

# Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – Eckpfeiler einer familiengerechten betrieblichen Personalpolitik

## Modul 4b: Betriebsbefragung

Ergebnisbericht

Brigitte Schnock

Bozen, Juni 2005

Auftraggeber	Durchführende Institute	
<p>Europäische Union Europäischer Sozialfonds</p>  <p>Unione europea Fondo sociale europeo</p> <p>Autonome Provinz Bozen - Südtirol</p>  <p>Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige</p>  <p><b>MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI</b></p> <p>Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori</p>	<p>Sozialforschung und Demoskopie</p>  <p><b>apollis</b></p> <p>Ricerche Sociali e Demoscopia</p>	 <p><b>KULTURforum VINSCHGAU</b></p>
<p>Kofinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds</p>	<p><b>Dominikanerplatz 35 I-39100 BOZEN</b></p> <p>+39-0471-970115 +39-0471-978245 <a href="mailto:info@apollis.it">info@apollis.it</a></p>	<p><b>Churburggasse 12 I-39020 Schluderns</b></p> <p>+39-0473-732428 +39-0473-746970 <a href="mailto:info@kulturforum.com">info@kulturforum.com</a></p>



Zitat: Schnock, B. (2005): Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – Eckpfeiler einer familiengerechten betrieblichen Personalpolitik. Modul 4b: Betriebsbefragung. Ergebnisbericht zu einer empirischen Untersuchung, **apollis**, Bozen.

Interne Projektnummer: 241

Projektleitung: Brigitte Schnock, Hermann Atz

Bozen, 2004



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einbettung, Ziele und Methoden</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Betriebe mit Aktivitäten zur Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung</b>	<b>10</b>
2.1	Locker, Ritten.....	10
2.2	Seeber, Leifers.....	15
2.3	Hoppe, Vinschgau/Passeier.....	18
2.4	Sanitätsbetrieb West.....	21
2.5	Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt .....	25
2.6	Gemeinde Bozen .....	30
<b>3</b>	<b>Betriebe ohne Aktivitäten zur Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung</b>	<b>34</b>
3.1	Südtiroler Sparkasse .....	34
3.2	Obstgenossenschaften .....	37
3.3	Despar/Aspiag, Bozen.....	38
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung und Perspektiven</b>	<b>41</b>
4.1	Anstöße zur Bereitstellung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung .....	41
4.2	Gegenargumente der Betriebe gegen betrieblich unterstützten Kinderbetreuung.....	43
4.3	Derzeitige Vorgehensweise und Erwartungen von Betrieben.....	45
4.4	Maßnahmenvorschläge zur Förderung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in Südtirol .....	48



## 1 Einbettung, Ziele und Methoden

Die Betriebsbefragung ist Bestandteil der umfassenden Machbarkeitsstudie zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung in Südtirol.

Sie zielt darauf ab, den Bedarf privater und öffentlicher Arbeitgeber an zusätzlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten zu erheben, sowie deren Bereitschaft, diesem Bedarf im Rahmen betriebsnaher Kinderbetreuung gerecht zu werden.

Die Betriebsbefragung ist somit das 'betriebliche Pendant' zur Familienbefragung, bei der es um den Bedarf an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung aus der Sicht betroffener Eltern und deren Nutzungsbereitschaft geht.

Befragt wurden in der Betriebsbefragung zum einen Betriebe<sup>1</sup>, die in Sachen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung bereits aktiv sind, sich allerdings noch in der Planungs- oder ersten Umsetzungsphase befinden. Zum anderen gingen Betriebe in die Erhebung ein, die bislang noch nichts im Hinblick auf betrieblich unterstützte Kinderbetreuung unternommen haben, sich aber durch einen hohen Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen oder durch anderweitig vermuteten besonderen Kinderbetreuungsbedarf ihrer Beschäftigten auszeichnen.

Betriebe mit Aktivitäten im Bereich betrieblich unterstützter Kinderbetreuung wurden befragt zu ihren Motiven, ihren bisherigen Vorstößen, Erfahrungen, Problemen und Bedürfnissen bei der Umsetzung ihres Vorhabens. Betriebe ohne Aktivitäten wurden befragt nach ihren Überlegungen und Einstellungen zu betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, nach ihren Erfahrungen, Befürchtungen und Bedürfnissen. In beiden Fällen wurde das Augenmerk der Befragung auch darauf gelegt, wie die Betriebe die weibliche Fluktuation aus Familiengründen erleben, und inwieweit betrieblich unterstützte Kinderbetreuung das Problem der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. des Ausstiegs von Frauen aus der Erwerbsarbeit aus Familiengründen lösen könnte.

Insgesamt vermittelt sich die Betriebsbefragung auch als Ergänzung der Fallstudien. Zeigen die Fallstudien an Beispielen bereits umgesetzter betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, wie solche Initiativen entstehen, wie sie organisiert und finanziert sind, was sie im Einzelnen anbieten und wie sie funktionieren, erweitert die

---

<sup>1</sup> 'Betriebe' meint – zur Vereinfachung des Sprachgebrauchs - im Folgenden sowohl private Unternehmen als auch öffentliche Körperschaften.

Betriebsbefragung die Fallstudien um die Meinung, Erfahrung und Situation auch solcher Betriebe, die erst am Beginn ihrer Aktivitäten stehen oder Aktivitäten in diese Richtung noch gar nicht angedacht haben. Erwartet wird, dass dadurch in noch schärferer Form die förderlichen, aber vor allem auch die erschwerenden Entstehungsbedingungen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung darstellbar werden.

In die Betriebsbefragung gingen insgesamt sechs Unternehmen bzw. Branchen<sup>2</sup> und vier Körperschaften ein, die anhand eines Leitfadens im Rahmen telefonischer Interviews befragt wurden. Bei den Befragten handelte es sich im Wesentlichen um Personen aus der Direktion bzw. um Amtsdirektoren, um Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen oder andere Mitarbeiter/innen, die qualifiziert Auskunft über geplante Projekte betrieblich unterstützter Kinderbetreuung geben konnten oder darüber, warum solche Initiativen bislang nicht angedacht wurden.

Als bemerkenswert erwies es sich, dass insbesondere Betriebe, die keine Absicht verfolgen, eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung einzurichten, und ebenso auch Betriebe, bei denen ein solches Vorhaben – aus welchen Gründen auch immer – scheiterte oder zumindest stagniert, zum Teil nur sehr schwer oder gar nicht für die Teilnahme an den Interviews gewonnen werden konnten. Es entstand hierbei der Eindruck, dass Unternehmen, die keine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung planen, befürchteten, in der Öffentlichkeit als nicht ausreichend familienfreundlich und damit in einem schlechten Licht zu erscheinen. Unter den Unternehmen mit gescheiterten oder gestoppten Betreuungsprojekten scheinen sich solche zu befinden, die einigen Ärger mit sich herum tragen und aus diesen Gründen zu einer Stellungnahme nicht bereit waren. Beides deutet darauf hin, dass das Thema betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Südtirol derzeit nicht ganz unbelastet ist.

Über die Befragung der Betriebe hinaus wurden zudem insgesamt sechs Expertengespräche mit Vertreter/innen der öffentlichen Hand bzw. relevanter Verbände geführt, um bestimmte Aspekte, die in den Betriebsbefragungen auftauchten, zu vertiefen bzw. die Situation in bestimmten Branchen näher zu beleuchten<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Im Bereich Obstwirtschaft wurden mittels Kurzinterviews insgesamt 4 Obstgenossenschaften befragt.

<sup>3</sup> Die Gespräche erfolgten mit Vertreterinnen und Vertretern Kindergarteninspektorats, der Kindergartenleitung Bozen, dem HGV, dem Kaufleuteverband und der BZG Wipptal.

Über die vorliegende Betriebsbefragung, die erwähnte Familienbefragung und Fallstudien hinaus beinhaltet die Machbarkeitsstudie zudem eine Ist-Analyse bestehender Betreuungseinrichtungen in Südtirol, eine Rechtsexpertise zu und eine Kosten-Nutzen-Analyse betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Die Gesamtergebnisse münden ein in einen Maßnahmenplan zur schrittweisen Umsetzung und Ausweitung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in Südtirol. Die Ergebnisse der einzelnen Module sind in jeweils eigenen Berichten niedergelegt.

## 2 Betriebe mit Aktivitäten zur Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

### 2.1 Locker, Ritten

#### 2.1.1 Strukturdaten des Betriebes

Die Firma Locker ist im produzierenden Gewerbe in der Lebensmittelbranche tätig. Der Betrieb hat Sitz und Produktionsstätte in der Gemeinde Ritten. Er beschäftigt insgesamt 252 Mitarbeiter/innen, davon sind 128, und damit die Hälfte, Frauen.

Fast 60% der Mitarbeiterinnen befinden sich in der typischen Altersgruppe von 'Familienfrauen', nämlich zwischen 25 und 44 Jahren.

<i>Altersgruppe</i>	<i>% der beschäftigten Frauen</i>
Bis 24 Jahre	22
25-34 Jahre	26
35-44 Jahre	33
Über 45 Jahre	18

Gut die Hälfte der weiblichen Beschäftigten sind angelernte Kräfte, vor allem in der Produktion. Gut zwei Fünftel der Frauen sind mit einschlägiger Berufsausbildung oder Matura vor allem in Büro und Verwaltung tätig, ein geringer Anteil der Frauen hat eine akademische Ausbildung.

<i>Ausbildung</i>	<i>% der beschäftigten Frauen</i>
angelernt	52
mit Berufsausbildung	43
mit akademischer Ausbildung	5

#### 2.1.2 Anstöße und Motive zur Einrichtung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Erste Überlegungen im Hinblick auf die Schaffung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebots gab es bei der Firma Locker im Jahre 2004.

Zum einen waren es Betriebsangehörige mit Kindern, die bei der Betriebsleitung ihren Wunsch nach einem solchen Angebot deponierten.

Zum anderen erkannte das Unternehmen, dass mit der Bereitstellung einer Betreuungsmöglichkeit für Kinder das Problem der Personalfluktuaton bzw. des Personalmangels erfolgreich angegangen werden könnte:

Steigen Mitarbeiterinnen aus Familiengründen vorübergehend oder ganz aus der Erwerbsarbeit aus, findet das Unternehmen nur sehr schwer Ersatz. Dies gilt für qualifizierte Mitarbeiterinnen in Büro und Verwaltung wie für un- und angelernte Kräfte in der Produktion. Die Stellen bleiben - angesichts der guten Arbeitsmarktlage für die Beschäftigten - über Gebühr lange vakant und es fehlt dem Betrieb faktisch an Personal.

Doch auch bei Wieder- oder Interimsbesetzung einer Stelle kommen Belastungen auf den Betrieb zu: Der Verlust an Know How durch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen kostet – nach Aussagen des Unternehmens - bei einer zwei- bis dreimonatigen Einarbeitung einer neuen Kraft, im Büro wie in der Produktion, zwischen 7.000 – 10.000 €. Zudem sind beim Wiedereinstieg nach der Familienphase Nachschulungen mit gewissem Aufwand verbunden.

Vor diesem Hintergrund erhofft sich der Betrieb, mit Unterstützung seiner Mitarbeiterinnen bei der Kinderbetreuung sein Personal behalten zu können.

### **2.1.3 Bedarfserhebung**

Zur Abklärung des Bedarfs an Kinderbetreuung führte Locker eine Bedarfserhebung bei der Belegschaft durch. 5 bis 6 Familien zeigten sich an einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung interessiert. Allerdings vermutet das Unternehmen, dass die Nachfrage noch weiter steigen würde, wenn es ein konkretes Betreuungsangebot gäbe.

### **2.1.4 Geplantes Betreuungsmodell**

Einer Kinderbetreuungseinrichtung in direkter betrieblicher Führung kommt für Locker nicht in Frage; dieses Modell erscheint als zu aufwendig: Kontakte mit öffentlichen Ämtern müssten gepflegt werden, Betreuungspersonal gesucht usw., diese organisatorischen Pflichten möchte sich das Unternehmen nicht auferle-

gen. Angedacht wird deshalb eine Einrichtung in Trägerschaft einer einschlägigen Sozialgenossenschaft oder eines einschlägigen Vereins.

Denkbar wäre für Loacker ein Zusammenschluss mehrerer Betriebe, die eine gemeinsame Betreuungseinrichtung nutzen. So hatte die Firma Finstral, ebenfalls mit Sitz in der Gemeinde Ritten, sich seinerzeit mit Loacker in Verbindung gesetzt, um über eine Kooperation nachzudenken. Die Idee hat allerdings nie konkrete Züge angenommen.

