

**Preis für betriebliche
Sozialprojekte in Österreich**
Nominierte und Gewinner 2009



Vorwort



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

Als Sozial- und Arbeitsminister ist mir die Unterstützung des Betrieblichen Sozialpreises, der für auf betrieblicher Ebene organisierte soziale Maßnahmen an österreichische Unternehmen vergeben wird, ein wichtiges Anliegen.

Daher habe ich 2009 den Ehrenschutz für die Auszeichnung übernommen.

Mit den Projekten wird auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingegangen, wodurch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielt wird.

Insbesondere die vorbildliche Zusammenarbeit des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin mit den Beschäftigten ist in Bezug auf die eingereichten Projekte hervorzuheben. Vor allem dem Betriebsrat kommt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle zu.

Die in diesem Jahr nominierten Projekte umfassen weitreichende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Vereinbarkeit von

Beruf und Familie, zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsklimas und zur Überbrückung von Notlagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Viele dieser Maßnahmen tragen auch zur Verringerung und Bekämpfung von Armut bei.

Die Verbesserung der Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt zu einer Steigerung ihrer Motivation und ihrer Identifikation mit dem Betrieb – und rechnet sich so auch für die Unternehmen selbst.

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



Am Anfang

Der Betriebliche Sozialpreis ist eine Initiative des **Vereines fair-finance zur Förderung nachhaltiger und fairer Finanzdienstleistungen und Kapitalveranlagungen**.

Der Verein ist nicht auf Gewinn ausgerichtet und bezweckt die Förderung des Informationsaustausches über Finanzdienstleistungen und Kapitalveranlagungen einerseits, und nachfragenden institutionellen und privaten Investoren andererseits.

Der Verein erhält die notwendigen Mittel von der **fair-finance Holding**, einem **sozialverantwortlichen Unternehmen**, das zwar gewinnorientiert agiert, bei dem aber nicht Profitmaximierung das Ziel ist.

Vielmehr geht es darum, mit einem **fairen und kundenorientierten Ansatz** einen **gesellschaftlichen Mehrwert** zu schaffen und einen **Beitrag zur Lösung sozialer Probleme** zu leisten.

„Die Unterstützung durch die Österreichische Wirtschaftskammer und die Patronanz von Sozialminister Hundstorfer freuen mich ebenso wie die zahlreichen positiven Rückmeldungen Österreichischer Unternehmen auf den ersten Betrieblichen Sozialpreis von fair-finance“, erklärt Mag. Markus Zeilinger, Gründer und Vorstandsvorsitzender von fair-finance.

Der Verein fair-finance hat den Betrieblichen Sozialpreis 2009 im zweiten Jahr mit € 10.000,- dotiert.



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH



Der Betriebliche Sozialpreis

4

Die Zielsetzung

Im Rahmen dieses **Wettbewerbes** werden **soziale Projekte** und **Maßnahmen** prämiert, die auf **betrieblicher Ebene** organisiert werden. Wesentlich ist das **partnerschaftliche Engagement von Arbeitnehmern und Arbeitgeber**, die **Langfristigkeit** sowie die **Vorbildfunktion** der Projekte.

Die nominierten Projekte bekommen damit **öffentliches Gehör** und sollen zum **Nachahmen** und zur Entwicklung weiterer Projekte und Maßnahmen in den 280.000 Unternehmen Österreichs anregen. Darüber hinaus besteht die Chance auf eine projektgewidmete **finanzielle Unterstützung**.

Der Prozess

Nach Ablauf der Einreichfrist wurden alle Projekte durch die Jury in einem ersten Durchgang vorerst auf Basis der eingereichten Unterlagen hinsichtlich Ihrer Auszeichnungswürdigkeit evaluiert. Acht Projekte wurden als „auszeichnungswürdig“ qualifiziert und für die zweite Evaluierungsrunde nominiert.

