu begrüßen, es geht aber von einem nicht zeitgemäßen Familienmodell aus. Eine Automatisierung kann nur dann implementiert werden, wenn es zu keiner Schlechterstellung eines Elternteils kommt. Dieser Umstand muss beim geplanten automatischen Pensionsplitting berücksichtigt werden. Um kurze Karenzzeiten auch für besserverdienende Elternteile attraktiver zu gestalten, braucht es Änderungen in der Anrechnung der Kindererziehungszeiten für die Pensionshöhe. Während des Bezugs vom einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld sollte für die Berechnung der Pensionshöhe das tatsächliche Einkommen des jeweiligen Elternteils vor Geburt bzw. Mutterschutz herangezogen werden, das Medianeinkommen der Frauen dient als Untergrenze.

**Schutzmaßnahmen:** Frauen werden ob der Tatsache, dass sie Kinder bekommen können, oftmals nachteilig in Karriereentscheidungen behandelt. Ein Grund dafür ist der überbordende gesetzliche Bestandsschutz (4 Jahre Kündigungs- und Entlassungsschutz, 7 Jahre Motivkündigungsschutz), der zu entschärfen ist.

unterschiedlichsten Fachrichtungen kann beispielsweise ermöglichen auch leitende Funktionen zu supplieren. Zusätzlich ist das Konzept des Jobsharings/-splittings, vor allem in Leitungsfunktionen („Top-Sharing“) eine gute Möglichkeit, um auch Mütter, die Teilzeit arbeiten, in Führungspositionen zu halten. Darüber hinaus stellen betriebliche Elementarbildungsangebote eine Ergänzung zu den Angeboten der öffentlichen Hand dar und liefern Best Practice-Beispiele.





# WIE ES BEREITS GELINGT

## Best Practice Beispiele aus der Industrie.

### Mütter in Führungspositionen

„Wir haben einige Mütter mit kleinen Kindern in Führungspositionen – mit gleitenden Arbeitszeitmodellen lässt sich das gut vereinbaren.“

„4 Führungspositionen sind mit Müttern mit kleinen Kindern besetzt. Durch unseren Betriebskindergarten und die Betriebstagesmutter wird Eltern die Rückkehr in den Beruf erleichtert.“

„Im Bereich Controlling und Einkauf haben Mütter mit kleinen Kindern die Leitung, beide sind mit 35 Wochenstunden beschäftigt.“

„Die Wichtigkeit, Führungskräfte nach den Qualifikationen und nicht nach dem Geschlecht einzusetzen, ist in unserer Unternehmensstrategie schon lange verankert.“

„Wir sind in einer extrem männerdominierten Branche und haben derzeit eine Mutter in Führungsposition, die in Vollzeit arbeitet. Dies ist ein erster Schritt, das bestehende Mindset in Richtung Diversität zu ändern. Unsere Erfahrungen sind sehr positiv: Die Kommunikation hat sich verbessert und es herrscht ein offeneres Klima.“

### Karenzen bei Leitungsfunktionen

„Wir haben mehrere Väter, die Karenz in Anspruch nehmen. Einer davon hat eine Führungsposition inne. Bei guter Planung der Karenz gibt es keine Probleme, die Position wird nicht neu ausgeschrieben.“

„Bei uns gibt es eine klare Rückkehroption ohne Karriererückschritt.“

„Ist die Karenz nur für ein Jahr geplant, halten wir die Position frei.“

„Frauen in höheren Führungspositionen kehren eher in Vollzeit zurück – je nach verfügbarer Kinderbetreuung.“

### Väterkarenz/Väter in Elternteilzeit

„Väterkarenz wird oft in Anspruch genommen (häufiger jedoch unbezahlter Sonderurlaub aufgrund Karenz).“

„Zum Glück haben wir einige Väterkarenzen – wenig Teilzeit-Väter. Die Akzeptanz hat sich in den letzten Jahren sehr verändert und wird inzwischen als sehr normal angesehen.“

„Kurze Karenzzeiten werden meist auch von den Führungskräften gut angenommen“

„Väterkarenzen gehören bei uns bereits zur Normalität. Wir haben jedes Jahr Väterkarenzen.“