Als noch besser würde erachtet, wenn bei der Schaffung einer Betreuungseinrichtung die öffentliche Hand mitwirken würde.

### **2.1.5 Bisherige Aktivitäten**

Der Betrieb selbst verfügt derzeit nicht über Raumkapazitäten, die für eine Kinderbetreuung genutzt werden könnten. Selbst für einen Neubau würde letztlich der Platz fehlen, zudem würde sich die Umsetzung des Projekts in diesem Fall zu sehr in Länge ziehen, um den aktuellen Betreuungsbedarf abzudecken.

Deshalb wurde die Gemeinde um Räume angefragt und diese sagte Unterstützung bei der Beschaffung zu. Bisher allerdings hat die Gemeinde keine Räume gefunden, die sie zur Verfügung stellen könnte. Loacker fühlt sich in dieser Hinsicht von der Gemeinde im Stich gelassen, von der der Betrieb sich mehr Engagement erwartet hätte.

Zur Umsetzung des geplanten Kinderbetreuungsprojektes nahm das Unternehmen zudem Kontakt auf zur Koordinatorin für die Kinderhorte bei der Stadt Bozen sowie zur Direktorin der Kindergartendirektion Bozen, die beide die Firma Loacker persönlich aufsuchten. Das Unternehmen nahm von beiden Stellen großes Wohlwollen dem Vorhaben gegenüber wahr. Thema im Austausch mit der Koordinatorin für die Kinderhorte waren Fragen zu den räumlichen, personellen und organisatorischen Anforderungen an eine Kleinkinderbetreuungseinrichtung. Die Kindergartendirektion Bozen sagte ihrerseits dem Betrieb Unterstützung seines Vorhabens zu, und zwar hinsichtlich einer finanziellen Beteiligung sowie der Bereitstellung von Personal.

*Exkurs:*

*Ein gesondertes Gespräch mit der Direktorin der Kindergartendirektion Bozen zeichnete in diesem Zusammenhang folgendes Bild:*

*Nach dem Kontakt mit der Firma Loacker war die Direktorin der Kindergartendirektion Bozen bereit, im Kindergarten von Unterinn eine Verlängerung der Öffnungszeiten bis 17.30 oder 18.00 Uhr einzuführen und das dafür erforderliche Personal zu stellen. Notwendig für die verlängerte Betreuung wären 15 für diese Zeit angemeldete Kinder gewesen. Die verlängerte Betreuung hätte von allen Kindergartenkindern aus der Gemeinde genutzt werden können, darunter dann auch von den Kindern der Mitarbeiter/innen von Loacker, unterstützt durch zu definierende Kriterien bevorzugter Zugangschancen.*

*Dieses Vorhaben ist allerdings gescheitert: trotz massiver Werbung für die verlängerten Kindergartenöffnungszeiten auf Elternabenden, durch extra Einschreibetage, Bekanntmachung bei Loacker u.a.m. kam es nur zu einer einzigen Anmeldung.*

*Aus der Sicht der Direktorin der Kindergartendirektion hat dies folgende Gründe: anders als etwa in Bozen, wo die verlängerten Öffnungszeiten der Kindergärten stark nachgefragt werden, müssen z.B. auf dem Ritten angesichts durchschnittlich niedrigerer Lebenshaltungskosten Mütter nicht im gleichen Ausmaße erwerbstätig sein wie in der Stadt; erwerbstätige Mütter bevorzugen Teilzeitbeschäftigung, um selbst noch ausreichend für ihr Kind da sein bzw. die gemeinsame Zeit mit dem Kind genießen zu können; es bestehen zudem nicht selten Befürchtungen bei den Eltern, dass die Kinder eine ganztägige Betreuung außer Haus nicht gut verkraften.*

*Darüber hinaus wäre es aus der Sicht der Direktorin der Kindergartendirektion zielführender gewesen, wenn sich mehrere Betriebe auf dem Ritten, also Loacker z.B. zusammen mit Finstral und Daunstep, zusammengetan und gemeinsam ein Betreuungsprojekt entwickelt hätten.*

*Im Hinblick auf die Einrichtung einer Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren verfolgte die Direktorin der Kindergartendirektion Bozen die Idee, eine Mansarde im Kinder-*

*garten in Unterinn zu nutzen; diese ist derzeit allerdings von der Jugend belegt und die Gemeinde gibt die Räumlichkeiten nicht frei. Auch Räume in der Pfarre waren nicht zu bekommen, da von der Jungschar genutzt.*

*Hinsichtlich der Führung des Kinderhortes wären der Direktorin der Kindergartendirektion zufolge verschiedene Modelle möglich: Träger des Kinderhortes hätte z.B. die Gemeinde sein können, der Betrieb, eine Sozialgenossenschaft oder die Tagesmütter, - verwiesen wurde auf eine besonders engagierte Tagesmutter in Oberinn, die den Kinderhort mit weiteren Mitarbeiterinnen zusammen hätte betreiben können.*

*Es soll nun bis Herbst gewartet werden auf hoffentlich vermehrte Anmeldungen für die verlängerte Kindergartenöffnungszeiten. Die Überlegungen gehen allerdings inzwischen auch dahin, dass es besser sein könnte, wenn die Betreuung auch der Kindergartenkinder in der Trägerschaft einer Sozialgenossenschaft erfolgen würde.*

*Um die Zuständigkeit des Landesamtes für Familie, Frau und Jugend z.B. für einen privaten Kinderhort weiß die Direktorin der Kindergartendirektion nicht.*

### **2.1.6 Geplante Finanzierungsmodalitäten**

Erste Überlegungen der Firma Locker hinsichtlich der Finanzierung einer Kinderbetreuung gehen dahin, dass je ein Drittel der Kosten von der Gemeinde, vom Land und vom Betrieb übernommen werden. Allerdings sollten auch die Familien, die das Betreuungsangebot nutzen, einen Beitrag zahlen; um diesen Beitrag könnte dann die Beteiligung durch den Betrieb reduziert werden.

Eine Kostenrechnung zum geplanten Vorhaben wurde (noch) nicht gemacht: aktuell gäbe es zwar Informationen zu den Kosten möglicher Räume und des Personals, nicht aber zu den Kosten der Ausstattung. Zudem sei es eben immer noch offen, wer letztlich Träger der Einrichtung sein wird.

### **2.1.7 Pläne für die nächste Zukunft**

Zur Zeit stagniert die Initiative bei Locker angesichts des unge lösten Raumproblems. Man hofft darauf, dass von Seiten der Gemeinde doch noch Unterstützung des Projekts kommt, zumal

Kinderbetreuung aus der Sicht des Unternehmens eigentlich Angelegenheit und Aufgabe der Gemeinde und des Landes sei: es sei an der öffentlichen Hand, vermehrt Betreuungseinrichtungen für Kinder zu schaffen, - angesichts des Arbeitskräftemangels in der Wirtschaft einerseits und der Angewiesenheit auf doppeltes Einkommen in vielen Südtiroler Familien andererseits.

## 2.2 Seeber, Leifers

### 2.2.1 Strukturdaten des Betriebes

Das Unternehmen Seeber mit Sitz in der Industriezone Leifers ist Hersteller von Kunststoffteilen für die Automobilindustrie. Die Anzahl der Mitarbeiter/innen beläuft sich insgesamt auf 980, davon sind ein Viertel (253) Frauen. Zwei Drittel der beschäftigten Frauen (171) befinden sich in der Altersgruppe 25 und 44 Jahren. Zudem ist bei Seeber ein hoher Anteil von angelernten weiblichen Mitarbeiterinnen zu verzeichnen.

<i><b>Altersgruppe</b></i>	<i><b>% der beschäftigten Frauen</b></i>
Bis 24 Jahre	5
25-34 Jahre	97
35-44 Jahre	74
Über 45 Jahre	77

<i><b>Ausbildung</b></i>	<i><b>% der beschäftigten Frauen</b></i>
angelernt	152
mit Berufsausbildung	81
mit akademischer Ausbildung	20

### 2.2.2 Anstöße und Motive zur Einrichtung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebotes

Bei der Firma Seeber wurde das Thema betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Jahre 2002 erstmals aktuell.

Anstoß gaben Anfragen aus der Belegschaft, ob der Betrieb seine Beschäftigten bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützen könnte: Viele Mitarbeiter/innen von Seeber wohnen im Trentino; für sie ist es mit einigem organisatorischen und nervli-

chen Aufwand verbunden, ihre Kinder im Kindergarten oder -hort am Wohnort zu lassen und dann zur Arbeit nach Südtirol zu fahren. Die Unterbringung der Kinder in Kindergärten und Kinderhorten in Leifers ist nicht möglich, da die Ansässigkeit in der Gemeinde Zugangskriterium zu den öffentlichen Betreuungseinrichtungen ist.

Vor diesem Hintergrund kündigen immer wieder etliche Mitarbeiterinnen, nachdem sie ein Kind bekommen haben, oder fragen zumindest nach Möglichkeiten, die Schichten zu tauschen oder die Arbeitszeiten zu flexibilisieren, um die Anforderungen von Familie und Beruf besser in Einklang bringen zu können. Es gab dann einen Zeitpunkt, zu dem sich der Betrieb zum grundsätzlichen Handeln veranlasst sah, zumal die Personalfuktuation nicht unerhebliche Kosten verursachte.

### **2.2.3 Bedarfserhebung**

Insgesamt wurden zwei Bedarfserhebungen im Betrieb durchgeführt, die eine große Nachfrage und hohe Akzeptanz eines betrieblich unterstützten Betreuungsangebotes für Kinder bis zum Schulalter hin zu Tage brachte.

### **2.2.4 Geplantes Betreuungsmodell**

Zum Erhebungszeitpunkt (Mai 2005) steht die Inbetriebnahme einer betriebsnahen Betreuungseinrichtung für Kinder der Belegschaft von Seeber kurz bevor. Erwartet wird nur noch die endgültige Zusage des Amtes für Familie, Frau und Jugend beim Land. Betreut werden sollen Kinder im Alter zwischen 3 Monaten und 11 Jahren. Genutzt werden dazu angemietete und eigens für Kinderbetreuung hergerichtete Räumlichkeiten unmittelbar gegenüber dem Betriebsgebäude.

Die Betreuungseinrichtung wird sich in der Trägerschaft der Sozialgenossenschaft 'Tagesmütter/Tagesväter' befinden.

Dieser Vorstoß wird von der Belegschaft außerordentlich begrüßt, auch 'zukünftige' Eltern sind von diesem Angebot sehr angetan.

Die betriebsnahe Betreuungseinrichtung hält ein flexibles Betreuungsangebot vor, das ganz nach Bedarf genutzt werden kann: nur einen Tag in der Woche, nur in den Sommerferien, jeden Tag... Die interessierten Familien sind durchaus bereit, eine Stunde Fahrt mit dem Kind in Kauf zu nehmen, um ihr Kind dann in ihrer Nähe betreut zu wissen.

Die Betreuung wird zunächst mit einer Kleinstgruppe von zwei bis drei Kindern starten. Bereits zu den Sommerferien wird dann mit einer deutlich zunehmenden Nachfrage gerechnet. Über die mittel- und langfristig zu erwartende konkrete Nachfrage nach Betreuungsplätzen liegen dem Betrieb keine harten Daten vor, allerdings wird davon ausgegangen, dass Bedarf immer gegeben sein wird, und zwar für Kinder aller vorgesehenen Altersstufen. Zur Gewährleistung einer angemessenen Auslastung der Betreuungseinrichtung ist zudem geplant, auch andere Betriebe in der Industriezone Leifers an der Nutzung der Betreuungseinrichtung zu beteiligen. Konkrete Kontaktaufnahmen sind bislang allerdings nicht erfolgt.

### **2.2.5 Bisherige Aktivitäten**

Vor der Umsetzung des jetzigen Modells betrieblich unterstützter Kinderbetreuung war bei Seeber bereits ein anderes Projekt geplant, und zwar eine polifunktionale Einrichtung zusammen mit einer überbetrieblichen Mensa. Ein entsprechendes Projekt wurde beim Land eingereicht und es wurden Beiträge beantragt. Projekt und Beiträge wurden allerdings nicht bewilligt; es war dies zu einer Zeit, als die Idee betrieblich unterstützter Kinderbetreuung auch in der Verwaltung noch neu war und es noch kaum Orientierungen gab, wie eine entsprechende Initiative zu handhaben sei und unterstützt werden könnte. Darüber hinaus fehlte es zu diesem Zeitpunkt noch an einer Modifizierung des Bauleitplans für Leifers, die es erst ermöglicht, in einer Industriezone eine Kinderbetreuungseinrichtung (und eine Mensa) zu betreiben.

