

**Preis für betriebliche  
Sozialprojekte in Österreich**  
Nominierte und Gewinner 2012





**Rudolf Hundstorfer**  
*Bundesminister für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz*

# Vorwort

Bereits zum dritten Mal habe ich nun den Ehrenschatz für den Betrieblichen Sozialpreis übernommen. Die Unterstützung dieser Initiative, die österreichische Unternehmen und Organisationen dazu anregt, ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren MitarbeiterInnen verstärkt wahrzunehmen, ist mir ein wichtiges Anliegen.

Der Preis wird an Unternehmen vergeben, die besonders nachahmenswerte soziale Maßnahmen auf betrieblicher Ebene setzen. Insbesondere wird hier auf die vorbildliche Zusammenarbeit der ArbeitgeberInnen mit den ArbeitnehmerInnen geachtet, wobei dem Betriebsrat eine bedeutende Rolle zukommt.

Auch dieses Jahr zeichnen sich die zahlreichen nominierten Projekte durch kreatives Engagement in den unterschiedlichsten Bereichen aus. So geht es beispielsweise um Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen, betriebliche Gesundheitsförderung, Integration von Jugendlichen oder Lang-

zeitbeschäftigungslosen in die Arbeitswelt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Überbrückung von Notlagen der MitarbeiterInnen oder die Förderung eines diskriminierungs- und konfliktfreien Arbeitsumfeldes. Die Projekte tragen dazu bei, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern und somit auch die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu steigern. Folglich sind sie sowohl für die MitarbeiterInnen, als auch für die ArbeitgeberInnen selbst von großem Nutzen. Auch wenn nicht alle nominierten Unternehmen und Organisationen für ihre Projekte mit dem Betrieblichen Sozialpreis ausgezeichnet werden können, so ist doch eines sicher: Letztlich gewinnen alle!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Hundstorfer', written in a cursive style.



# Am Anfang

Der Betriebliche Sozialpreis des Vereines fair-finance zur Förderung nachhaltiger und fairer Finanzdienstleistungen und Kapitalveranlagungen zeichnet auch in seiner 4. Auflage soziale Projekte und Maßnahmen aus, die in österreichischen Unternehmen und Organisationen partnerschaftlich und nachhaltig umgesetzt werden. Die Nachhaltigkeit als weiteres Kriterium bildet den Rahmen dieser Initiative, die sich als soziale Ideenbörse versteht, um den CSR-Gedanken in den Unternehmen zu verstärken.

Die notwendigen Mittel werden dem Verein von der fair-finance Holding zur Verfügung gestellt. Einem sozialverantwortlichen Unternehmen, das mit seinem stakeholder-orientierten Modell der betrieblichen Vorsorge nicht Profitmaximierung in den Mittelpunkt stellt. Vielmehr geht es darum, nachhaltig und verantwortungsbewusst zu agieren und auf faire Weise Werte zu schaffen.

Die Schirmherrschaft für den Betrieblichen Sozialpreis hat Herr BM Rudolf Hundstorfer übernommen, die Wirtschaftskammer Österreich unterstützt das Projekt ebenso wie Business Circle, Österreichs größter Konferenzveranstalter. Medienpartner ist die Tageszeitung Der Standard.

Insgesamt werden EUR 10.000 auf die besten Projekte aufgeteilt.

3



DER STANDARD



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



# Der Betriebliche Sozialpreis

4

## Die Jury

### **Dr. Eva Angerler**

Arbeit und Technik GPA-djp

### **Karin Bauer**

Leiterin Karriereredaktion  
Der Standard

### **Mag.a. Sylvia Bierbaumer**

Abteilungsleiterin BM für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz

### **Mag. Alexander Bodmann**

Geschäftsführer Caritas Wien

### **Romy Faisst**

Gründerin und Partnerin,  
Business Circle

### **Dr. Klaus Gabriel**

Geschäftsführer CRIC e. V.  
Verein für ethische InvestorInnen

### **Mag. Christian Hennefeind**

Leiter HR Fonds Soziales Wien

### **Univ.Prof. Dr. Michael Meyer,**

Vizerektor WU Wien und  
Leiter des NPO-Institutes

### **Dr. Georg Petek-Smolnig**

Abteilungsleiter Personal  
Wirtschaftskammer Österreich

### **Mag. Marie Ringler**

Länderdirektorin  
Ashoka Österreich



## Der Ablauf

Vertreter österreichischer Unternehmen waren heuer zum bereits 4. Mal aufgerufen, ihre sozialen Projekte und Maßnahmen, die innerbetrieblich im Idealfall von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam umgesetzt werden, beim Verein fair-finance im Rahmen des Betrieblichen Sozialpreises 2012 einzureichen.

Alle Projekte, die in einer ersten Evaluierungsrunde mehr als 50 % der Jury-Stimmen bekamen, wurden von Vertretern des Vereines fair-finance und der Journalisten Barbara Ottawa, die den Sozialpreis bereits seit 2010 begleitet, besucht. Sie war es auch, die der Jury mit ihren unabhängigen Vor-Ort-Berichten jene Entscheidungsgrundlage lieferte, die für die Damen und Herren aus der Jury ausschlaggebend für die endgültige Reihung der Projekte war.

Der mit insgesamt EUR 10.000 dotierte Betriebliche Sozialpreis soll Betriebe motivieren, ihr soziales Engagement auch in Zukunft fortzusetzen, den CSR-Gedanken in österreichischen Unternehmen noch fester zu verankern und soziale Verbesserungen anzuregen.