Jurymitglieder, Vertreter des fair-finance Vereins und die Journalistin Barbara Ottawa machten sich in persönlichen Gesprächen vor Ort ein Bild der eingereichten Projekte und der dahinterstehenden Unternehmen. Die anschließend erstellten Berichte bildeten die Grundlage für die Entscheidung die Jury, welche Unternehmen mit dem Betrieblichen Sozialpreis 2009 von fair-finance ausgezeichnet werden sollen.



Die Jury

Karin Bauer

Leiterin Karriereredaktion „Der Standard“

Mag. Sylvia Bierbaumer

Abteilungsleiterin BM für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz

Dr. Klaus Gabriel

Institut für Sozialethik an der
Kath. Theol. Fakultät der Uni Wien

Mag. Christian Hennefeind

Leiter HR Fonds Soziales Wien

Dr. Eva Angerler

Arbeit und Technik GPA-djp

Dr. Georg Petek-Smolnig

Abteilungsleiter Personal
Wirtschaftskammer Österreich

Alfred Gajdosik

Konzernbetriebsrat Vienna Marriott Hotel
und Vorstandsmitglied Arbeiterkammer Wien

Mag. Alexander Bodmann

Geschäftsführer Caritas Wien

Besonderen Wert hat die Jury auch 2009
auf die Erfüllung/Berücksichtigung der
inhaltlichen Kriterien gelegt.

Die Öffentlichkeit

Alle den inhaltlichen Kriterien entsprechen-
den sowie die drei prämierten Projekte
werden auf der Homepage des Vereins
fair-finance veröffentlicht.

www.fair-finance.at

Nominierungen (1)

6

· · **T** · · Mobile ·

**T-Mobile Austria,
Gesundheitsmanagement**

Im Herbst 2008 beschlossen das Management und der Zentralbetriebsrat der T-Mobile Austria ein **Maßnahmenpaket zur Stärkung der mentalen und körperlichen Gesundheit**, zur **besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und zur **Verbesserung des Work Life Balance** der MitarbeiterInnen.

Ziel des Projektes ist es, durch die Schaffung von mehr Bewusstsein für die Bedeutung eines **ausgeglichenen Work Live Balance**, einen **Kulturwandel im Unternehmen** zu erzielen, um damit Burn Out Syndromen vorzubeugen sowie **Mitarbeiterzufriedenheit** und **Mitarbeiterbindung** zu erhöhen.

REWE

**REWE International AG,
REWE International Schicksalsfonds**

Im Sinne der Übernahme **sozialer Verantwortung für die Mitarbeiter** hilft REWE seinen Arbeitern und Angestellten in persönlichen und/oder **familiären Härte- und Katastrophenfällen** durch **Bereitstellung finanzieller Aushilfe**. REWE International AG hat dazu freiwillig, **fachlich unterstützt durch die Caritas Österreich** einen **Schicksalsfonds** eingerichtet. Der Fonds ist mit **€ 100.000,-** dotiert und hilft rasch und unbürokratisch. Ein turnusmäßig wechselnder 4-köpfiger Beirat entscheidet über die Antragstellung.



Schirnhofet Familien Unternehmen Holding, Soziale Plattform

Eine **dynamische soziale Plattform** – soziales Netz – das die **Verbesserung der Arbeits-** und in weiterer Folge **Lebensqualität der MitarbeiterInnen** der Schirnhofet Familien Unternehmen Holding ermöglicht.

Die soziale Plattform ist ein **Sicherheitsnetz für alle MitarbeiterInnen** und umfasst die Bereiche **Sozialfonds, Coaching, Schuldnerberatung** sowie umfangreiche **Gesundheitsmaßnahmen**.

itworks PERSONALSERVICE

(F)IT WORKS, Gesundheitsförderung
für Arbeit suchende Menschen

Bei langzeitarbeitslosen Menschen soll eine **Stärkung/Steigerung** von **Wohlbefinden** und **Kohärenzgefühl, gesundheitlichen Ressourcen, Gesundheitskompetenz** sowie **Selbstorganisation** durch Sensibilisierung, Information und aktive Gesundheitsförderung stattfinden.

Soziale Netzwerkbildung soll gefördert, sowie Angebote und Möglichkeiten der aktiven Gesundheitsförderung in Wien bekannt gemacht werden.