Der Betrieb ging daraufhin zunächst davon aus, dass ein Kinderbetreuungsprojekt nicht umgesetzt werden könne. Später aber griff Seeber auf das in der Industriezone Bozen mit Unterstützung des Industriellenverbandes realisierte Modell zurück und setzte es auch bei sich erfolgreich in die Tat um.

### **2.2.6 Finanzierungsmodalitäten**

Die Betreuungskosten in der betriebsnahen Betreuungseinrichtung von Seeber werden, - wie beim Haus des Kindes in der Bozner Industriezone<sup>4</sup> -, zu je einem Drittel vom Betrieb, der Familie und dem Industriellenverband getragen werden.

---

<sup>4</sup> Eine dritte Betreuungseinrichtung gemäß dem Pilotprojekt des Industriellenverbandes 'Haus des Kindes' in der Bozner Industriezone ist inzwischen zudem in der Brixner Industriezone verwirklicht.

Die finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand wird angesichts der Kosten, die eine betriebsnahe Kinderbetreuung für das Unternehmen ausmachen, von Seeber als unverzichtbar betrachtet. Darüber hinaus würde eine Steuerabzugsfähigkeit der Kosten einer Betreuungseinrichtung für sinnvoll erachtet.

## **2.3 Hoppe, Vinschgau/Passeier**

### **2.3.1 Strukturdaten des Betriebs**

Die Firma Hoppe ist ein Industriebetrieb mit Niederlassungen in verschiedenen Ländern Europas und in den USA. Mit drei Werken ist Hoppe in Südtirol vertreten (Schluderns, Laas, St. Martin in Passeier).

In Südtirol beschäftigt Hoppe insgesamt ca. 1.000 Mitarbeiter/innen, davon etwa 380 Frauen. 100 Mitarbeiter/innen haben Kinder im Alter zwischen 1 und 11 Jahren und würden zur Zielgruppe einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuungseinrichtung gehören.

### **2.3.2 Anstöße und Motive zur Einrichtung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebotes**

Die Firma Hoppe ist zertifiziert als 'familienfreundlicher Betrieb' und auf breiter Basis engagiert für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, darunter der Einrichtung einer betriebsnahen Kinderbetreuung, möchte das Unternehmen das Interesse der Frauen, erwerbstätig zu sein, unterstützen. Das Unternehmen ist sich dabei auch bewusst, dass Familien- und Frauenförderung einen wichtigen Imagefaktor für einen Betrieb darstellt.

Die personalpolitischen Vorteile der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung werden in Südtirol generell allerdings als eher zweitrangig eingeschätzt. Vermutet wird, dass Frauen, die in Südtirol erwerbstätig sein möchten, dies auch sind: zum einen finden sie eine Arbeit, und zum anderen finden sie für ihr Kind ein Betreuungsarrangement, z.B. auch bei einer Tagesmutter oder bei Familienangehörigen. Die Schaffung zusätzlicher Betreuungsangebote z.B. für Kleinkinder würde demnach nicht unbedingt dazu führen, dass mehr Frauen eine Arbeit aufnehmen. Dies mag bestenfalls in Gemeinden der Fall sein, in denen die Erwerbstätigkeit von Frauen

besonders niedrig ist, und zu denen auch die Gemeinden gehören, in denen Hoppe ansässig ist.

### **Geplantes Betreuungsmodell**

Vor zwei Jahren startete Hoppe mit ersten Überlegungen, die Belegschaft mit einem betriebsnahen Kinderbetreuungsangebot zu unterstützen. Angedacht war die Schaffung von zwei Kinderbetreuungseinrichtungen an zwei Niederlassungsorten des Betriebes in eigens dafür zu schaffenden Räumlichkeiten. Träger der Einrichtungen sollte eine Genossenschaft sein. Pro Einrichtung sollten 20 Kinder im Alter zwischen 1 und 11 Jahren betreut werden, darunter nicht nur Kinder der Belegschaft, sondern auch Kinder aus dem Umfeld.

Die Initiative für dieses Projekt lag wesentlich in den Händen des damaligen Personalchefs, der inzwischen nicht mehr im Unternehmen tätig ist. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund veränderter personeller Zuständigkeiten veränderte sich inzwischen auch die Haltung des Unternehmens gegenüber diesem Vorhaben.

### **2.3.4 Aktuelle Überlegungen und Pläne für die Zukunft**

Bemängelt wird an den derzeitigen Regelungen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung z.B. die verschiedenen, nebeneinander her bestehenden Varianten ihrer öffentlichen Förderung und generellen Finanzierungsmodalitäten. Diese Ungleichbehandlung der Betriebe und dabei auch der Eltern sei nicht hinnehmbar und fordere Vereinheitlichung und Vereinfachung seitens der öffentlichen Hand.

Mit dem Finanzierungskonzept der Drittelung der Kosten zwischen Betrieb, Familie und öffentlicher Hand (Regelung seitens des Assessorats für Industrie und damit Regelung für Industriebetriebe) beliefen sich die Betreuungskosten für die Familien bei 4 bis 6 Betreuungsstunden pro Tag auf 200 bis 250 € pro Monat und Kind. Die Betreuungskosten in einer betrieblich unterstützten Struktur lägen in einem solchen Fall deutlich höher als die Betreuungskosten in einem öffentlichen Kinderhort oder gar Kindergarten. Die höheren Kosten der betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtung könnten trotz zusätzlicher Leistungen wie der besonderen zeitlichen Flexibilität, der altersübergreifenden Betreuung u.a. kaum gerechtfertigt werden und erzeugten vor Ort in den Gemeinden soziale Ungerechtigkeit und ein 'Zwei-Klassen-System' von Eltern, die sich den teureren Betriebskindergarten leisten können oder

aber auf das günstigere öffentliche Betreuungsangebot angewiesen sind.

Abgesehen davon gäbe es Gründe zu der Annahme, dass 250 € Betreuungskosten die 'psychologische Grenze' etlicher Eltern überschreiten. Eltern seien bereit, zwischen 80 und 125 € für die Betreuung ihrer Kinder in einer betrieblich unterstützten Betreuungseinrichtung zu zahlen, wie eine Mitarbeiterbefragung bei Hoppe ergab.

250 € Betreuungskosten seien unter Umständen von einer Verwaltungskraft mit 1.200 € monatlichem Einkommen zu leisten, nicht aber von einer Arbeitskraft in der Montage mit 600–700 € Einkommen pro Monat. Gerade aber die angelernten Arbeiterinnen gehörten zur Zielgruppe familienfreundlicher Maßnahmen bei Hoppe: die Hausfrau und Mutter, die nicht erwerbstätig ist, sich aber für den Eintritt in eine angelernte Beschäftigung entscheiden würde, wenn ihr die Lösung der Frage der Kinderbetreuung leicht gemacht wird (sofern sie die Kinderbetreuung nicht innerfamiliär lösen kann). Für diese Zielgruppe müsse die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung billig sein. Ansonsten stelle ein solches Angebot nur einen Vorteil für die Besserverdienenden dar.

- Gewünscht wird deshalb eine öffentliche Förderung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung von 50%, und dies für Arbeitgeber gleich welcher Couleur in gleichem Maße. Per Gesetz sollte die öffentliche Förderung solcher Projekte zumindest für 3 bis 4 Jahre garantiert sein, um für die Unternehmen Investitionssicherheit und damit nicht zuletzt für die Eltern Betreuungskontinuität zu gewährleisten.

Das Vorhaben der Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten bei Hoppe scheint angesichts genannter Einwände und Bedenken derzeit auf Eis zu liegen, ohne jedoch aufgegeben worden zu sein.

Die Firma Hoppe geht von nennenswerten Einflusschancen ihrerseits auf die Politik aus, mit denen sie auf die Verbesserung der Modalitäten zur Umsetzung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung hinwirken könnte. Die erneute Kontaktaufnahme mit den zuständigen politischen Entscheidungsträgern in dieser Angelegenheit ist angedacht.

Zugleich ist es Hoppe wichtig hervorzuheben, dass sich die konkreten wirtschaftlichen Vorteile der Einrichtung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung in Grenzen halten:

- 1 angesichts der erheblichen Investitions- und Betriebskosten, die bei zwei neu zu schaffenden Betreuungsstrukturen auf den Betrieb zukommen werden, und
- 2 die zugunsten eines Bruchteils der Belegschaft übernommen werden, nämlich der Mitarbeiter/innen mit Kindern bis 11 Jahren, während für die übrigen Mitarbeiter/innen noch nichts Vergleichbares getan wurde,
- 3 angesichts der zusätzlichen finanziellen Belastung des Betriebs, wenn die Auslastung der Betreuungseinrichtungen z.B. anfangs noch nicht gewährleistet ist oder die Betreuungsgebühren für die Eltern reduziert werden müssen,
- 4 angesichts einer grundsätzlich zu geringen anteiligen Mitfinanzierung durch die öffentliche Hand,
- 5 angesichts der Planungsunsicherheit mangels einfacher, einheitlicher und transparenter Fördermodalitäten,
- 6 angesichts dessen, dass für einen Bauzulieferer wie Hoppe das Wachstum nicht mehr so stark ausfällt und es nur eine begrenzte Zahl an zusätzlichen Beschäftigten braucht, und
- 7 angesichts der Abhängigkeiten von der öffentlichen Hand, in die sich der Betrieb begibt, indem er ein Projekt mit öffentlicher Förderung umsetzt.

Im Gespräch ist inzwischen ein weiteres Modell betrieblich unterstützter Kinderbetreuung: die Firma Hoppe ist an zwei Gemeinden herangetreten mit dem Vorschlag, in kommunaler Trägerschaft sog. Mikrostrukturen, also Kinderhorte für Kinder bis 3 Jahre, zu schaffen. Hoppe würde sich durch Beteiligung z.B. an den Ausstattungskosten der Einrichtung einbringen, und im Gegenzug für seine Belegschaft auf Betreuungsplätze zurückgreifen dürfen. Die Reaktionen der beiden Gemeinden sind geteilt. Zudem bleibt für Hoppe mit dieser Konstruktion weiterhin die Frage offen, wie Familien bei der Nachmittags- und Sommerbetreuung ihrer Schulkinder unterstützt werden könnten.

## **2.4 Sanitätsbetrieb West**

### **2.4.1 Strukturdaten des Betriebes**

Beim Sanitätsbetrieb West handelt es sich um eine öffentliche Körperschaft mit insgesamt über 2.300 Mitarbeitern, knapp drei Viertel davon sind Frauen, von denen wiederum drei Viertel im typischen 'Familienalter' sind.

1.200 der 2.300 beim Sanitätsbetrieb Beschäftigten sind im Krankenhaus Meran tätig, darunter 900 Frauen.

<i><b>Altersgruppe</b></i>	<i><b>% der beschäftigten Frauen im gesamten Sanitätsbetrieb</b></i>
Bis 24 Jahre	2
25-34 Jahre	31
35-44 Jahre	43
Über 45 Jahre	25

#### **2.4.2 Anstöße und Motive zur Einrichtung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebotes**

Die Idee, für die Bediensteten des Sanitätsbetriebs, darunter auch und insbesondere des Krankenhauses Meran, ein eigenes Kinderbetreuungsangebot bereitzustellen, entstand bereits vor 10 Jahren beim Komitee für Chancengleichheit des Sanitätsbetriebs, und d.h. zu einer Zeit, da die Versorgung mit Betreuungsplätzen für Kinder bis 3 Jahre erst über die wenigen öffentlichen Kinderhorte gewährleistet war.

Vor drei bis vier Jahren wurde beim Sanitätsbetrieb dann damit begonnen, konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Vorhabens zu ergreifen, beginnend mit einer Bedarfserhebung unter der Belegschaft, die großes Interesse an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung aufzeigte.

Die Einstellung zu diesem Vorhaben unter den Verantwortungsträgern dagegen war geteilt: Zum einen zeichnete sich unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten durchaus ab, welche Kosten dem Sanitätsbetrieb entstehen, wenn für Frauen im Wartestand die Sozialabgaben weiter zu zahlen sind und zusätzlich eine Ersatzkraft finanziert werden muss. Auch ein Qualitätsverlust durch die Berufsunterbrechung eingespielter Kräfte ist nicht zu leugnen. Entsprechend stand und steht der Generaldirektor des Sanitätsbetriebs einem betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebots sehr wohlwollend gegenüber. Zum anderen aber gab es auch andere Stimmen insbesondere auf deutschsprachiger Seite, die die (Klein-)Kinderbetreuung ausschließlich in der Familie favorisierten und die frühe Rückkehr in den Beruf als Zumutung für die Mütter bewerteten.