# Der Betriebliche Sozialpreis 2012

## Die Projekte (1)



### **Caritas Socialis –**

*Absolute Härtefälle abfedern*

Die Caritas Socialis hat einen von der Geschäftsführung dotierten Sozialfonds eingerichtet, mit dem Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen rasch und anonym in Härtefällen geholfen werden soll.

Der Fonds, der 2011 in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben wurde, wird jährlich dotiert. Dafür stellt das Unternehmen 0,075 % der Bruttogrundlohnsumme dem Konzernbetriebsrat jährlich zur Verfügung. Über die Vergabe der Mittel entscheiden die Vorsitzenden der Betriebsräte im Konzern in einem beschlussformenden Gremium, damit möglichst wenige Leute über die Notsituation der einzelnen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters informiert sind.



### **T-Mobile**

*Lehrlingsförderung mit Inklusion*

T-Mobile weitet sein Lehrlingsprogramm aus und inkludiert dabei auch vermehrt Jugendliche mit Migrationshintergrund, um selbst für Nachwuchskräfte in der Branche zu sorgen.

T-Mobile hat bereits 2006 einen eigenen Lehrberuf, Einzelhandelskauffrau/-mann mit dem Schwerpunkt Telekommunikation, geschaffen. T-Mobile sieht die Lehre als Chance „zur Ausbildung eigener Nachwuchskräfte“ und als Chance „ein Zeichen für gesellschaftliche Verantwortung zu setzen“. Ganz unter dem Motto: „Lehre einen Stellenwert geben“.

Neu bietet T-Mobile seit dem vergangenen Jahr eine Lehrlingsausbildung im Customer Service Bereich an – als ergänzende Ausbildung zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann.



### Wien Energie

*Vom Elektrikerlehrling zum Dr. tech.*

Das städtische Unternehmen Wien Energie wirkt dem Fachkräftemangel entgegen, in dem es bedarfsorientiert den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den zweiten Bildungsweg erleichtert.

Die Idee ist, gemeinsam mit den MitarbeiterInnen ein Ziel zu finden, das sie auch wirklich wollen – ohne Druck zur Weiterbildung. Sogar ein Studium neben dem Beruf kann vereinbart werden. Um die Planbarkeit zu gewährleisten, werden Stellen sehr früh ausgeschrieben und teilweise wird mit anderen Betrieben der Wien Energie zusammengearbeitet.

Die anfängliche Skepsis ist großer Begeisterung gewichen, zumal es mittlerweile genügend MitarbeiterInnen gibt, welche die versprochene Stelle nach Abschluss der Weiterbildung auch tatsächlich bekamen.



### Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

*Integrative Lehrlinge im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser*

Für das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser ist die Lehrlingsausbildung ein „sozialer Auftrag“, der sich in der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von allen Lehrlingen innerhalb des Ausbildungsprogrammes wieder spiegelt. Derzeit werden 53 Lehrlinge in vier Lehrberufen (Küche, Büro, Buchhaltung und IT) ausgebildet und diese Zahl soll bis 2015 fast verdoppelt werden, wobei der Anteil integrativer Lehrlinge bei 28 % liegt. Auch wenn nicht alle übernommen werden können, wird das Selbstvertrauen der jungen so gestärkt, das diese auch außerhalb des Kuratoriums bestehen können.

Auch wurde eine Lehrlingsvertrauensperson eingesetzt, an die sich die Jugendlichen informell und vertraulich wenden können.





# Die Projekte (2)

8



**Anker Snack & Coffee**  
**GastronomiebetriebsgesmbH**  
*Wohnungsnot mit Notwohnung gelindert*

Mit dem Projekt „Rettungsanker“ bietet Anker seinen MitarbeiterInnen die Möglichkeit in Notsituationen vorübergehend eine Wohnung zu beziehen.

2011 mussten zwei Arbeitnehmerinnen aus ihrer damaligen Wohnung ausziehen. Dies war der Anlassfall, eine kleine Hausmeisterwohnung - als Lagerraum genutzt, zu adaptieren, wobei das Unternehmen den Umbau und der Betriebsrat die Einrichtung finanzierte.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Notsituationen wird die Wohnung, deren genauer Standort aus Sicherheitsgründen nicht öffentlich kommuniziert wird, kostenfrei für drei Monate zur Verfügung gestellt und notfalls können auch zwei Personen darin wohnen.



**Fröling Heizkessel- und Behälterbau**  
*Jugendliche aus der geschützten Werkstatt in die Arbeitswelt bringen*

Das Familienunternehmen Fröling bietet seit 12 Jahren in Zusammenarbeit mit dem Joker Hof Tollet, der Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf betreut, Ausbildungsplätze für junge Menschen an, die vom Lehrberuf ausgeschlossen sind. Derzeit arbeiten bei Fröling 16 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Das Unternehmen gewährt ihnen eine „lehrlingsähnliche Anstellung“ mit voller Versicherung und Bezahlung. Anfängliche Resentiments haben sich mittlerweile gelegt. Die Jugendlichen werden als Kollegen gesehen und anerkannt, auf der anderen Seite werden die Mitarbeiter der Firma Fröling für die Thematik ‚Menschen mit Beeinträchtigung‘ sensibilisiert.