„Bisher gab es einen männlichen Mitarbeiter im Arbeiterbereich, welcher eine Elternkarenz in Anspruch genommen hat. Da wir ein Schichtbetrieb sind und Maschinen durchlaufen müssen, war hier die Lösung eine 4-Tage Woche. Wobei der Mitarbeiter immer von MO-DO in seinem gewöhnlichen Schichtrad war und freitags nicht gearbeitet hat.“

### Job-Sharing

„Bei unserem Mütterteilzeitmodell in der Produktion teilen sich zwei Mitarbeiter:innen eine Stelle. Das funktioniert sehr gut und wird auch gerne von älteren Mitarbeiter:innen in Anspruch genommen.“

„Im Arbeiterbereich sind wir an Schichten gebunden. Es wurde ein eigenes Mütterteilzeitmodell entwickelt, das die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert, aber auch andere Modelle sind vorhanden.“

## Wiedereinstiegsoptionen und Karrierepläne

„Bei uns gibt es während der Karenz bei Bedarf eine geringfügige Beschäftigung. Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht, da die Mitarbeiter:innen nach Rückkehr aus der Karenz auf dem aktuellsten Stand sind und nicht neu eingeschult werden müssen, wenn es Änderungen gab.“

„Bei uns ist es eher die Regel, dass während der Karenz eine geringfügige Beschäftigung vereinbart wird. Danach erleichtert graduelles Einsteigen über langsam anwachsende Wochenstunden für beide Seiten den Wiedereinstieg.“

„Es gibt verschiedenste Rückkehroptionen, wir versuchen für die Zeit der Abwesenheit passende Kolleg:innen vorübergehend zu entwickeln, die diese Stelle interimistisch ausfüllen können.“

„Wir nutzen ein gezieltes Reintegrationsmanagement, um die Interessen bereits frühzeitig berücksichtigen zu können.“

## Kinderbetreuungsangebot:

„Wir unterstützen auf vielfältige Weise: Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Rücksichtnahme bei der Terminplanung, Kinderbetreuungseinrichtung der Firma“

„In den Sommerferien gibt es Kindererlebniswochen, in denen die Eltern bei Betreuungsproblemen sehr entlastet werden.“

„Wir unterstützen bereits in der Karenz mit einem Zuschuss für Kinderbetreuung.“

## Flexibilität in Ausnahmesituationen

„Um die Kinder im Homeoffice auch betreuen zu können, haben wir die Normalarbeitszeit bis 22 Uhr (gilt nur im Homeoffice) ausgedehnt (derzeit befristete Lösung). Die Rückmeldung der Mitarbeiter:innen dazu ist sehr positiv.“

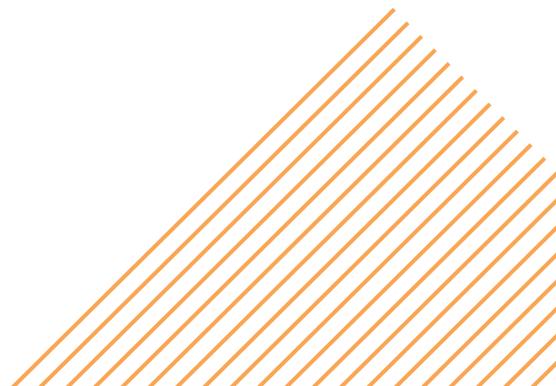
„Wir ermöglichen Mitarbeiter:innen, die im Homeoffice arbeiten und ihre Kinder selbst betreuen, ohne Kernzeit zu arbeiten. Dadurch ist eine sehr flexible Einteilung der Arbeitszeit möglich.“

## Zu Risiken und Nebenwirkungen aufklären

Mütter verdienen 10 Jahre nach der Geburt durchschnittlich 51% weniger als Väter. Im Vergleich mit kinderlosen Kolleginnen sind es bis zu 30% an Verdiensteinbußen. Fakten, die von Eltern bei langen Karenzen und Elternteilzeiten außer Acht gelassen werden, jedoch massive Auswirkungen vor allem auf die Lebensverläufe von Müttern haben. Die Einschnitte kommen zum Tragen bei:

- ihren Pensionen
- ihrer Gehaltsentwicklung
- ihrer Karriereentwicklung
- und sie sind einem deutlich höheren Risiko von Altersarmut ausgesetzt.