### **2.4.3 Bedarfserhebung**

Insgesamt führte der Sanitätsbetrieb West im Laufe der vergangenen Jahre zwecks steter Aktualisierung der Nachfragesituation drei Mitarbeiterbefragungen durch. Bei der letzten Befragung gingen 60 bis 70 Anmeldungen für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuungseinrichtung ein.

Erwartet wird allerdings, dass sich die konkreten Zahlen der Nutzer/innen bei Arbeitsbeginn der Einrichtung anders gestalten werden, da sich erfahrungsgemäß etliche Familien bis dahin anders organisiert haben. Zudem wird erwartet, dass Familien die Kosten für einen Ganztagesplatz, die sich auf 250 € belaufen werden, zum Teil doch zu hoch sein werden.

Es ist deshalb geplant, Ende April eine weitere Aktualisierung der Interessentenliste vorzunehmen. Betreuungsbeginn soll Juli/August 2005 sein.

### **2.4.4 Geplantes Betreuungsmodell**

Für den Sanitätsbetrieb wird eine betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung in der Führung eines externen Trägers geschaffen werden. Sie trägt den Namen 'Kinderzentrum VIVA'.

Eine Kinderbetreuung in der Trägerschaft des Sanitätsbetriebs selbst wäre nicht möglich, da im Stellenplan der Sanitätsbetriebe kein soziales Personal vorgesehen ist. Das Komitee für Chancengleichheit darf lediglich 'familienfreundliche Aktionen' durchführen.

Betreut werden sollen im 'Kinderzentrum VIVA' Kinder im Alter zwischen 9 Monaten und 12 Jahren. Die Einrichtung soll langfristig 45 bis 60 Betreuungsplätze vorhalten; zu Beginn sollen allerdings erst einmal ca. 15 Plätze zur Verfügung stehen. Doch bereits für den Sommer wird mit einer steigenden Betreuzahl gerechnet im Rahmen der Sommerbetreuung von Schulkindern.

Eine Kooperation mit der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt war kurzzeitig angedacht, allerdings sei die BZG abgesprungen, nachdem sich ihr Bedarf an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung als zu gering erwies.

Sollten im 'Kinderzentrum VIVA' mittel- und langfristig Plätze frei sein, soll die Einrichtung auch für die Bevölkerung geöffnet werden, was auch steuerliche Vorteile für den Sanitätsbetrieb brächte.

Andere Betriebe in der Umgebung wurden bislang noch nicht kontaktiert zwecks möglicher Kooperation, ein gemeinsames Betreuungsprojekt mit anderen Arbeitgebern wäre aus der Sicht des Sanitätsbetriebs aber denkbar.

#### **2.4.5 Bisherige Aktivitäten**

Ein Gebäude zur Unterbringung der Betreuungseinrichtung wurde bereits vor einem Jahr eigens für diese Zwecke auf dem Gelände des Krankenhauses Meran fertiggestellt. Ebenso wurde die Trägerschaft für die Kinderbetreuung bereits vor einem Jahr per EU-Ausschreibung ausgeschrieben. Sechs bis sieben Bewerbungen gingen ein. Es erfolgte die Entscheidung für einen Träger, allerdings scheiterte das Prozedere am Rekurs eines Bewerbers wegen eines Formfehlers.

Die Trägerschaft ist derzeit zum zweiten Mal international ausgeschrieben, bis Ende April werden die Angebote erwartet.

Mit dem Amt für Familie, Frau und Jugend beim Land wurde Kontakt aufgenommen zur Abklärung der zu erfüllenden Standards in betrieblich unterstützten Kinderbetreuungseinrichtungen. Diese wurden zunächst aus anderen Realitäten wie den Tagesmüttern oder den Gemeindegartenkindertagesstätten abgeleitet, was die zuständigen Initiatoren beim Sanitätsbetrieb nicht immer zufrieden stellte.

Inzwischen werden beim Amt für Gesundheitspersonal Einheitskriterien in Bezug auf die Betreuung, das Personal und die Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen in Sanitätsbetrieben entwickelt, die auch dem Projekt beim Sanitätsbetrieb West als Maßstab und Orientierung dienen.

#### **2.4.6 Geplante Finanzierungsmodalitäten**

Die Finanzierung der Betreuung soll zu je einem Drittel durch das Land, den Sanitätsbetrieb und die Eltern gewährleistet werden. Der Sanitätsbetrieb verfügt für Ausgaben dieser Art über ein eigenes Kapitel, auch die Kostenbeteiligung des Landes war stets sicher. Es bestehen allerdings Zweifel, ob die Eltern den ihnen zugewiesenen Beitrag zu zahlen bereit sein werden oder Erwartungen an eine höhere finanzielle Unterstützung durch ihren Arbeitgeber hegen.

Für das erste Betriebsjahr, wenn noch nicht alle Betreuungsplätze belegt sind, wird seitens des Betriebes mit einer eher heikleren Finanzierungssituation gerechnet. Bewusst vermieden werden soll

allerdings, aus Kostengründen zu versuchen, möglichst viele Kinder zu gewinnen. Das erste Jahr wird eben das 'Probejahr' sein.

Grundsätzlich jedoch werden keine Probleme hinsichtlich der Finanzierung des 'Kinderzentrum VIVA' erwartet.

#### 2.4.7 Pläne für die nächste Zukunft

Wenn über die bis Ende April laufende Ausschreibung ein geeigneter Träger gefunden wird, soll das 'Kinderzentrum VIVA' im Juli/August diesen Jahres seine Tore öffnen, und mit einer zunächst begrenzten Zahl von Betreuungsplätzen ins erste Probejahr starten.

## 2.5 Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt

### 2.5.1 Strukturdaten des Betriebes

Die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt ist eine öffentliche Körperschaft mit Sitz in Meran. Sie beschäftigt insgesamt 270 Mitarbeiter/innen, davon sind 205 (76%) Frauen.

<i><b>Altersgruppe</b></i>	<i><b>% der beschäftigten Frauen</b></i>
Bis 24 Jahre	4
25-34 Jahre	40
35-44 Jahre	43
Über 45 Jahre	13

83% der bei der BZG beschäftigten Frauen sind im Alter von 25 bis 44 Jahren, einer Phase, in der viele Frauen typischerweise in die Familienarbeit eingebunden sind.

<i><b>Ausbildung</b></i>	<i><b>% der beschäftigten Frauen</b></i>
angelernt	3
mit Berufsausbildung	63
mit akademischer Ausbildung	34

Die weiblichen Beschäftigten der BZG sind so gut wie ausschließliche qualifizierte Arbeitskräfte.

### **2.5.2 Anstöße und Motive zur Einrichtung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebotes**

Im Jahre 2002 kamen aus den Reihen der Mitarbeiterinnen der BZG Anregungen, ein betrieblich unterstütztes Kinderbetreuungsangebot einzurichten. Speziell eine Sozialassistentin beklagte, dass sie zwar Kinderhortplätze für ihre Klientinnen finden würde, für ihr eigenes Kleinkind aber nicht.

Ebenso wurde aber auch auf Arbeitgeberseite der Sinn eines solchen Vorhabens gesehen, muss die BZG doch mit einer erheblichen Fluktuation ihrer Mitarbeiterinnen umgehen und dabei mit der Schwierigkeit kämpfen, gut qualifiziertes und spezialisiertes Personal zu finden.

### **2.5.3 Bedarfserhebung**

Ende 2002/Anfang 2003 wurde daraufhin im Rahmen eines ESF-Projektes eine Machbarkeitsstudie zu betrieblich unterstützter Kinderbetreuung bei der BZG durchgeführt, in deren Rahmen auch eine Mitarbeiterbefragung erfolgte.

Bei einer Rücklaufquote von 42% befürworteten 92 Befragte (95%) die Einrichtung einer betriebsnahen Kinderbetreuung bei der BZG, 11 Befragte meldeten aktuellen Bedarf an einem Betreuungsplatz für ein Kind zwischen 9 Monaten und 3 Jahren an<sup>5</sup>.

### **2.5.4 Geplantes Betreuungsmodell**

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie wurde auch eine Kosten-Nutzen-Rechnung für eine betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtung erstellt. Ergebnis war, dass eine Einrichtung in unmittelbarer Trägerschaft der BZG zu hohe Kosten verursachen würde, z.B. durch die Notwendigkeit, Räume bereitzustellen, was bedeutet hätte, ein Gebäude zur Unterbringung der Betreuungseinrichtung neu zu erbauen. Im Falle der Umsetzung eines Betriebskindergartens hätte die BZG erwartet, dass geeignete Räumlichkeiten von der Gemeinde zur Verfügung gestellt worden wären.

---

<sup>5</sup> Bemerkenswerterweise zeigten sich in der Mitarbeiterbefragung eine Reihe von Befragten bereit, (zeitlich begrenzt und unregelmäßig) bei Bedarf selbst Aufgaben einer Kinderbetreuungseinrichtung (z.B. Hauswirtschaftliche Dienste, Verwaltung, Betreuung usw.) zu übernehmen.

Zur Vermeidung hoher Investitionskosten entschied sich die BZG allerdings für ein anderes Modell: Sie sicherte sich Belegplätze in einer Betreuungseinrichtung in der Führung eines externen, privaten Trägers. Konkret hieß dies, es wurden auf der Grundlage eines Abkommens zwischen der Sozialgenossenschaft 'Coccinella', die in Meran eine Betreuungsstruktur betreibt, und der BZG für 5 Kinder von Bediensteten für 5 Stunden am Tag Plätze bereit gehalten, und zwar zu Betreuungskosten, die 10% unter dem Normalpreis bei dieser Sozialgenossenschaft liegen.

### 2.5.5 Bisherige Aktivitäten

Nachdem die Ergebnisse der Bedarfserhebung Anfang 2003 vorlagen, wurde seitens der BZG Kontakt zu den Kinderfreunden Südtirol e.V. hergestellt und es fand ein Treffen mit interessierten Müttern und dem Verein statt, bei dem es um erste Klärung von Kostenfragen, Umsetzungsfragen usw. ging. Mitbeteiligt in dieser allerersten Projektierungsphase war auch das Komitee für Chancengleichheit der BZG.

Eine Zeit lang suchte die BZG Partner für ihr Projekt, um eine betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtung evtl. mit anderen öffentlichen Körperschaften gemeinsam umzusetzen, z.B. mit der Gemeinde Meran. Die allerdings zeigte kein Interesse, da sich die Nachfrage innerhalb ihrer Belegschaft als noch geringer erwies als bei der BZG. Der Sanitätsbetrieb bzw. das Krankenhaus, welche ebenfalls als mögliche Partner ins Auge gefasst wurden, schufen selbst eine Betreuungseinrichtung, deren Plätze nach Informationen der BZG bald belegt waren<sup>6</sup>.

In den Jahren 2003 und 2004 entstanden dann in Meran, zusätzlich zu dem langjährig bestehenden öffentlichen Kinderhort, ein weiterer Kinderhort beim Liebeswerk und private Kinderhorte in der Trägerschaft von Sozialgenossenschaften: zunächst der Kinderhort von 'Casa Bimbo-Tagesmutter', der bald belegt gewesen sei, dann der Kinderhort von 'Coccinella'. Mit der Sozialgenossenschaft 'Coccinella', die in ihrer Anfangsphase in Meran noch Betreuungsplätze frei hatte, wurde daraufhin im Jahre 2004 seitens der BZG ein Abkommen über begünstigte Plätze abgeschlossen. Die Betreuungskosten wären von den Eltern komplett zu übernehmen gewesen.

---

<sup>6</sup> Siehe dagegen die Darstellung der Belegsituation der betrieblich unterstützten Betreuungseinrichtung des Sanitätsbetriebs West im vorangehenden Kapitel.

Allerdings kam es nie zur konkreten Nutzung dieser Plätze, denn bis dahin hatten die in der Bedarfserhebung aufscheinenden 11 interessierten Familien bereits andere Betreuungsarrangements getroffen, bzw. die Kinder hatten inzwischen das Kindergartenalter erreicht.

Kontaktaufnahme erfolgte zum Amt für Familie, Frau und Jugend der Provinz im Hinblick auf eine mögliche Finanzierungsbeteiligung des Landes. Ergebnis war, dass Zuschüsse zu einer betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtung nur die Sanitätsbetriebe und die Industrie erhalten würden, eine Regelung, die von der BZG erwartungsgemäß bemängelt und als politischer Unwille der Verbreitung betrieblich unterstützter Betreuungsstrukturen interpretiert wird. Nach Ansicht der Zuständigen bei der BZG bräuchte es zur Förderung betrieblich unterstützter Kinderbetreuungseinrichtungen seitens der öffentlichen Hand Geld, Wille und Unterstützung der Arbeitgeber bei der Lösung der Raumprobleme.