### **Landeskrankenhaus Rohrbach**

*Arbeitsverhältnis verändert sich  
mit Lebensphasen*

Am Landeskrankenhaus Rohrbach wurden die Arbeitsverhältnisse möglichst flexibel gestaltet, um besser an die Lebensphasen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden zu können.

Von 2007 bis 2009 wurde zunächst ein Pilotprojekt unter dem Titel „viaRo“, also „Rohrbacher Weg“, für lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung basierend auf dem Modell von Hans von Sassen gestartet.

Ab 2009 wurde das Projekt „viaRo“ in den Regelbetrieb übernommen und auf alle Bereiche des Unternehmens ausgebaut. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird dabei vom Unternehmen ebenso unterstützt wie die Gesundheitsförderung als zweiter wichtiger Aspekt.



### **Volkshilfe Wien**

*Fit mach mit als Formel  
für Arbeitszufriedenheit*

Die Volkshilfe Wien muss wie viele Betriebe mit der Alterung ihres Personals umgehen lernen und hat dazu ein umfassendes Gesundheitsförderungsprogramm eingeführt, das auch für die vielen Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zugänglich ist. Gesundheitsmoderatoren bilden die Schnittstelle zu den MitarbeiterInnen, denen in Zusammenarbeit mit dem Sportverein FitVital diverse Kurse in ganz Wien angeboten werden, die von Zumba über Volleyball bis hin zu Kienbacher-Rückentraining reichen.

# Die Projekte (3)

10



STIFT  
KLOSTER  
NEUBURG

## Stift Klosterneuburg

*Profitorientiertes Unternehmen  
mit Familie vereinbaren*

Der Wirtschaftsbetrieb des Stiftes Klosterneuburg will seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein „familiäres Umfeld“ bieten, dazu gehören neben dem Papamonat und einer Ferienbetreuung auch „Burn Out“-Prävention und Social Sabbaticals.

Beim Papa-Monat werden zwei Wochen zusätzlicher Urlaub vom Stift gewährt und zwei Wochen können als unbezahlter bzw. bezahlter Urlaub genommen werden.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern gibt es in einigen Abteilungen flexible Arbeitszeiten und sogar Telearbeit, ein Babypaket mit Gutscheinen im Wert von 600 Euro, aber auch gesundheitliche Maßnahmen wie „Burn Out“-Präventions-Seminare oder „Social Sabbaticals“ in Afrika oder Rumänien.



## Würth

*Gesundheit für Körper und Geist*

Der Spezialist für Montagematerial Würth bietet seinen MitarbeiterInnen im Rahmen der Gesundheitsinitiative „Well@Würth“ neben gesunder Ernährung im eigenen Restaurant und Fachvorträgen externer Berater auch Fitness-Trainingseinheiten während der Arbeitszeit. Dabei sollen gesunde Ernährung, geistige Fitness und Bewegung im beruflichen Alltag verinnerlicht und gelebt werden. Die Geschäftsleitung übernimmt dabei die vollen Kosten, stellt Arbeitszeit zur Verfügung und der betriebliche Vertrauensrat ist Teil des organisierenden Projektteams, das vom Betriebsarzt geleitet wird. Um zusätzliche Motivation zur regen Teilnahme der MitarbeiterInnen an gesundheitsfördernden Aktivitäten zu schaffen, spendet Würth einen Fixbetrag je Teilnahme an die Organisation „Special Olympics“ für mental beeinträchtigte Menschen.



### Unito

*Es beginnt mit Sommercamps*

Unterstützung bei der Ferienbetreuung für Kinder ist nur ein Schritt der Unito, die Versand und Dienstleistungs-Tochter des Versandhauses Otto, in der Umsetzung ihrer CSR-Politik.

Neben sogenannten „Family Days“ - Familienmitglieder können von ihren Angehörigen in der Firma besucht werden, damit diese sehen, wo z.B. die Mutter oder der Vater arbeitet, wurde vor allem „Kinderbetreuung während der Ferienzeit“ als wichtiges Thema identifiziert. Für die Monate Juli und August wurden daraufhin diverse Betreuungsstätten für Kinder zwischen 0 und 15 Jahre in Graz zusammengesucht und eine Kooperation mit sechs Vereinen vereinbart. Das Unternehmen zahlt 15 % der Betreuungskosten. Das Angebot soll im kommenden Jahr auch auf andere Standorte ausgeweitet werden.



### Technosert

*Gesundheit als Teil des Management-Systems*

Was in den Bereichen Umwelt- und Qualitätsmanagement üblich ist, soll beim Unternehmen technosert auch für das Mitarbeiterwohlbefinden gelten: Die Integration in das Management-System.

Das Konzept soll sein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich selbst darum kümmern, dass es ihnen gut geht. Aus Gesprächen mit und innerhalb der Arbeitsgruppe, sowie methodischen Mitarbeiter-Befragungen sind bereits diverse Projekte entstanden, wie etwa ein Chiropraktiker, der ins Unternehmen kommt, ein Bewegungstraining oder eine Kooperation mit einem Fitnesscenter, wobei das Unternehmen die Hälfte des Beitrags bezahlt.