Nominierungen (2)



mobilkom austria, kids@work/
innovative Kinderbetreuung

Als junges Unternehmen gibt es bei mobilkom austria viele junge Menschen und auch Eltern. Bedarfserhebungen haben zu kids@work geführt: einem maßgeschneiderten Angebot, um Eltern bei der **Betreuung ihrer Kinder** und der **Koordination von Beruf und Familie** zu **unterstützen** und die Planung der Urlaubstage effizienter zu gestalten. An schulfreien, schulautonomen Tagen oder einfach, während die Eltern arbeiten.



Goldenes Kreuz Privatlinik,
Fair Play am Arbeitsplatz

Gestaltung eines Arbeitsklimas auf allen Ebenen, das gekennzeichnet ist von **gegenseitiger Achtung, Toleranz** und **Wahrung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz**. Insbesondere Förderung eines positiven Arbeitsklimas für Mütter in Elternteilzeit, MigrantInnen und älteren oder behinderten Arbeitnehmern. Ziel des Projektes ist die **Vermeidung von Konflikten** und in weiterer Folge von Diskriminierung und Mobbing. Verbesserung der Kommunikation und ein wertschätzender und verständnisvoller Umgang miteinander.



SWAROVSKI
OPTIK

Swarovski Optik, Kids Go Company

2008 wurde auf Initiative der Vorstandsvorsitzenden der Swarovski Optik ein **Betriebskindergarten** nach **modernsten pädagogischen Grundsätzen** mit **starkem Naturbezug** errichtet. Der Alltag berufstätiger Eltern wird durch die **Möglichkeit, frisch gekochtes Essen mitzunehmen**, erleichtert. Ebenso vereinfacht wird die **Urlaubsplanung**, da sich die Kinderbetreuungseinrichtung am Betriebsurlaub des Unternehmens orientiert.



AIT Austrian Institute of Technology GmbH, Betriebskindergarten mit NaWi-Tech Förderung

Förderung von **Chancengleichheit** durch **Errichtung eines Betriebskindergartens** im Jänner 2009. Diese strukturelle Maßnahme verbessert die **Vereinbarkeit von Familie & Beruf** aller Beschäftigten und erhöht auch die **Attraktivität des Standortes Seibersdorf**.

Gleichzeitig wird im Rahmen eines Leuchtturmprojektes ein Konzept zur **frühkindlichen Förderung** von **naturwissenschaftlich-technischem Interesse speziell für Mädchen** erstellt, das im Betriebskindergarten auch umgesetzt wird.



2. Platz (ex aequo)

Goldenes Kreuz Privatklinik

10

Fair Play am Arbeitsplatz

Die gemeinsame Vision von Geschäftsleitung und Betriebsrat war es, ein Arbeitsklima sicherstellen, in dem für Diskriminierung kein Raum bleibt.

So wurde 2009 mit der Schulung der Führungskräfte begonnen. Alle Bereichsleiter absolvierten einen Führungskräftelehrgang (während der Arbeitszeit), der schwerpunktmäßig auf Teambildung, Zusammenarbeit und Kommunikation ausgerichtet war.

Eine Neu-Gestaltung des Arbeitsklimas auf allen Ebenen, gekennzeichnet von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Wahrung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz war das Ziel. Insbesondere wird auf die Förderung eines positiven Arbeitsklimas für Mütter in Elternteilzeit, MigrantInnen und älteren oder behinderten Arbeitnehmern Bedacht genommen.

„Sensibilisierung gegen Diskriminierung sollte selbstverständlich sein“, so Direktorin Cornelia Böhm, „aber bei 243 MitarbeiterInnen aus verschiedenen sozialen Schichten müssen solche Dinge immer wieder in Erinnerung gerufen werden.“

Im vergangenen Jahr hat sich das Unternehmen entschlossen, Maßnahmen in Sachen anti-Mobbing und anti-Diskriminierung, die ohnehin durchgeführt wurden, in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten. *„Durch diese bekommen die MitarbeiterInnen Rechtssicherheit, die im Notfall auch einklagbar ist“,* bestätigt Betriebsrätin Andrea Strobl.