### **2.5.6 Geplante Finanzierungsmodalitäten**

Die Betreuungskosten bei der Nutzung der Belegplätze im Kinderhort der Genossenschaft 'Coccinella' wären von den Eltern komplett zu übernehmen gewesen, wobei eine 10% Beitragsminderung bei der Genossenschaft ausgehandelt wurde.

Die BZG selbst hätte sich nicht an den Betreuungskosten beteiligt; ihr Beitrag wäre die Schaffung der strukturellen Voraussetzungen für ein verbessertes Betreuungsangebot für die Kinder der Mitarbeiter/innen gewesen.

Für eine evtl. doch geplante finanzielle Unterstützung der Eltern wären bestimmte Gremien der BZG zuständig gewesen, die allerdings noch nicht eingeschaltet wurden, da das Projekt nicht zur Umsetzung kam.

### **2.5.7 Pläne für die nächste Zukunft**

Nachdem die Belegplätze bei 'Coccinella' aufgrund der Weiterentwicklung der Bedarfssituation der Familien letztlich von niemandem in Anspruch genommen wurden, ist es Resümee der BZG, dass ein Betreuungsproblem nicht mehr bestehe oder 'ein aktueller Bedarf zumindest nicht bekannt' ist. Eine zweite Bedarfserhebung wurde bisher nicht durchgeführt; zur Aktualisierung der Bedarfssituation müsse z.B. das Komitee für Chancengleichheit aktiv werden.

Darüber hinaus wird hervorgehoben, dass Kinderbetreuung im großen Rahmen der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen werden sollte, bei der die Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder nur ein Bestandteil und nicht das Allheilmittel sei, wenn z.B. beobachtet werde, dass es immer mehr hyperaktive Kinder in den Schulen gibt.

*Exkurs: die BZG Wipptal zum Vergleich*

*Vor 4 Jahren wurde in der BZG Wipptal eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, in der 25 Bedienstete spontan Bedarf an einem Betreuungsangebot für ihr Kleinkind anmeldeten. Einen Kinderhort gab es zu diesem Zeitpunkt in Sterzing nicht. Daraufhin machte es sich die BZG Wipptal in Zusammenarbeit mit dem KVW zur Aufgabe, auf Bezirksebene einen Kinderhort zu schaffen. Er eröffnete im September 2004; Träger ist eine Sozialgenossenschaft. Dieser Kinderhort ist allen Familien im Bezirk zugänglich. Damit können auch Kinder von Bediensteten der BZG Wipptal und auch Kinder von Bediensteten des Sanitätsbetriebs bzw. des Krankenhauses Sterzing betreut werden, sofern sie im Einzugsgebiet wohnen. Derzeit besuchen 50 Kinder den Kinderhort. Angedacht ist, in den Sommerferien das Betreuungsangebot auszuweiten auf Kinder bis zu 9 Jahren.*

*Der Kinderhort wird zu 50% finanziert über Zuschüsse des Landes (Amt für Familie, Frau und Jugend), über die Betreuungsgebühren der Eltern und zu einem Restteil über die BZG bzw. die Gemeinden, die sich nach langwierigen Überzeugungsbemühungen durch die BZG inzwischen zu diesem Projekt bekennen.*

*Kontakte bestanden auch zum Unternehmen Leitner in Sterzing, bei dem die Schaffung einer betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtung ebenfalls Thema war. Es fanden Gespräche zwischen BZG und Unternehmen statt und es wurde die Mitfinanzierung des Kinderhortes durch die Firma Leitner angedacht; Einzelheiten wurden nicht festgelegt. Nachdem nun die Finanzierung des Bezirkskinderhortes geklärt und über öffentliche Gelder gesichert ist, trat die BZG nicht mehr an die Firma Leitner heran. Daraufhin geht man bei der Firma Leitner davon aus, das Land verfüge offenbar über ausreichend Geld und bedürfe der Unterstützung durch die Wirtschaft nicht.*

## 2.6 Gemeinde Bozen

### 2.6.1 Strukturdaten des Betriebes

Die Gemeinde Bozen beschäftigt insgesamt 1.154 Mitarbeiter/innen, davon sind 54% (628) Frauen. Fast vier Fünftel der weiblichen Mitarbeiterinnen sind 35 Jahre und älter. Fast zwei Drittel der Mitarbeiterinnen verfügen über eine Berufsausbildung bzw. einen akademischen Abschluss, gut ein Drittel sind als angelernte Kräfte bei der Gemeinde tätig.

<i>Altersgruppe</i>	<i>% der beschäftigten Frauen</i>
Bis 24 Jahre	1
25-34 Jahre	15
35-44 Jahre	49
Über 45 Jahre	36

<i>Ausbildung</i>	<i>% der beschäftigten Frauen</i>
angelernt	36
mit Berufsausbildung	55
mit akademischer Ausbildung	9

### 2.6.2 Anstöße und Motive zur Einrichtung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangebotes

Im Jahre 2004 erhielt die Gemeinde Bozen - als erste Einrichtung der öffentlichen Hand in Italien - die Zertifizierung zum 'familienfreundlichen Betrieb'. Auf dem Wege dahin entstand die Idee, auch durch die Schaffung zusätzlicher Betreuungsmöglichkeiten für die Kleinkinder Bediensteter weiteres zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Diese Idee ging wesentlich vom Komitee für Chancengleichheit der Gemeinde Bozen aus, zudem hatten bereits einige Mitarbeiterinnen entsprechende Anträge eingereicht.

Unterstützt wurden die ersten Überlegungen zu betrieblich unterstützter Kinderbetreuung bei der Gemeinde durch den Umstand, dass die Schaffung eines betriebsnahen Kinderhortes auf der Grundlage eines staatlichen Gesetzes für den Arbeitgeber wie für die nutzenden Eltern eine steuerliche Begünstigung bedeutet.

### 2.6.3 Bedarfserhebung

Eine Befragung innerhalb der Belegschaft zeigte Interesse einiger Mitarbeiterinnen an einer betriebsnahen Betreuungsmöglichkeit für ihr Kleinkind (0 bis 3 Jahre) auf. Interessiert waren vor allem Mitarbeiterinnen auf leitender Ebene, die mit entsprechender Unterstützung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt eines Kindes gerne früher in den Beruf zurückkehren würden. Mitarbeiterinnen auf mittlerer und unterer Ebene dagegen scheinen eher die Vorteile der Wartestandsregelung bei der Gemeinde nutzen zu wollen und legen auf ein zusätzliches Angebot an Kleinkinderbetreuung weniger Wert.

An der Verkürzung der Berufsunterbrechung aus Familiengründen beim leitenden Personal ist auch die Verwaltung sehr interessiert, werden doch höhere Posten, die wegen Wartestand der Inhaberin vorübergehend vakant sind, in dieser Zeit nicht besetzt.

Allerdings wäre es auch im Sinne der Gemeinde, die Karenzzeiten ihrer Mitarbeiter/innen auf mittlerer und unterer Ebene so kurz wie möglich zu halten: es muss ein vorübergehender Ersatz gefunden und eingearbeitet werden, 5 Monate wird zusätzlich zur Ersatzkraft das volle Gehalt (obligatorischer Wartestand) und 2 Jahre die Beiträge weiter bezahlt (freiwilliger Wartestand). Insgesamt kalkuliert die Gemeinde Bozen mit 35-40 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen pro Jahr, die als Supplenzen bei der Gemeinde tätig sind, um den Ausfall von Frauen im familienbedingten Wartestand auszugleichen.

Schließlich ist der Gemeinde Bozen aber auch bewusst, dass mit der betrieblichen Unterstützung der Bediensteten bei der Organisation der Kinderbetreuung nicht nur im monetären Sinne Kosten eingespart werden können. Durch Erhöhung der Zufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber kann darüber hinaus vielmehr auch im Sinne der Effizienzsteigerung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Nutzen für die Behörde erzielt werden.

### 2.6.4 Geplantes Betreuungsmodell

Einen bevorzugten Zugang der Gemeindebediensteten zu den öffentlichen Kinderhorten, die sich ja in der Trägerschaft der Gemeinde befinden, gibt es nicht, und ist - als eine denkbare Variante der Verbesserung der Betreuungssituation der eigenen Bediensteten - auch nicht angestrebt, um Chancengleichheit für alle ansässigen Familien zu gewährleisten. Zudem erweist sich die Betreuung des Kindes in einem betrieblich unterstützten Kinderhort, - anders als die Betreuung in einem städtischen Kinderhort - für die

Eltern steuerlich von Vorteil, ein weiteres 'Zuckerl', das von der Gemeinde Bozen gerne an die Bediensteten weitergegeben werden würde.

Bevorzugen würde die Gemeinde eine betrieblich unterstützte Betreuungsstruktur für Kleinkinder im Zentrum der Altstadt Bozens und damit nahe gelegen den Hauptgebäuden der Gemeinde. Diese Idee konnte bislang allerdings nicht verwirklicht werden, da die Raumkosten in dieser Lage die Finanzierungsmöglichkeiten der Gemeinde übersteigen. Auch in der Gemeindeverwaltung selbst gibt es keinen Platz, der für einen betriebsnahen Kinderhort genutzt werden könnte. In der Innenstadt schwer erfüllbar erweisen sich auch die Anforderungen an einen Kinderhort, wie z.B. die Gewährleistung eines Gartens.

Der Mangel einer geeigneten und erschwinglichen Struktur im Stadtzentrum – als das ausschlaggebende Hindernis der Schaffung einer eigenen Betreuungseinrichtung - veranlasste die Gemeinde zu einer anderen Lösung: Sie klinkte sich 2005 in das betriebsübergreifende Betreuungsangebot des 'Hauses des Kindes' in der Bozner Industriezone ein, dessen Träger die Sozialgenossenschaft 'Casa Bimbo-Tagesmutter' ist.

Nutzer der Belegplätze im 'Haus des Kindes' sollen Bedienstete sein, die in städtischen Ämtern in der Industriezone arbeiten, sowie Bedienstete, die von außerhalb mit dem Wagen zur Arbeit kommen, und für die der 'Umweg' über die Industriezone, - um das Kind abzugeben bzw. abzuholen - , keinen nennenswerten Aufwand darstellt.

### 2.6.5 Bisherige Aktivitäten

Mit dem Industriellenverband wurde eine entsprechende Konvention abgeschlossen, welche der Gemeinde eine bestimmte Zahl von Belegplätzen im 'Haus des Kindes' sichert. Die Gemeinde beteiligt sich zu einem Drittel an den Betreuungskosten<sup>7</sup>, allerdings nur dann, wenn tatsächlich Kinder von Bediensteten betreut werden.

Angesichts der offenbar gesicherten Fehlbedarfsfinanzierung des 'Hauses des Kindes' durch den Industriellenverband bzw. das Assessorat für Industrie, gewährleistet die Mitbeteiligung an diesem Projekt der Gemeinde Bozen minimales finanzielles Risiko und

---

<sup>7</sup> Ein weiteres Drittel der Betreuungskosten wird vom Industriellenverband, das letzte Drittel von den Familien bezahlt.

entlastet sie zudem vom organisatorischen Aufwand der Beschaffung öffentlicher Beiträge.

Die Belegplätze standen ab Januar 2005 zur Verfügung, wurden aber zunächst nicht in Anspruch genommen, da die Eltern, die in der Bedarfserhebung Interesse angemeldet hatten, bis zu diesem Zeitpunkt offenbar andere Betreuungsarrangements getroffen hatten. Erwartet wird allerdings, dass im September eine nennenswerte Nachfrage nach Betreuungsplätzen bestehen wird.

### **2.6.6 Pläne für die nächste Zukunft**

Bislang war es der Gemeinde Bozen vor allem aus Kostengründen nicht möglich, für ihre Bediensteten ein Kleinkinderbetreuungsangebot im Zentrum vorzuhalten, - deshalb die 'Ausweidlösung' in die Bozner Industriezone. Um dennoch auch in der Innenstadt aktiv zu werden, sieht die Gemeinde vor, mit den Klosterfrauen der Marienlinik in der Wangergasse zusammenzuarbeiten. Angedacht ist, die Einrichtung eines Kinderhortes durch die Klosterfrauen für die Bediensteten der Marienlinik anzuregen bzw. zu unterstützen, wobei dort bereits vorhandene Strukturen zu einer Kinderbetreuungseinrichtung umgebaut werden könnten. Sodann könnte sich die Gemeinde als kooperierender Betrieb diesem Projekt anschließen und für ihre Bediensteten Belegplätze vorhalten. Grundsätzlich wird dabei auch angedacht, die Bozner Kaufleute in dieses Projekt mit einzubeziehen. Eine Kontaktaufnahme erfolgte allerdings noch nicht.