# Die Projekte (4)

12



## **dm Drogeriemarkt**

*Gelebte kulturelle Vielfalt*

Die Drogeriemarktkette dm hat das Sprachproblem in der Lagerverwaltung mit Personal aus 18 Nationen als kulturelle Herausforderung angenommen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sich als „Sprachbegleiter“ zur Verfügung, um Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund die deutsche Sprache näher zu bringen und die Konversation zu erleichtern. dm hat ein eigenes Konzept zur Sprachförderung entwickelt, das aus Konversationskursen in den hauseigenen Räumlichkeiten, Unterrichtsmaterial und Sprachbegleitern besteht. Auch das Fest der Nationen trägt zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei – dabei führen MitarbeiterInnen Tänze in ihrer Landestracht vor.



**Vorarlberger  
Kinderdorf**  
*Wir tragen Sorge.*

## **Vorarlberger Kinderdorf**

*Gesundheitsprogramm als Krankheitsprävention*

Im Projekt „Voki-Fit“ werden je nach Bedarf und Nachfrage die unterschiedlichsten Sportaktivitäten oder Gesundheitsprogramme angeboten – seit neuem auch für Familienmitglieder und Freunde.

Im Rahmen eines regelmäßigen Mitarbeiter-Frühstücks wird der Bedarf erhoben und dann werden die Aktivitäten organisiert, Trainer engagiert oder Ressourcen aus dem eigenen Personal-Pool genutzt.

Es geht nicht nur um körperliche Fitness, sondern um ‚Empowerment‘, also darum Impulse zu setzen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und auch Angehörige und Freunde – eine gute Work-Life-Balance finden.



### **Wenatex**

*Arbeit für Menschen mit psychischer  
Beeinträchtigung*

Der Schlafsystem-Spezialist Wenatex bietet vier Menschen mit psychischer Beeinträchtigung eine regelmäßige Beschäftigung im Unternehmen.

Seit 2010 arbeiten vier Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, die in den pro mente Einrichtungen Tauernhof und Südhof wohnen, in der Poststelle des Unternehmens Wenatex. Die Betreuung der Klientinnen und Klienten vor Ort erfolgt über ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Praktikanten.

Die Zusammenarbeit zwischen Wenatex und pro mente besteht schon länger und das Unternehmen hat für sein Engagement auch bereits zwei Mal den „Sozial-Oskar“, der in „Prometheus“ umbenannt werden musste, erhalten.



# Die Preisverleihung

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Marmorsaal

14



Die stolzen Preisträger





**1. Platz: dm Drogeriemarkt**

v.l.n.r. Mag. Markus Zeilinger, Vorstandsvorsitzender fair-finance, Hubert Krabichler, Mitglied der Geschäftsführung dm, Mag. Rainer Ladentrog, Projektleitung fair-finance, Susanne Rachlinger, Personalabteilung dm, Christine Ecker, Betriebsratsvorsitzende dm, Rudolf Hundstorfer, Sozialminister



**2. Platz ex aequo: Fröling Heizkessel- und Behälterbau**

v.l.n.r. Mag. Markus Zeilinger, Vorstandsvorsitzender fair-finance, Franz Kronegger, Leiter Hof Tollet, Otto Brandt, Ausbildung Hof Tollet, Ing. Johann Hochstöger, Betriebsleiter Fa. Fröling, Ernst Chloupek, Betriebsratsvorsitzender Fa. Fröling, Mag. Rainer Ladentrog, Projektleitung fair-finance, Ruth Hutterer, Geschäftsleitung Fa. Fröling, Rudolf Hundstorfer, Sozialminister





**2. Platz ex aequo: Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser**

v.l.n.r. Mag. Markus Zeilinger, Vorstandsvorsitzender fair-finance, Thomas Redolfi, Bereichsleiter Gastronomisches Management KWP, Mag. Rainer Ladentrog, Projektleitung fair-finance, Anita Novak-Fischer, Personalentwicklung / Ausbildungsleitung Lehre KWP, Mag.a Carmen Thaler, Personalentwicklung / Ausbildungsleitung Lehre KWP, Rudolf Hundstorfer, Sozialminister, Mag.a (FH) Martina Hacker, Bereichsleiterin Human Resources & Qualitätsmanagement KWP



**3. Platz: Caritas Socialis**

v.l.n.r. Mag. Markus Zeilinger, Vorstandsvorsitzender fair-finance, Wolfgang Polzinger, Konzernbetriebsratsvorsitzender CS, Gabriele Kefer, Personalentwicklung CS, Roman Gutsch, Betriebsrat CS Betreuung zu Hause GmbH, Mag. Rainer Ladentrog, Projektleitung fair-finance, Robert Oberndorfer, Geschäftsführung CS, Rudolf Hundstorfer, Sozialminister



v.l.n.r. Mag. Rainer Ladentrog, Projektleitung fair-finance, Johannes Gschwandtner, GF technosert, Rudolf Hundstorfer, Sozialminister

Vorjahressieger und 2012 nominiert.



Mag. Markus Zeilinger

Vorstandsvorsitzender fair-finance und Sponsor



Univ. Prof. Dr. Michael Meyer,

Vizerektor WU und Juror BSP 2012



Rudolf Hundstorfer, Sozialminister



# Die Bestplatzierten

18

## 3. Platz

### CS-Sozialfonds

*Maßnahme zur Minderung sozialer Härte*

Im Jahr 2010 brachte der Konzernbetriebsrat der Caritas Socialis die Idee auf, einen Sozialfonds einzurichten. „Im Geschäftsbe-  
reich finden wir oft prekäre Situationen, wie z.B. Alleinerzieherinnen, Teilzeitbeschäftigte, etc. vor“, erläutert dazu CS-Geschäftsführer Robert Oberndorfer.