Die Verbesserung der Kommunikation und ein rücksichtsvoller und verständnisvoller Umgang miteinander sind jene Grundvoraussetzungen, die eine Unternehmenskultur schaffen, in der Ausgrenzung keinen Platz hat und Wertschätzung selbstverständlich ist.



Fotocredit: fair-finance Holding AG/APA-OTS/Newald

v.l.n.r.: Andrea Strobl, Mag. Cornelia Böhm (beide Privatlinik Goldenes Kreuz), Mag. Markus Zeillinger (fair-finance)



Links: Goldenes Kreuz Privatlinik
 Rechts: Geschäftsführerin Mag. Cornelia Böhm (links) und Betriebsrätin Andrea Strobl (rechts) haben für die Beschäftigten im Goldenen Kreuz die Fairplay-Betriebsvereinbarung unterzeichnet.





2. Platz (ex aequo)

T-Mobile Austria

12

Gesundheitsmanagement bei T-Mobile Austria

Im Herbst 2008 beschlossen das Management und der Zentralbetriebsrat der T-Mobile Austria GmbH ein Maßnahmenpaket zur Stärkung der mentalen und körperlichen Gesundheit, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung des Work Live Balance der MitarbeiterInnen.

Den Anstoß für die Projekte hat die steigende Konkurrenzsituation in der Telekommunikationsbranche gegeben, die auch auf die MitarbeiterInnen immer mehr Druck ausübte, erläutert Betriebsrat Johannes Hofmeister.

„Dabei es war wichtig, das Problem an der Quelle zu lösen“, so Joachim Burger, Geschäftsführer Human Resources. Damit war klar, dass ein Kulturwandel stattfinden muss, weg von der Annahme vieler Mitar-

beiterInnen, dass es besser ist so lang wie möglich in der Arbeit zu bleiben und so viele Aufgaben wie möglich zu übernehmen. So wurde beispielsweise ein monatlicher Arbeitszeitausschuss zur Beobachtung von Gleitzeitsalden und Urlaubsständen gebildet, um deren Abbau und eine bessere Verteilung der Arbeitslast zu bewirken.

Am 1. Gesundheitstag am 28.05.2009 gab es Infostände zu den Themen Arbeitsmedizin, ergonomischer Arbeitsplatz, gesundheitsfördernde Seminare, Employee Service (psychologische Beratung), Betriebsrat, Radfahren zur Arbeit, Uniqua Vital-Truck mit Fitness-Check. Im Juli 2009 erfolgte der Start der Vorsorgeuntersuchung mit 272 TeilnehmerInnen und seit Herbst 2009 ist das T-Center rauchfrei, wobei die MitarbeiterInnen zur Raucherentwöhnung mittels Seminar unterstützt wurden. 2010 werden alle bisherigen Aktivitäten fortgesetzt – mit einem Schwerpunkt auf dem Thema „Laufen“.



Fotocredit: fair-finance Holding AG/APA-OTS/Newald

v.l.n.r.: Gabriele Reise (T-Mobile), Mag. Markus Zeilinger (fair-finance), Sabine Stancl (T-Mobile)

..T..Mobile

v.l.n.r.: Sabine Stancl – Human Resources, Mag. Joachim Burger – GF Human Resources, Gabriele Reise – Betriebsrat (alle T-Mobile)





Siegerprojekt

Schirnhofers Familien Unternehmen Holding

14

Soziale Plattform

„Auf Basis einer Spendenaktion für eine Mitarbeiterin und ihren kranken Sohn, die vom Unternehmen mitgetragen wurde, hat die Firma Schirnhofers gemeinsam mit dem Betriebsrat den „Verein für soziale Angelegenheiten“, ein vom Unternehmen und aus Spenden dotierter Sozialfonds, geschaffen“, erzählt Betriebsrätin Annemarie Müller.

Rund um dieses Kernstück wurden 2008 verschiedene lang gewachsene Sozialmaßnahmen in eine „Soziale Plattform“ zusammengeführt.