Insgesamt werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Umsetzung betriebsnaher Kinderbetreuungsangebote von der Gemeinde Bozen als gut beurteilt. Erfreut werden die steuerlichen Vorteile bei betrieblich unterstützten Kinderhorten für den Betrieb wie für die Familien wahrgenommen. Gewünscht würde allerdings mehr Unterstützung seitens der öffentlichen Hand, darunter die Vereinfachung der Anforderungen an eine Kinderbetreuungseinrichtung und die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten. Irritation erzeugt bei der Gemeinde Bozen schließlich der Umstand, als Kommune Beiträge vom Industrieassessorat zu erhalten und nicht etwa von den zuständigen Stellen aus den Bereichen Arbeit oder Soziales.

### 3 Betriebe ohne Aktivitäten zur Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

#### 3.1 Südtiroler Sparkasse

##### 3.1.1 Strukturdaten des Betriebes

Die Südtiroler Sparkasse betreibt in Südtirol 80 Filialen mit derzeit 1.021 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon sind 506 (50%) Frauen.

Gut drei Fünftel der Frauen befinden sich im Alter zwischen 25 und 44 Jahren, eine Altersspanne, in der Familienverpflichtungen eine große Rolle im Leben vieler Frauen spielen. Der allergrößte Teil der beschäftigten Frauen hat mindestens Matura.

<i>Altersgruppe</i>	<i>% der beschäftigten Frauen</i>
Bis 24 Jahre	2
25-34 Jahre	34
35-44 Jahre	28
Über 45 Jahre	37

<i>Ausbildung</i>	<i>% der beschäftigten Frauen</i>
angelern	7
mit Berufsausbildung	79
mit akademischer Ausbildung	15

##### 3.1.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in der Südtiroler Sparkasse schon früh diskutiert und seit 1999, - nicht zuletzt auch auf Druck der Gewerkschaften hin sowie aufgrund der Tatsache, dass auch die Volksbank in Sachen Arbeitszeitflexibilisierung aktiv wurde -, im Rahmen verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen konkret angegangen: die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wurde stark ausgedehnt, und Frauen wie Männer können insgesamt bis zu 3 Jahre bezahlten Wartestand nutzen. Darüber hinaus können Eltern im Falle der Erkrankung des Kindes im Rahmen unbezahlten Wartestands die Pflege übernehmen.

Schließlich ist ein Sabbatjahr möglich, das allerdings eher von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen wird.

Aktuell nehmen 38% der weiblichen Mitarbeiterinnen die Gelegenheit zur Teilzeitbeschäftigung wahr, die in verschiedener Weise ausgestaltet sein kann (Teilzeit im Sinne von 80% bis 40% einer Vollzeitstelle, horizontale oder vertikale Teilzeitarbeit u.a.). 40 Mitarbeiterinnen (8% der beschäftigten Frauen) befinden sich derzeit im familienbedingten Wartestand. Damit nutzen fast die Hälfte der bei der Südtiroler Sparkasse beschäftigten Frauen (46%) die Angebote der Arbeitszeitflexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die familienbedingte Fluktuation und d.h. der vollständige Berufsausstieg aus Familiengründen ist seither stark gesunken und belief sich in den letzten 5 Jahren auf lediglich 3 bis 4 Fälle. Die teilzeitbeschäftigten Frauen erweisen sich als gut motiviert, leistungsstark und entlastet vom Spagat zwischen Berufs- und Familienpflichten.

Frauen, die einmal zu einer Teilzeitbeschäftigung übergegangen sind, bleiben allerdings auch über die unmittelbare Familienphase hinaus bei diesem Arbeitszeitmodell, was aus der Sicht des Unternehmens nicht unbedingt wünschenswert ist: die Sparkasse stellt fest, dass mit derzeit gut einem Drittel Frauen in Teilzeit das Limit für das Unternehmen erreicht ist, um z.B. die Öffnungszeiten in den Filialen gewährleisten zu können.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist im Übrigen bei der Südtiroler Sparkasse für Führungskräfte nicht vorgesehen. Bei diesen wird eine Vollzeittätigkeit als unabdingbar zur angemessenen Erfüllung der obliegenden Aufgaben (z.B. Leitung einer Filiale) betrachtet. Darüber hinaus verlieren die Führungskräfte nach Inanspruchnahme des Wartestandes ihre Rolle.

### **3.1.3 Überlegungen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung**

Die Einrichtung einer betriebsnahen Kinderbetreuung bei der Südtiroler Sparkasse - z.B. im Stadtgebiet von Bozen - war im Unternehmen bislang kein Thema, da ein Bedarf angesichts der ausgedehnten Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung bislang nicht aufschien.

Zudem sei auch die Politik der Arbeitszeitflexibilisierung bei der Südtiroler Sparkasse nur indirekt eine Maßnahme zur Erleichte-

rung der Rekrutierung weiblichen Personals, hat sich der Arbeitsmarkt doch in den letzten Jahren etwas entspannt. Darüber hinaus fehle es der Südtiroler Sparkasse am ehesten noch an männlichen (deutschsprachigen) Bewerbern, und weniger an Bewerberinnen.

Sollte die Südtiroler Sparkasse dennoch ihre Mitarbeiter/innen im Hinblick auf eine bessere Kinderbetreuung unterstützen, wäre aus der Sicht des Unternehmens ein Kostenvergleich angesagt: es wäre zu kalkulieren, welche Einsparungen sich bei einer Reduzierung der Teilzeitbeschäftigung oder der Wartestände ergeben würden, und inwieweit diese Einsparungen ein finanzielles Engagement im Bereich Kinderbetreuung erlauben würden. Betriebsnahes Kinderbetreuungsangebot oder großzügige Wartestands- und Teilzeitregelungen, - dies sind letztlich eher einander ausschließende Alternativen.

Zudem wäre bei der Unterstützung der Familien in der Kinderbetreuung auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen im gesamten Land Südtirol zu achten: da eine von der Sparkasse unterstützte Kinderbetreuungseinrichtung letztlich nur in der Stadt realisierbar wäre, nicht dagegen in der Peripherie für eine kleine Sparkassenfiliale, würde sich das Engagement der Sparkasse u.U. eher auf eine reine (finanzielle, logistische) Unterstützung der Familien bei der Organisation der Kinderbetreuung belaufen können.

In der Stadt aber wiederum wird eine Entzerrung der Betreuungssituation durch die Verfügbarkeit öffentlicher Kinderhorte, verlängerte Kindergartenöffnungszeiten, zunehmendes Angebot an privaten Kinderbetreuungsdiensten und Ganztagschulen gesehen, die betriebliches Engagement nicht unbedingt erforderlich macht. In der Peripherie dagegen sei die Kinderbetreuung bei Erwerbstätigkeit der Mütter vergleichsweise einfach innerhalb der Familien organisierbar.

Vor diesem Hintergrund besteht die Lösung einer besseren Vereinbarkeit von Familien und Beruf aus der Sicht der Südtiroler Sparkasse in erster Linie in der Teilzeitbeschäftigung der Mütter und der Nutzung der Betreuungsangebote innerhalb der Familie, der öffentlichen und privaten Kinderhorte sowie der Tagesmütter.

Die Diskussion um die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, wie sie in Südtirol seit einiger Zeit auch öffentlich geführt wird, hat die Südtiroler Sparkasse weniger verfolgt.

### 3.2 Obstgenossenschaften

In den vier befragten Obstgenossenschaften sind zwischen 40 und 80 Frauen (50-80% der Mitarbeiter/innen insgesamt) beschäftigt. Die meisten der Frauen sind als saisonale Obstsortiererinnen in der Produktion tätig. Die Obstgenossenschaften kämpfen regelmäßig mit dem Problem, ausreichend Mitarbeiter/innen zu finden. Dennoch hat keine der Obstgenossenschaften je daran gedacht, ihre Belegschaft durch Schaffung eines betriebsnahen Kinderbetreuungsangebotes bei der Erfüllung ihrer Familienpflichten zu unterstützen und ihre Arbeitsplätze auf diesem Wege attraktiver zu machen.

Folgende Argumente wurden in diesem Zusammenhang angeführt:

- Der Arbeitskräftemangel in diesem Bereich ist weniger auf das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen als vielmehr auf das geringe Interesse an saisonaler Beschäftigung.
- Viele Mitarbeiterinnen bei den Obstgenossenschaften sind bereits im Alter von 40 Jahren und mehr, einem Alter also, in dem die Frage der Organisation der Kinderbetreuung nicht mehr so brisant ist.
- Das Angebot der Teilzeitarbeit erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Etliche Mitarbeiterinnen sind Ausländerinnen, die ihre Kinder für die Zeit der Mitarbeit in ihrer Heimat lassen und damit frei von Familienverpflichtungen sind.
- Zwar wäre Personalkontinuität über mehrere Jahre angenehm, für den Betrieb ist es allerdings kein unlösbares Problem, angelernte Mitarbeiterinnen, die aus Familiengründen ausscheiden, ohne größere Reibungsverluste durch andere zu ersetzen.
- Der Ausstieg aus Familiengründen stellt auch deshalb keine Belastung für den Betrieb dar, weil nur bezahlt wird, wer arbeitet.
- Auf jeden Fall stünde der (finanzielle) Aufwand für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in keinem Verhältnis zum Aufwand, angelernte Kräfte durch andere zu ersetzen.
- Darüber hinaus müssten Familien auch Opfer bringen, wenn sie Kinder haben möchten.

### **3.3 Despar/Aspiag, Bozen**

#### **3.3.1 Strukturdaten des Betriebes**

Despar/Aspiag ist eine Firmengruppe mit Sitz in Padua, die in vier italienischen Provinzen tätig ist mit insgesamt 4.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In den Provinzen Bozen und Trient hat Despar/Aspiag 1.550 Beschäftigte; es handelt sich dabei um das Personal in den 'Eigenfilialen' der Firma und in der Verwaltung; nicht mitgezählt sind dabei die Beschäftigten im 'Einzelhandel', der nach dem Frenchaising-Prinzip funktioniert und kleine Filialen umfasst, in denen Despar/Aspiag keinen Einfluss auf die Personalpolitik nimmt.

75% der 1.550 Mitarbeiter/innen sind Frauen. Eine große Gruppe befindet sich im Alter von über 40 Jahren, - meist Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase, darüber hinaus gibt es etliche Mitarbeiterinnen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, also vor der Familienphase.

Etwa ein Drittel der beschäftigten Frauen sind langjährig tätige, spezialisierte Kräfte, ein weiteres Drittel sind Mitarbeiterinnen, die bis zu 5 Jahren im Betrieb verbleiben. Darüber hinaus ist ein Drittel, es handelt sich dabei vor allem um angelernte Kräfte, stets nur sehr kurzfristig bei Despar tätig und bereit, den Betrieb kurzfristig zu verlassen, wenn sich eine andere, attraktivere Arbeitsstelle ergibt.

#### **3.3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Despar beschäftigt viele Frauen, die im Lauf der Zeit Mütter werden. Unübersehbar sei die Tendenz der Frauen, mit der Geburt des Kindes aus der Arbeit auszusteigen, sich voll auf die Familie zu konzentrieren und vielfach gar nicht mehr zu ihrem Arbeitsplatz bei Despar zurückzukehren. Dabei scheint es fast gleichgültig, ob es sich nun um angelernte Kräfte oder gut qualifizierte Führungskräfte handelt. Dieses Ausstiegsverhalten der Mütter ist keineswegs im Sinne des Betriebes. Die Wiederbesetzung einer freigewordenen Stelle ist für Despar zwar kein Problem, ist der Weggang der werdenden Mutter doch 5 bis 6 Monate vor dem Ausscheiden bekannt, so dass eine neue Arbeitskraft gefunden, eingestellt und eingearbeitet werden kann. Dennoch wäre es aus

Arbeitgebersicht in nicht wenigen Fällen wesentlich angenehmer, auf besonders gute Mitarbeiterinnen nicht verzichten zu müssen.

Selbstredend dürfen die Frauen nach der Mutterschutzzeit die gleiche Position bzw. den gleichen Arbeitsplatz einnehmen wie zuvor, so sieht es ja auch das Gesetz vor. Um eine (baldige) Rückkehr in die Erwerbsarbeit attraktiver zu machen, werden zudem sehr flexible Teilzeit-Arbeitszeiten angeboten, die zwischen 5 und 23 Uhr geleistet werden können: z.B. auch zwischen 6 und 10 Uhr in der Früh oder zwischen 18 und 22 Uhr am Abend, wenn die Kinderbetreuung innerhalb der Familie geregelt werden kann. Dennoch macht der Betrieb immer wieder die Erfahrung, dass die jungen Mütter nicht mehr in die Erwerbsarbeit zurückkehren.