Der Fonds, der 2011 in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben wurde, wird jährlich dotiert. Dafür stellt das Unternehmen dem Konzernbetriebsrat 0,075 % der Bruttogrundlohnsumme (exkl. Zulagen, Zuschläge, 13/14 Bezüge) jährlich im Vorhinein zur Verfügung.

Über die Vergabe der Mittel entscheiden die Vorsitzenden der Betriebsräte im Konzern in einem beschlussformenden Gremium, damit möglichst wenige Leute über die Notsituation der einzelnen Mitarbeiterin oder des

Mitarbeiters informiert sind. Der Geschäftsführer selbst erhält jährlich nur einen anonymisierten Bericht, in dem die Verwendung der Mittel grob umrissen, aber nicht detailliert dargestellt wird, bestätigt Oberndorfer.

Konzern-BR-Vorsitzender Wolfgang Polzinger, erläutert dazu, dass die Mittel „nur für schlimmste Situationen“ freigegeben werden. Außerdem ist der Zuschuss pro Fall limitiert (in diesem Jahr mit rund 783 Euro je nach Größe des Fonds) und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen in der Regel nur rund alle zwei Jahre um Hilfe ansuchen. Berechtigt sind alle Konzernangestellten, die „in einem ungekündigten und unbefristeten Dienstverhältnis zu einer GmbH der Caritas Socialis stehen“, so die Information der CS.

Aber die Unterstützung, die nie in bar, sondern stets in Form von Einkaufsgutscheinen erfolgt, beschränkt sich nicht auf den finanziellen Aspekt. Wenn von den Betroffe-

nen gewünscht, kann der Betriebsrat auch weitergehend beraten oder die betroffene Person z.B. an die unabhängig agierende Sozialberatung der CS Schwesterngemeinschaft weitervermitteln. Darüber hinaus stehen Informationen zur Schuldenberatung oder Delogierungen zur Verfügung, die auch in Informationsblättern zusammengefasst wurden. „Einige Angestellte haben zum Beispiel nicht gewusst, dass die Möglichkeit besteht, eine Dienstwohnung zu beantragen,“ erläutert BR Roman Gutsch von der CS Betreuung zu Hause GmbH.

„Das größte Hindernis ist die Scham“, gibt Wolfgang Polzinger zu bedenken. Aber die Maßnahmen „sprechen sich herum“. Deshalb ist die CS auch überzeugt, dass die Einrichtung eines Sozialfonds „voll nachahmbar“ ist, es gehe um „die Kosten und um Vertrauen“.

## 2. Platz (ex aequo)

**Integrative Lehrlinge im Kuratorium  
Wiener Pensionisten-Wohnhäuser**  
*(in weiterer Folge kurz KWP genannt)*

Für das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser ist die Lehrlingsausbildung ein „sozialer Auftrag“, der sich in der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von allen Lehrlingen innerhalb des Ausbildungsprogrammes wieder spiegelt. Derzeit werden 53 Lehrlinge in vier Lehrberufen (Küche, Büro, Buchhaltung und IT) ausgebildet und diese Zahl soll bis 2015 fast verdoppelt werden, bestätigt Martina Hacker, Bereichsleiterin Human Resources beim Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser. Gleichzeitig soll auch die Zahl der „integrativen Lehrlinge“, also junger Menschen mit besonderem Förderbedarf, erhöht werden. Derzeit liegt ihr Anteil bei 28 %. Diese werden vor allem in der Küche ausgebildet und können dort eine Teilqualifikation



# Die Bestplatzierten

20

erreichen oder eine verlängerte Lehre absolvieren. Carmen Thaler, zuständig für Personalentwicklung, gibt zu bedenken, dass das Kuratorium, das rund 31 Häuser verwaltet, „nicht groß genug“ ist, um alle Lehrlinge zu übernehmen. Aber es gehe darum, das Selbstvertrauen der jungen Menschen aufzubauen und „sie fit zu machen, sich auch außerhalb um eine Arbeit umzusehen“. Dabei habe sich ein Gleichbehandlungsansatz bewährt: Ausbildungselemente wie persönlichkeitsbildende Seminare, Exkursionen, Rotationen und Wettbewerbe sind für alle Lehrlinge gleich, bestätigt Sonja Liegler aus der Personalentwicklung. „Wir wollen bewusst keine ‚geschützte Werkstatt‘ sein, erläutert sie. Den Erfolg des Konzeptes habe man u.a. beim letzten internen Kochwettbewerb im Jänner 2012 sehen können, „wo integrative Lehrlinge den zweiten und dritten Platz erzielt“ haben.

Im Unternehmen wurde mittlerweile neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Lehrlingsbeauftragten auch eine Lehrlingsvertrauens-

person von der Geschäftsleitung direkt eingesetzt, an die sich die Jugendlichen informell und vertraulich wenden können. Die Ausbilder seien „sehr offen“ für integrative Lehrlinge, was sich vor allem auch aus der sozialen Ausprägung des Unternehmens erkläre, so Thaler. Die Weiterbildung der Ausbilderinnen wird vollständig vom Unternehmen aus dem Lehrlingsbudget bezahlt und findet in der Arbeitszeit statt. Mit dem Betriebsrat wurde das Ausbildungspaket besprochen und teilweise sind Betriebsratsmitglieder selbst Ausbilder.