Und das alles bedingt durch eine Zeit, in denen sie ihrer Familie und vor allem ihren Kindern etwas Gutes tun möchten. Positive Beispiele aus den verschiedensten Lebens-Bereichen und unkonventionelle Zugänge zeigen, wie es auch gelingen kann, Familie und Beruf zu vereinbaren und auf Mini-Teilzeiten zu verzichten.



## Attraktive Arbeitsplätze für Pädagog:innen

Kinderbetreuung und -bildung beinhalten eine Fülle an Tätigkeiten, die allesamt unterschiedliche Qualifikationen voraussetzen. Kinder profitieren von hoher Betreuungskapazität, dazu benötigt es rasch eine massive Ausweitung der Personaloffensiven seitens Bund und Länder. Der Mix an Ausbildungen mindert Eintrittsbarrieren in den Beruf der Elementarpädagogik und -betreuung und Personalengpässe. Für pädagogisches Personal gilt es, die tertiäre Ausbildung zu etablieren, um Berufsabbrecher:innen bestmöglich vorzubeugen. Ein wichtiger Punkt

dabei ist auch der Quereinstieg. Dokumentationspflichten dürfen keine pädagogischen Ressourcen binden und sind effizienter zu gestalten. Für mehr Attraktivität in Elementarbildungs-Einrichtungen sowohl für Pädagog:innen wie für Kinder sorgen auch inhaltliche Schwerpunkte: Mit dem Konzept des „Technik kinderleicht“ vom Technischen Museum und der Jungen Industrie wurde zum Beispiel ein Ansatz entwickelt, wie MINT-Experimente in den Betreuungsaltag einfließen können.

## Nachmittage auch am Land mit Elementarbildungsangeboten bedienen

Vollzeitjobs sind vor allem am Land mit Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen nicht vereinbar – Pendeln kostet zusätzlich Zeit. Halbtagsangebote mit 6 Stunden und Ganztagsangebote mit 8 Stunden Öffnungszeiten sind daher hauptsächlich eines: Massiver Stress für Eltern. Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich im weiteren Verlauf bei Schulkindern: Vor allem in den Regionen werden attraktive und qualitätsvolle Elementarbildungsangebote benötigt, die neben betreuten Lerneinheiten (Hausübung) beispielsweise auch das Erlernen eines Musikinstruments oder das Trainieren einer Sportart ermöglichen. Das pädagogisch und integrationspolitisch sinnvollste Modell ist in

diesem Zusammenhang das Etablieren einer verschränkten Ganztagschule, die Bildungsangebote über den ganzen Tag verteilt mit größeren Freizeitblöcken kombiniert. Alle schulbezogenen Tätigkeiten und Aufgaben werden weitestgehend vor Ort erledigt – zeitraubendes Pendeln entfällt. Kooperationen mit außerschulischen Sport-, Musik-, Kinder- und Jugendorganisationen sind zeitlich und räumlich abgestimmt und miteinander verschränkt. Die Zeit zuhause kann zur uneingeschränkten Familienzeit werden und das Erledigen aller schulischen Aufgaben im schulischen Kontext steigert die Chancengleichheit der Kinder.

## Neue Wege gehen und in Generationen denken

Betreuung und Pflege sind vor allem für Frauen bestimmende Faktoren in ihren Lebensverläufen. Eine Kultur des Miteinanders kann nicht nur entlasten, sondern vor allem befruchten. Know-how und zeitliche Ressourcen können auch über Generationen hinweg genutzt werden.

- Ein Netz an ehrenamtlichen Unterstützer:innen (z.B.: Leihomas und -opas) entlastet junge Familien, bietet sinnstiftende Tätigkeiten für Senior:innen und sorgt

für Vielfalt in den Einrichtungen. Konzepte sind vorhanden jedoch noch nicht sehr verbreitet.

- Generationenhäuser können den ländlichen Raum aufwerten und bereichern. Sie vernetzen und betreuen verschiedenste Altersgruppen, unterstützen Familien in ihren Lebensphasen und fördern das Miteinander. Konzepte liegen vor, sind aber noch nicht sehr verbreitet.



**Junge Industrie Steiermark**  
Hartenaugasse 17, 8010 Graz  
steiermark@jungeindustrie.at  
www.jungeindustrie.at  
+43 316 321 528-0