### **3.3.3 Überlegungen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung**

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung besteht bei Despar/Aspiag die starke Vermutung, dass bei den Frauen nach der Geburt eines Kindes eine Prioritätenverschiebung stattfindet: weg vom Interesse am Beruf hin zur Familie. Dies wird insbesondere in der deutschsprachigen Bevölkerung beobachtet. Vermutet wird, dass diese Prioritätenverschiebung nicht bedingt ist durch ein unzureichendes Betreuungsangebot für (Klein-)Kinder, sondern der (Südtiroler) Tradition entspringt, wie Familie zu gestalten ist, bzw. einem gewissen Erwartungsdruck folgt, der auf die jungen Mütter z.B. von der eigenen Mutter/Schwiegermutter oder dem weiteren sozialen Umfeld ausgeübt wird. Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit sei damit nicht zu gewährleisten durch die Bereitstellung eines größeren Angebots an Kinderbetreuungsdiensten, sondern durch das Aufbrechen traditioneller Lebensentwürfe und traditioneller Erwartungen an Frauen mit Kindern. Dies sei umso nötiger, als es für viele Familien immer dringlicher wird, (gerade mit Kindern) zwei Einkommen zu erwirtschaften. Die bisher nicht wenig verbreitete Strategie, dass die Eltern der jungen Familie finanziell unter die Arme greifen, sei langfristig keine Lösung.

Bei Depar/Aspiag war betrieblich unterstützte Kinderbetreuung durchaus schon Thema, z.B. für die 250 Mitarbeiter/innen im Bereich Bozen Süd. Eine Kosten-Nutzen-Analyse allerdings habe aufgezeigt, dass ein Engagement in diesem Bereich den Betrieb zu viel kosten würde. Die Idee wurde auch hausintern vorgestellt, allerdings hätte sich aus den Reihen der Belegschaft kaum Interessentinnen gemeldet. Wenn überhaupt, könnte sich Despar/Aspiag bestenfalls einen Miteinstieg in eine bestehende Einrichtung betriebsnaher Kinderbetreuung vorstellen; eigene Initiative zu einem

entsprechenden Projekt würde der Betrieb angesichts der fehlenden Nachfrage auf Arbeitnehmerseite und der hohen Kosten nicht ergreifen.

## 4 Zusammenfassung und Perspektiven

### 4.1 Anstöße zur Bereitstellung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

1. Ein bestimmter Personenkreis ergreift die Initiative, z.B.
  - aus den Reihen der Mitarbeiter/innen wird betriebliche Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung angefragt (Loacker, Seeber, BZG Burggrafenamt, Gemeinde Bozen<sup>8</sup>),
  - das Komitee für Chancengleichheit einer Behörde nimmt sich des Themas an (Sanitätsbetrieb West, BZG Burggrafenamt, Gemeinde Bozen),
  - Akteure auf Arbeitgeberseite engagieren sich in dieser Frage.
2. Der Betrieb/die Behörde hat personalpolitische Nöte bei familienbedingter Unterbrechung oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit ihrer Mitarbeiterinnen, nämlich
  - Personalmangel, weil nur schwer Ersatz für ausfallende Arbeitskräften gefunden werden kann. Dies kann für qualifiziertes/spezialisiertes Personal (BZG Burggrafenamt) gelten, genau so aber auch für angelerntes Personal (Loacker),
  - Personalmangel, wenn im Falle des Wartestandes die (leitende) Stelle nicht für die Zwischenzeit besetzt wird (Gemeinde Bozen),
  - Verlust an Know How bzw. (vorübergehend) reduzierte Effektivität/Qualität der Arbeit bei neu eingestelltem Personal/Supplenten (Sanitätsbetrieb West),
  - zusätzliche Kosten durch den Verlust an Know How: Kosten für die Einarbeitung neu eingestellten Personals, Nachschulung bei Rückkehr der früheren Arbeitskraft nach der Familienpause (Loacker),
  - zusätzliche Kosten durch Gehaltsfortzahlung bzw. Fortzahlung der Sozialabgaben bei gewährtem Wartestand (Sanitätsbetrieb West, Südtiroler Sparkasse).

---

<sup>8</sup> Beim Verweis auf entsprechende Beispiele aus den Interviews werden besonders prägnante Beispiele ausgewählt; es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

3. Betriebliches Engagement für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei dem betrieblich unterstützte Kinderbetreuung eine Maßnahme neben anderen darstellt (Hoppe, Gemeinde Bozen).
4. Wissen um die Effizienzsteigerung bei den Arbeitnehmerinnen, wenn diese von den Sorgen um die Betreuung des Kindes entlastet sind/sich in besonderer Weise mit einem Arbeitgeber identifizieren, der sich auch um ihre Familienbelange kümmert (Seeber, Gemeinde Bozen).
5. Anhebung bzw. Aufrechterhaltung des Images des Betriebes
  - mit dem Ziel der besonderen Profilierung des Betriebes (Hoppe),
  - aufgrund öffentlichen Drucks (durch Gewerkschaften, durch familienunterstützende Maßnahmen bei anderer Unternehmen der gleichen Branche) zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Südtiroler Sparkasse).

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist allerdings auch in Betrieben mit hohem Frauenanteil nicht unbedingt Thema,

- wenn ein Betrieb/eine Branche über eine ausreichende Zahl an weiblichen Bewerberinnen/Mitarbeiterinnen verfügt (Südtiroler Sparkasse),
- wenn ein Betrieb/eine Branche seinen/ihren (saisonalen) Arbeitskräftebedarf (auch) über Mitarbeiter/innen von außerhalb Südtirols deckt, die sich für diese Arbeitsphase von ihren Familienverpflichtungen frei machen (Obstgenossenschaften, Hotel- und Gastgewerbe<sup>9</sup>),
- wenn der organisatorische bzw. finanzielle Aufwand bei der Neueinstellung von Personal sehr gering ist (Obstgenossenschaften),
- wenn es einem Betrieb gelingt, über andere Wege der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B.

---

<sup>9</sup> Ergebnis eines Gesprächs mit dem HGV: In den Reihen der Betriebe, die dem HGV angeschlossen sind, gibt es keine Initiativen im Hinblick auf betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, obgleich in dieser Branche Arbeitskräftemangel herrscht. Allerdings handele es sich bei den Mitarbeiterinnen vor allem um Saisonarbeitskräfte, die a.) von außerhalb nach Südtirol kommen und die nötige Mobilität und Unabhängigkeit mitbringen, und b.) um einheimische Arbeitskräfte aus der Umgebung, die in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeits- und auch Ausfallzeiten zum Teil recht spontan mit dem Inhaber des (in der Regel kleinen) Familienbetriebs absprechen können, um auf diese Weise Beruf und Familienverpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

Ausweitung der Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Zuge von Teilzeitmodellen, Wartestandregelungen u.a.) das Problem der familienbedingten Personalfluktuations im vertraglichen Rahmen zu halten (Südtiroler Sparkasse),

- wenn die Vermutung vorherrscht, nicht der Mangel an Kinderbetreuungsdiensten bedinge den familienbedingten Ausstieg der Frauen aus dem Erwerbsleben, sondern andere Motive (Despar/Aspiag).

## **4.2 Gegenargumente der Betriebe gegen betrieblich unterstützten Kinderbetreuung**

### Organisatorische Überlegungen

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist praktisch nicht umsetzbar, wenn Mitarbeiter/innen in zahlreichen kleinen Niederlassungen des Unternehmens (auf dem Land) verstreut sind (Stadtsparkasse, HGV).

### Finanzielle Überlegungen

Es entstehen erhebliche Investitionskosten für den Betrieb, vor allem wenn für die Einrichtung neue Räumlichkeiten geschaffen werden müssen (BZG Burggrafenamt) bzw. der Betrieb hält die laufenden Kosten eines Betriebskindergartens für nicht vertretbar (Despar/Aspiag).

Der Betrieb engagiert sich in Bereichen, die eigentlich in der Zuständigkeit und Verantwortung der öffentlichen Hand liegen (Locker, Hoppe).

Dem Unternehmen obliegt ein finanzielles Risiko, z.B. wenn die Betreuungseinrichtung (in der Anfangsphase noch) nicht ausgelastet ist (Hoppe).

Die Gewährleistung bezahlten Wartestands und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sind zwei sich ausschließende Alternativen (Südtiroler Sparkasse).

### Personalpolitische Überlegungen

Die Wachstumschancen für den Betrieb sind nicht mehr so hoch, so dass sich der Arbeitskräftemangel nicht mehr so gravierend auswirkt (Hoppe).

Das Arbeitskräfteangebot ist nicht mehr so knapp wie noch vor einiger Zeit (Südtiroler Sparkasse).

Eigentlich braucht es vor allem mehr männliche Mitarbeiter (Südtiroler Sparkasse).

Der Mangel an weiblichen Arbeitskräften ist auf andere Faktoren als die Probleme der Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen, z.B. auf die Unattraktivität saisonaler Arbeit (Obstgenossenschaften, Hotel- und Gastgewerbe), auf ein nicht weiter steigerbares weibliches Arbeitskräfteangebot (Hoppe).

Überlegungen zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen

Angebote betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in der Stadt benachteiligen die Mitarbeiter/innen in der Peripherie (Südtiroler Sparkasse).

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist ein 'Zuckerl' für Mitarbeiter/innen mit Kindern, die anderen gehen leer aus (Hoppe).

Überlegungen zum Interesse/zu den Bedürfnissen der Familien

Mütter bevorzugen es zu Hause zu sein, so lang ihre Kinder noch nicht das Kindergartenalter erreicht haben bzw. für Kleinkinder ist die Betreuung zu Hause das Beste bzw. es ist eine Zumutung, Müttern eine frühzeitige Rückkehr in den Beruf nahe zu legen.

Mütter bevorzugen Halbtagsbeschäftigung, um soviel Zeit wie möglich für ihre Kinder da zu sein, bzw. Kinder verkraften eine Ganztagsbetreuung in einer Betreuungseinrichtung nicht, so dass Angebote zur Teilzeitarbeit DIE Lösung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen.

Mütter auf dem Land haben geringeres Erwerbsinteresse und sind durch zusätzliche Kinderbetreuungsangebote nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu motivieren bzw. Müttern auf dem Land gelingt es, zusätzlichen Betreuungsbedarf innerhalb der Familie abzudecken.

Familien in der Stadt können inzwischen und immer mehr auf ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurückgreifen.

Familien sind nicht bereit/nicht in der Lage, die anfallenden (höheren) Betreuungskosten in einer betrieblich unterstützten Betreuungseinrichtung zu zahlen (Hoppe).

Überlegungen zu den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen/Fördermodalitäten

Uneinheitliche und intransparente Regelungen und Fördermodalitäten für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung bedeuten nicht hinnehmbare Ungleichbehandlung der Betriebe/Branchen und der

Familien sowie Planungsunsicherheit für alle Beteiligten (Hoppe, BZG Burggrafenamt).

Aktuelle Finanzierungsmodelle machen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung für die Familien teurer als Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen (Hoppe).

Höhere Betreuungsgebühren machen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu einem Exklusivangebot für Besserverdienende; Geringverdienende werden von diesem Angebot nicht erreicht (Hoppe).

### **4.3 Derzeitige Vorgehensweise und Erwartungen von Betrieben**

Die Betriebe greifen die Anstöße der Mitarbeiter/innen bzw. von Mitarbeitervertretungen zur Einrichtung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung auf; nicht selten entspringt eine solche Initiative dabei auch dem Unternehmerinteresse selbst.

Es werden (zum Teil mehrere) Bedarfserhebungen im Unternehmen durchgeführt, deren Aussage allerdings nicht immer richtig eingeschätzt wird, z.B.

- wenn die konkrete Nachfrage nach Betreuungsplätzen überschätzt wird (Loacker),
- die Nachfrage nach Betreuung für eine bestimmte Altersgruppe fehleingeschätzt wird (z.B. Kindergartenalter) (Loacker),
- wenn die Bedarfserhebung für den Zeitpunkt der Bereitstellung der Betreuungsplätze nicht mehr aktualisiert wird und die Nachfrage ausbleibt (BZG Burggrafenamt).

Zum Teil kursieren Mythen und Vorurteile über die wahren Bedürfnisse der Mütter und Kinder, die Vorhaben der Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung erschweren. Die Akzeptanz im Betrieb erweist sich auch als Frage der Betreuungskultur in der italienischen bzw. deutschen Sprachgruppe (Seeber vs. Sanitätsbetrieb Burggrafenamt).