## 2. Platz (ex aequo)

**Fröling Heizkessel- und Behälterbau**

*Jugendliche aus der geschützten Werkstatt in die Arbeitswelt bringen*

Die Kooperation zwischen dem Joker Hof Tolle und der Firma Fröling besteht schon seit 1998 und umfasst auch die Übernahme



von Arbeiten für Fröling durch Jugendliche am Hof selbst. Dabei werden z.B. Bauteile zusammengesetzt, für die Fröling einen Stückpreis zahlt. Die Betreuer am Hof beurteilen dann, welche Jugendliche interessiert sind, im Unternehmen selbst zu arbeiten - und auch dafür geeignet sind.

Durch den sonderpädagogischen Förderbedarf sind die Jugendlichen von der Absolvierung einer Lehre ausgeschlossen.

Derzeit arbeiten bei Fröling 16 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die im Durchschnitt zwischen ein und einhalb Jahre dort arbeiten und so auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Das Unternehmen gewährt ihnen eine „lehrlingsähnliche Anstellung“ mit voller Versicherung und zahlt einen Stundensatz, bestätigt der Betriebsleiter der Firma Fröling, Johann Hochstöger und betont, dass seit Projektbeginn im Jahr 2000 schon acht dieser Jugendlichen übernommen wurden. Insgesamt hatten seit damals bereits 220 Jugendliche vom Hof bei Fröling in der Pro-

duktion oder aber auch im Marketing ein Arbeitsverhältnis. Betreut werden die Jugendlichen dabei von Kolleginnen und Kollegen, aber auch von einem Zivildienstler und/oder auszubildenden Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeitern.

Wichtig sei für die Jugendlichen auch, in eine Gemeinschaft außerhalb des Hofes aufgenommen zu werden, bestätigt Ruth Hutterer, Ehefrau von Firmeninhaber Ernst Hutterer. Anfänglich habe es im Unternehmen Resentiments gegen die Aufnahme der Jugendlichen gegeben, weil vor allem ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchteten. Das habe sich jedoch bald gelegt und mittlerweile seien die Jugendlichen fixer Bestandteil des Unternehmens, erläutert Hochstöger. Und Betriebsratsvorsitzender Ernst Chloupek bestätigt, dass sie von den Mitarbeitern unterstützt und mitgetragen werden.





# Die Bestplatzierten

22

„Die Jugendlichen werden als Kollegen gesehen und anerkannt, auf der anderen Seite werden die Mitarbeiter der Firma Fröling für die Thematik ‚Menschen mit Beeinträchtigung‘ sensibilisiert und deren Verständnis für die oft schwierige Situation der Jugendlichen geschärft,“ bestätigt auch Ruth Hutterer ihrer Projekteinsendung.

Die Firma Fröling würde das Projekt „eventuell sogar als kostenneutral“ bezeichnen, da „im Endeffekt die Jugendlichen die Bezahlung für eine Leistung erhalten, die sie im Arbeitsprozess erbringen, genauso wie auch die anderen Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung“.

## 1. Platz

**dm Drogeriemarkt**

*Gelebte kulturelle Vielfalt*

Das Konzept ist einfach und kommt vor allem ohne großen finanziellen Aufwand

aus: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich freiwillig als „Sprachbegleiter“ zur Verfügung stellen, um ihren Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund wichtige Grundbegriffe der deutschen Sprache beizubringen und ihnen die Konversation zu erleichtern.

„Externe Kurse wären zu wenig flexibel gewesen und schlecht mit unseren Arbeitszeiten im Schichtbetrieb vereinbar“, umreißt Susanne Rachlinger-Steinleithner, aus der Personalabteilung im dm Verteilerzentrum in Enns das Problem. Bereits 2007 hatte es die ersten vom ÖGB, der AK, dem Land OÖ und der EU geförderten Sprachkurse gegeben in denen Sprachbegleiter ausgebildet wurden. „Damals haben fünf Firmen mitgemacht und wir sind unseres Wissens nach die einzigen, die das Programm noch anwenden“, erzählt Betriebsratsvorsitzende Christine Ecker stolz.

dm hat dabei ein eigenes Konzept zur Sprachförderung entwickelt, das aus Konversations-Kursen vor oder nach der Schicht





in den hauseigenen Räumlichkeiten plus Unterrichtsmaterial und den Sprachbegleitern besteht. Im Jänner startet der nächste Kurs, der von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst eingefordert wurde.

Erste Erfolge hätten sich auch bereits eingestellt, wie auch die jüngste Personal-Befragung zeigte, die alle zwei Jahre durchgeführt wird: „Anfänglich haben sich natürlich Gruppen gebildet, z.B. von Leuten, die die gleiche Sprache sprechen, aber das wurde jetzt aufgeweicht und die Sprachbegleiter halten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dazu an, auch in den Pausen deutsch zu sprechen,“ so Rachlinger-Steinleithner. Insgesamt arbeiten am Standort Enns, der alle 375 dm-Filialen in ganz Österreich beliefert, 540 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund 18 Nationen, rund die Hälfte davon mit Migrationshintergrund.

Aber es seien nicht die Sprachkurse allein, die bei der Verbesserung des Arbeitsklimas helfen. Besonders begeistert waren sowohl Betriebsrat als auch die Geschäftsführung

vom „Fest der Nationen“ begeistert, das im vergangenen Jahr abgehalten wurde. Dabei kamen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Nationaltracht ihres Landes und einige führten Tänze auf, erzählt Betriebsrätin Ecker.