Die Soziale Plattform des steirischen Feinkost-Spezialisten Schirnhofers umfasst den Sozialfonds (Drohende Delogierung, Schuldenregulierung, Mietrückstände, Unfallopfer, Hochwasser, Brand, Krankenhelfen, Todesfälle), Personalcoaches, Persönlichkeitsentwicklung durch Seminare und Coachings, Schuldnerberatung,

Gesundheitsmaßnahmen und ein Gesundheitszentrum.

Mit all diesen Maßnahmen wird eine Strukturierung sozialer und finanzieller Angelegenheiten, eine Verbesserung der Lebensqualität und die Entwicklung neuer Lebensperspektiven angestrebt.

Die Soziale Plattform ist für alle Schirnhofers-MitarbeiterInnen zugänglich, sowohl jene 300 in Kaindorf, als auch die restlichen 1.600 über Österreich verteilten, vor allem in Zielpunkt-Filialen beschäftigten. Besonders hervorzuheben ist die enge und ehrliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat. Gemeinsam ist man eine dauerhafte und kompetente soziale Anlaufstelle. Die Unternehmensleitung unterstützt nicht nur die Soziale Plattform, sondern ermöglicht erst, dass die Soziale Plattform den erforderlichen Stellenwert und die notwendigen Ressourcen erhält.



Fotocredit: fair-finance Holding AG/APA-OTS/Newald

v.l.n.r.: GF Christian Laschet, GF Karl Schirnhofner (beide Feinkost Schirnhofner), Mag. Markus Zeilinger (fair-finance)



Die physische und psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen sind für die Schirnhofner Familien Holding besonders wichtig, deshalb gibt es ein eigenes Gesundheitszentrum mit Arztpraxis, Fitnesstrainings und noch vieles mehr.





Links: Urkunde, 1. Platz

Rechts: Die Soziale Plattform – grafische Darstellung



Der Sozialfonds wird aus Veranstaltungserlösen, wie z.B. vom Glückshafen beim Schirnhöfer-Familienfest und aus Privat- und Firmenspenden finanziert.





Fotocredit: fair-finance Holding AG/APA-OTS/Newald

v.l.n.r.: Mag. Marion Sarklet-König (Steir. Schuldnerberatung), Herta Posch, Mag.(FH) Petra Rabl-Peinsipp, Annemarie Müller, GF Christian Laschet, GF Karl Schirrhofer (alle Feinkost Schirrhofer).



Die Nominierten und Ausgezeichneten des Betrieblichen Sozialpreises 2009 im Rahmen der Preisverleihung am 15.04.2010 im Eventcenter der Erste Bank am Petersplatz 7 in 1010 Wien.



Fotocredit: fair-finance Holding AG/APA-OTS/Newald

Projektteam

18



Mag. Rainer Ladentrog
Projektverantwortlich



Ing. Kurt Hafenscher
*Stellvertretender Obmann
des Vereines fair-finance*



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



Zum Schluss

Dank

Herzlichen Dank **allen Unternehmen**, die durch ihre sozialen Projekte, ihr Engagement und ihren Einsatz dazu beitragen, das **Betriebliche Miteinander** in Unternehmen **sozial** und damit **lebenswert** zu machen.

Ein **Dankeschön auch der Jury** für ihre ehrenamtliche Bereitschaft, an der Beurteilung und der schwierigen Auswahl der Preisträger mitzuwirken.

Vielleicht konnten mit dieser Initiative einige Unternehmen und deren MitarbeiterInnen angeregt werden, im eigenen Unternehmen soziale Maßnahmen zu setzen und entsprechende Projekte zu starten.

Vorankündigung

In Anbetracht der positiven Erfahrungen wird dieser Wettbewerb fortgesetzt. Somit werden soziale betriebliche Projekte und Maßnahmen auch 2010 wieder prämiert werden.

Alle **Details und Informationen** zum fair-finance Betrieblichen Sozialpreis finden Sie unter **www.fair-finance.at**



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 | ZVR 793447820