Die Betriebe gehen zum Teil sehr verschiedene Wege der Umsetzung ihres Vorhabens, peilen unterschiedliche Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung an und verfolgen zum Teil recht individuelle Strategien der Kontaktaufnahme mit der öffentlichen Hand.

Die Betriebe lehnen aus Gründen der Kosten und des organisatorischen Aufwands in der Mehrzahl die Einrichtung einer betriebs-eigenen Kinderbetreuungseinrichtung ab.

Stattdessen bevorzugen sie die Gründung einer betrieblich unterstützten Betreuungseinrichtung in der Trägerschaft einer einschlägigen Sozialgenossenschaft/eines Vereins (Loacker, Hoppe, Sanitätsbetrieb West), wobei zum Teil eine Kooperation mit anderen Betrieben zumindest angedacht wird (Loacker, Seeber, Sanitätsbetrieb West).

Darüber hinaus gibt es Betriebe, die die Gelegenheit nutzen bzw. - wenn überhaupt - nutzen würden, zu bestehenden Angeboten dazu zu stoßen, um sich organisatorische und finanzielle Belastung zu ersparen, z.B.

- zu einer Betreuungseinrichtung, die von einem Verbund von Betrieben genutzt wird (Gemeinde Bozen, Despar/Aspiag) oder
- zu einer privaten Struktur, mit der Belegrechte vereinbart werden (BZG Burggrafnamt).

Angedacht werden schließlich auch innovative Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, z.B.

- finanzielles Engagement des Betriebes zugunsten der Verlängerung der Betreuungszeiten im öffentlichen Kindergarten vor Ort (Loacker),
- Initiierung eines Kinderhortes in der Trägerschaft der Gemeinde oder einer Gruppe von Tagesmüttern durch den Betrieb (Hoppe, Loacker),
- Initiierung und Unterstützung einer Betreuungseinrichtung bei einem anderen Arbeitgeber, um dort Belegplätze mit nutzen zu können (Gemeinde Bozen),
- rein finanzielle und logistische Unterstützung der Familien bei der Kinderbetreuung, um Familien in der Stadt und in der Peripherie gleichermaßen begünstigen zu können (Südtiroler Sparkasse).

Die in Südtirol einschlägig tätigen Sozialgenossenschaften/Vereine werden für fähig erachtet, die Trägerschaft einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuungseinrichtung zu übernehmen.

Kooperationen mit anderen Betrieben zwecks gemeinsamer Bereitstellung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung werden teilweise angestrebt, aber oft sehr zögerlich angegangen bzw. die

Kontakte werden wenig gepflegt. Es entsteht der Eindruck, dass es teilweise Berührungspunkte gibt.

Bisweilen haben die Betriebe Schwierigkeiten, die Raumfrage bei der Einrichtung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung zu lösen:

- im Betriebsgebäude gibt es keine geeigneten Räumlichkeiten (Loacker, Gemeinde Bozen),
- auf dem Betriebsgelände gibt es keinen Platz, um eine neue Struktur aufzubauen (Loacker),
- Anmietungen wären zu teuer (Gemeinde Bozen),
- die Anforderungen an eine Außenanlage im innerstädtischen Bereich sind kaum zu erfüllen (Gemeinde Bozen),
- die zeitlichen Anforderungen eines Neubaus würden die Abdeckung des aktuellen Betreuungsbedarfs verhindern (Loacker),
- ein Neubau wäre zu teuer für das Unternehmen (BZG Burggrafenamt).

Die Idee, für die Betreuungseinrichtung eigene Räumlichkeiten erbauen zu müssen/wollen, ist stark verbreitet.

Geld im Sinne einer geplanten Mitfinanzierung durch den Arbeitgeber scheint bei den Betrieben/Behörden vielfach eher kein Problem darzustellen: zum Teil fehlt die konsequente Kostenrechnung (Loacker) oder zuverlässige Kalkulationen der Entwicklung der Nachfrage (Seeber), eine Fehlbedarfsfinanzierung in der Anlaufzeit gilt als bewältigbar (Sanitätsbetrieb West) u.a.

Trotz Eigeninteresse der Betriebe an Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben Betriebe meist klare Erwartungshaltungen in Bezug auf die Zuständigkeit der öffentlichen Hand für die Belange der Familie (Loacker, Hoppe) und sind u.U. bereit, bei Umsetzungsschwierigkeiten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung die Dinge erst mal auszusetzen bzw. bestrebt, durch Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger die Dinge mitzugestalten.

Erwartungen der Betriebe an die öffentliche Hand sind:

- stärkere finanzielle Beteiligung (Hoppe),
- logistische Unterstützung, z.B. bei Raumproblemen (Loacker, Gemeinde Bozen),

- Vereinfachung der Grundstandards für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Gemeinde Bozen),
- Schaffung einheitlicher Förderrichtlinien (Hoppe, Gemeinde Bozen, BZG Burggrafenamt).

#### **4.4 Maßnahmenvorschläge zur Förderung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in Südtirol**

##### **4.4.1 Es besteht massiver Regelungsbedarf seitens der öffentlichen Hand**

Konzeptionelle Alleingänge, individuelle Vorstöße bei der Regelung der Finanzierung und Versuche politischer Einflussnahmen von Betrieben zur Durch- und Umsetzung eines Projektes sind zu ersetzen durch definierte Vorgehensweisen, einheitliche Förderrichtlinien, informierte Ansprechpartner/Entscheidungsträger/Geldgeber.

Die Wirksamkeit transparenter Regelungen und Finanzierungsmodalitäten zeigt sich am Modellprojekt des Industriellenverbandes, das nach seiner ersten Umsetzung in der Bozner Industriezone nun in der Industriezone in Leifers und Brixen nachgeahmt wird und z.B. auch von 'branchenfremden' Arbeitgebern wie der Gemeinde Bozen – aus der Not heraus – mitgenutzt wird.

Unterschiedliche Fördermodalitäten bei unterschiedlichen öffentlichen Stellen, die sich derzeit je nach Sektor/Branche für bestimmte Behörden und Betriebe zuständig sehen, erzeugen Ungleichbehandlung und sind zu vereinheitlichen.

Regelungsbedarf besteht zum Teil weit über die eigentlichen Förderrichtlinien und Betreuungsstandards für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung hinaus, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Bauleitplan, den Zugangschancen zu öffentlichen Kinderhorten/-gärten bei Nicht-Ansässigkeit in der Gemeinde, den Vorschriften zur Ausschreibung einer externen Trägerschaft u.a.

##### **4.4.2 Information und Begleitung interessierter Behörden/Betriebe ist notwendig**

Informations- und Sensibilisierungskampagnen sollten sich an alle möglichen Akteure und Akteurinnen richten, die bei der Initiierung und Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung beteiligt sein können:

- die Mitarbeiter/innen der Betriebe,

- Interessenvertreter/innen der Belegschaft (z.B. Komitees für Chancengleichheit, Betriebsräte),
- Geschäftsführung und andere Entscheidungsträger der Betriebe,
- Gemeinden und andere öffentliche Stellen als Kooperationspartner auf operativer Ebene,
- externe Träger einer Betreuungseinrichtung.

Betrieben ist der vielfältige Nutzen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung zu verdeutlichen (personalpolitische Vorteile und Kostenersparnis, Vermeidung des Verlustes von Know-How, Imagegewinn, erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, Steuervorteile für Betrieb und Familie), wobei stets den Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens Rechnung zu tragen ist.

Dabei sollte nicht ausgeblendet werden, dass Wartestandsregelungen, (flexible) Teilzeitarbeit und andere Formen der familiengerechten Arbeitszeitflexibilisierung alternative Lösungen zur Einrichtung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung sein können, vor allem für Familien,

- die auf ein umfassendes Betreuungsangebot vor Ort für Kinder unterschiedlicher Altersstufen zurückgreifen können,
- die eine außerfamiliale Betreuung ihres Kindes vor dem Kindergartenalter nicht wünschen,
- die einer Ganztagsbetreuung ihres Kindes (Kinderhort-, Kindergarten-, Schulkind) nicht wünschen,
- die auf ein zweites Einkommen aus einer Vollzeitstelle nicht angewiesen sind u.a..

Ebenso wenig sollte der Eindruck erzeugt werden, dass mit betrieblich unterstützter Kinderbetreuung Wartestandsregelungen, Teilzeitarbeit und andere familienpolitische Errungenschaften in der Erwerbsarbeitswelt obsolet werden.

#### **4.4.3 Eine fundierte Bedarfsanalyse vor Ort ist stets erforderlich**

Bedacht werden muss auch, dass mit der Ausweitung des öffentlichen und privaten Angebotes an Kinderbetreuung in einem bestimmten Einzugsgebiet betrieblich unterstützte Kinderbetreuung u.U. nicht mehr erforderlich ist.

Der Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung muss deshalb zum einen eine fundierte Bedarfserhebungen im Betrieb vorausgehen, die zuverlässig die konkrete Nachfrage nach Kinderbetreuung für Kinder der Altersgruppen x zu einem Zeitpunkt y ausweist<sup>10</sup>.

Zum anderen braucht es immer auch eine zuverlässige Sichtung des verfügbaren Betreuungsangebots vor Ort einschließlich der zu erwartende Angebotsentwicklungen in der Zukunft, um das Angebot betrieblich unterstützter Kinderbetreuung genau auf die Angebotslücken hin ausrichten zu können.

Weitgehend nur von Optimismus getragene Einschätzungen der zu erwartenden Nachfrage(entwicklung) sind nur zu verantworten, wenn bzw. so lange sich die betrieblich unterstützte Kinderbetreuungseinrichtung nicht selbst tragen muss.

#### **4.4.4 Betrieblichsnahe Kinderbetreuung im Betriebsverbund - eine gute Lösung**

Betriebe sind zu sensibilisieren und zu informieren über Möglichkeiten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung im Verbund mit anderen Betrieben, z.B. als Lösung der besonderen Umsetzungsprobleme kleiner Betriebe/Niederlassungen in der Peripherie oder als erster Einstieg in ein Engagement betrieblich unterstützter Kinderbetreuung überhaupt.

#### **4.4.5 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung braucht Kooperationen vor Ort**

Zwecks Abbau von Konkurrenz- und Berührungängsten braucht es darüber hinaus u.U. eine externe Koordination möglicher Kooperationspartner bei der Umsetzung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung.

Die Kooperationspartner können sein:

- Privatbetriebe bzw. Behörden/Körperschaften als mögliche gemeinsame Nutzer, aber auch

---

<sup>10</sup> Im Rahmen eines ESF-Projektes wurde in Bozen im Dezember 2004 eine besondere Weihnachtsaktion durchgeführt, - getragen vom Land, dem Kaufleuteverband und den Handelsgesellschaften -, in deren Rahmen Mitarbeiter/innen des Handels Gutscheine für kostenlose Kinderbetreuung in der Struktur einer Sozialgenossenschaft erhielten. Dieses sehr mutige Projekt scheiterte letztlich, weil die Kommunikation zwischen Handel und Beschäftigten letztlich nicht funktionierte.

- Gemeinden als mögliche Träger einer betrieblich unterstützten Einrichtung<sup>11</sup> (z.B. eines neuen öffentlichen Kinderhortes) oder Unterstützer z.B. bei Raumproblemen,
- öffentlichen Stellen als Berater zur Sondierung der Bedarfs- und Angebotslage vor Ort (z.B. Kindergarteninspektorat, Amt für Kinderhorte),
- Sozialgenossenschaften/Vereine als potentielle externe Träger betrieblich unterstützter Kinderbetreuungseinrichtungen

#### **4.4.6 Meinungsbildung in den Betrieben ist wichtig**

Trotz guter Konjunkturentwicklung, guter Lage des öffentlichen Haushaltes und einer in Südtirol verbreiteten 'Macherkultur' sollte der Einrichtung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung eine handfeste Kosten-Nutzen-Rechnung vorausgehen.

Die Betriebe und alle Akteure und Akteurinnen im Feld sind zu sensibilisieren für die tatsächlichen Bedürfnisse der Familien, ungeachtet verbreiteter Mythen und kulturell geprägter Vorurteile.

Die Probleme von Betrieben/Behörden in Bezug auf die Bereitstellung von Räumlichkeiten für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung dürfen nicht unterschätzt werden, allerdings sollte die Umsetzung eines Projektes nicht daran scheitern, dass überhöhte Vorstellungen der Betriebe von der räumlichen Ausstattung einer Kinderbetreuungseinrichtung nicht erfüllt werden können.

---

<sup>11</sup> Für diese Fälle ist abzuklären, inwieweit Familien, die nicht in der Gemeinde ansässig sind, die gemeindliche Einrichtung nutzen können.