In der Mitarbeiter-Zeitung werden regelmäßig Portraits diverser Angestellter abgedruckt, damit „man die Situation des Einzelnen besser versteht“, so Ecker. Darüber hinaus gibt es für das gesamte Personal Teambuilding-Workshops und zwei Mal pro Jahr finden gemeinsame Feste statt. Im kommenden Jahr soll die Zahl der Sprachbegleiterinnen und Sprachbegleiter von vier auf zehn ausgeweitet werden, denn neben dem integrativen Aspekt sieht das Unternehmen auch einen Nutzen für die Sicherheit im Unternehmen, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sicherheitsanweisungen besser verstehen. Freiwillige Sprachbegleiterinnen und Sprachbegleiter zu finden sei auch „kein Problem“, so Ecker.

# Zum Schluss

24

Die jährlich steigende Anzahl der eingereichten Projekte, die Vielfalt der dahinter stehenden sozialen Maßnahmen und das unglaubliche Engagement, mit dem diese umgesetzt werden, bestärken uns, den Betrieblichen Sozialpreis auch im kommenden Jahr wieder auszuschreiben.

Für heuer dürfen wir uns sehr herzlich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bedanken, die mit Ihrem sozialen Einsatz mit-helfen, das Miteinander in Unternehmen ein Stück weit sozialer und damit lebenswerter zu machen.

Ein großes Dankeschön auch unser Jury für die Zeit, die sie ehrenamtlich der Projektevaluierung und Analyse aller Einreichungen gewidmet hat.

Wir hoffen natürlich, dass die eine oder andere Idee im Sinne des Gedankens einer sozialen Ideenbörse aufgegriffen und auch umgesetzt wird.

Sämtliche bisher eingereichten Projekte der letzten Jahre finden Sie auch unter **[www.sozialpreis.at](http://www.sozialpreis.at)**

## Vorankündigung

Details und Informationen zum Betrieblichen Sozialpreis 2013 werden unter [www.sozialpreis.at](http://www.sozialpreis.at) rechtzeitig veröffentlicht.



# Bisherige Projekte (1)

2008



Norske Skog

Laufend Gutes tun – **1. Platz 2008**

Norske Skog – „Charity Club“ Durch Bewegung für einen guten Zweck Geld sammeln.

25



Matura für Lehrlinge – **2. Platz 2008** (ex aequo)

Spar - Supermarktkette Spar verhilft Jugendlichen zu Schulbildung.



Jedem sein Konto – **2. Platz 2008** (ex aequo)

Die Zweite Sparkasse ermöglicht Menschen, die für andere Banken als Kunden uninteressant sind, den Zugang zu einfachen Finanzdienstleistungen.



Gesundheit für Arbeitslose – **nominiert 2008**

Ösb Consulting - Das Sozialprojekt (f)itworks soll Jobsuchenden helfen, auch körperlich wieder auf Zack zu kommen.



Gesunde Arbeitskräfte – **nominiert 2008**

BVA - Seminare, Bewegung und die richtige Ernährung sollen BVA-Mitarbeiter zu beruflichen Höhenflügen verhelfen.



Der Weg zurück ins (Arbeits-)Leben – **nominiert 2008**

Der Abfallverwerter Saubermacher beschäftigt Langzeitarbeitslose und Freigänger – und hilft ihnen so wieder auf die gerade Bahn.

# Bisherige Projekte (2)

## 2008



Jung und Alt unter einem Dach – **nominiert 2008**

Magna Powertrain setzt seit kurzem auf die Mischung „Betriebstagesmutter im Pflegeheim“.



Frauen in die Technik – **nominiert 2008**

Bei T-Systems liegt der Frauenanteil bei über 20 Prozent.

## 2009



Soziale Plattform – **1. Platz 2009**

Wenn es bei Schuldnern um die Wurst geht



Gesundheitsmanagement – **2. Platz 2009** (ex aequo)

Dem Arbeitsstress davonlaufen



Goldenes Kreuz Privatklinik – **2. Platz 2009** (ex aequo)

Fair-Play am Arbeitsplatz



Betriebskindergarten – **nominiert 2009**

Vom Kindergarten ins Forschungszentrum



Gesundheitsförderung – **nominiert 2009**

Tai Chi als Baustein zur Anstellung



Innovative Kinderbetreuung – **nominiert 2009**  
mobilkom austria - Kinder in der Betriebskantine



Schicksalsfonds – **nominiert 2009**  
Finanzielle Hilfe mit Hausverstand



Kids go Company – **nominiert 2009**  
Betriebskindergarten

2010/11



technosert electronic GmbH – **1. Platz 2010/11**  
Qualifikationsraster in Verbindung mit einheitlichem  
Gehaltssystem zur gleichberechtigten Entlohnung von  
Frauen



Unternehmensgruppe Wozabal – **2. Platz 2010/11**  
Wozabal ist konfliktfest



dm drogeriemarkt GmbH – **3. Platz 2010/11** (ex aequo)  
Unterstützung und Beratung in Lebensfragen



abz\* austria – **3. Platz 2010/11** (ex aequo)  
RoadMap KarenzManagement



# Bisherige Projekte (3)

2010/11

28



T-Systems Austria – **3. Platz 2010/11** (ex aequo)  
Connect the Unconnected: Wegweiser Bildung



Anker Snack & Coffee – IMPULS Projekt – **nominiert 2010/11**  
Den Stress „gebacken bekommen“



RHI AG – Optimierung der Work-Life Balance durch Förderung  
der psychozozialen Gesundheit – **nominiert 2010/11**  
Damit Leben und Arbeit nicht krank machen



Österreichisches Rotes Kreuz/Landesverband OÖ – 5 Säulen zum  
Wohlfühlen, Fünf Schritte zum Wohlbefinden – **nomini 2010/11**



sabtours Reisebüro und Autobusbetrieb –  
Busfahren ein Lebensberuf **nominiert 2010/11**  
Erfahrung als wertvolles Gut



FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung –  
nterkulturelle Personalentwicklung – **nominiert 2010/11**  
Multikulti ist nicht tot

# Preisträger kommen zu Wort (1)

Johannes Gschwandtner,  
Geschäftsführer technosert  
electronic GmbH



„Die Auszeichnung mit dem Betrieblichen Sozialpreis Österreichs 2011 bedeutet für uns öffentliche Anerkennung mit großer Strahlkraft auf unsere MitarbeiterInnen, unsere Geschäftspartner und unser Umfeld. Angespornt durch diese Ehrung entwickelten wir ein ganzheitliches Programm zum Wohle und zur Gesundheitsförderung des technosert electronic-Teams, denn, nur wenn sich die KollegInnen an ihrem Arbeitsplatz wirklich wohl fühlen, sind auch wirtschaftliche Höhenflüge möglich.“

Christian Laschet, Geschäftsführer  
Schirnhofner Familien Holding



„Die Verleihung des Betrieblichen Sozialpreises ist für uns eine Bestätigung, dass unsere intensiven Bemühungen, unseren MitarbeiterInnen ein bestmögliches soziales Umfeld zu bieten, in Österreich Anerkennung findet und ein Zukunftsmodell mit Vorzeigecharakter für viele Unternehmen sein kann. Das stärkt uns in unserem täglichen Handeln und wir werden unser Modell noch weiterentwickeln, zum Wohle unserer MitarbeiterInnen. Denn sie sind das wichtigste Kapital unserer Schirnhofner Familien Holding.“



# Preisträger kommen zu Wort (2)

30

**Mag. Joachim Burger, Geschäftsführer  
Personal, T-Mobile Austria**



T-Mobile beim Betrieblichen Sozialpreis 2009 mit dem 2. Platz ausgezeichnet. Der Preis hat uns dabei unterstützt, unsere Initiativen - beginnend bei kostenlosen Vorsorgeunter-

suchungen und psychologischer Beratungen über Raucherentwöhnungsprogramme und Sportangebote bis hin zu unserem Betriebskindergarten - intern und extern sichtbarer zu machen. Nicht zuletzt aufgrund der positiven Bestätigung unseres Engagements haben wir unsere Initiativen seither weiter ausgebaut, z.B. mit einem speziellen Programm für WiedereinsteigerInnen und im Bereich Mobile Working via Datenkarte und Smartphone.“

**Mag.a Manuela Vollmann,  
Geschäftsführerin abz\* austria**



„abz\*austria wurde für die RoadMap\*Karenzmanagement® ein Informationsmedium zur Planung und Vorbereitung von Karenzen, Auszeiten, Teilzeitvorhaben und Wiedereinstieg

mit dem betrieblichen Sozialpreis ausgezeichnet. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wurde bei abz\*austria zum Managementthema und angebotsseitigem Kompetenzfeld gemacht. Wir freuen uns sehr über die mit dem betrieblichen Sozialpreis verbundene Wertschätzung unseres auf gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Profit ausgerichteten Handelns.“



**Ing. Christian Wozabal, MBA,  
Geschäftsführender Gesellschafter  
Unternehmensgruppe Wozabal**



Eine wesentliche Grundlage für den Erfolg jedes Unternehmens bilden seine Mitarbeiter. Durch Konfliktmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung, umfassende Aus- und

Weiterbildung und die verstärkte Mitarbeiter-einbeziehung unterstützen wir bei Wozabal unsere Mitarbeiter bestmöglich. Der Betriebliche Sozialpreis ist für uns die Bestätigung, dass wir mit unserem nachhaltigen Personalmanagement den richtigen Weg gehen und unsere Initiativen auch in Zukunft weiterentwickeln werden.

**Mag. (FH) Petra Mathi-Kogelnik,  
Mitglied der Geschäftsführung  
dm drogeriemarkt**



Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen schnell und anonym zu unterstützen - das ist das Ziel der dm Initiative, die durch den Betrieblichen Sozialpreis ausgezeichnet

wurde. Das freut uns ganz besonders und bestärkt uns darin, den Mitarbeiter weiter als Mensch in den Mittelpunkt zu stellen. Heute hat sich das zuerst regionale Projekt zu einer erfolgreichen Initiative in ganz Österreich entwickelt.



**Mag. Rainer  
Ladentrog**  
Projektleitung



**Ing. Kurt Hafenschner**  
stellvertretender  
Obmann Verein  
fair-finance



**Mag. Markus Zeilinger**  
Vorstandsvorsitzender  
und Initiator fair-finance



Eine Initiative von fair-finance.

fair-finance   
VEREIN

Verein zur Förderung nachhaltiger und fairer Finanzdienstleistungen und Kapitalveranlagungen  
Alser Straße 21, 1080 Wien

**Tel** +43 1 4057171-0 | **Fax** +43 1 4057171-71 | **Mail** [verein@fair-finance.at](mailto:verein@fair-finance.at) | ZVR 793447820

