

# Preis für betriebliche Sozialprojekte in Österreich

---

Nominierte und Gewinner 2015



# Am Anfang

2008 wurde der Betriebliche Sozialpreis erstmals vergeben. Bis 2015 konnten über 200 soziale Maßnahmen und Projekte in Österreichischen Betrieben identifiziert und im Sinne von best-practice anderen Unternehmen als Beispiele und Vorlagen aufbereitet werden.

Dabei sollen jene Unternehmen vor den Vorhang geholt werden, die gesellschaftliche Verantwortung leben und ihre MitarbeiterInnen nachhaltig und aktiv begleiten und unterstützen.

Seit 2010 hat Rudolf Hundstorfer, Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, den Ehrenschatz für das Projekt Betrieblicher Sozialpreis übernommen. Weil es ihm ein ganz persönliches Anliegen ist und weil alle Projekte dazu beitragen, ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten.

Als Sponsoren fungieren die Wirtschaftskammer Österreich, Business Circle, Österreichs größter Konferenzveranstalter und die Erste Bank. Medienpartner ist die Tageszeitung Der Standard.

Insgesamt wurden 10.000 Euro auf die besten drei Projekte aufgeteilt.



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

# Vorwort

Bereits zum siebenten Mal wurde heuer der Betriebliche Sozialpreis vergeben. Seit 2010 ist das Sozialministerium in der Jury vertreten und mir ist es ein persönliches Anliegen, diese Initiative zu unterstützen.

Unternehmen, die an der Lösung sozialer Problemlagen inner- und außerhalb des Betriebs mitwirken, tragen wesentlich zum sozialen Zusammenhalt in Österreich bei. Die vorgestellten Projekte stellen ganz in diesem Sinne nicht nur Einzelengagements dar, sondern sind wichtige und wirkungsvolle Bausteine sozialer Nachhaltigkeit. Damit profitieren nicht nur Unternehmen, sondern auch die Gesellschaft, insbesondere benachteiligte Gruppen. Die Auszeichnung holt Unternehmen und Organisationen vor den Vorhang, die gesellschaftliche Verantwortung leben, ihre MitarbeiterInnen unterstützen und einbinden und diesen die Möglichkeit geben, selbst aktiv an der nachhaltigen Unternehmensstrategie mitzuwirken.

Auch dieses Jahr zeichnen sich die nominierten Projekte durch herausragendes soziales Engagement in den unterschiedlichsten Bereichen aus. So geht es beispielsweise um die Integration von Menschen mit Behinderungen, die Verbindung von sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit, die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der MitarbeiterInnen und die Unterstützung von MitarbeiterInnen in schwierigen Lebenssituationen.



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

Die Projekte tragen dazu bei, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten und somit auch die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu steigern. Sie schaffen damit die Rahmenbedingungen für sinnstiftende Arbeit und gute Arbeitsbedingungen, die nicht nur den MitarbeiterInnen zugutekommen, sondern auch den Unternehmen selbst und der Gesellschaft. Auch wenn – nicht zuletzt aufgrund der Vielzahl der vorbildlichen Projekte – nicht alle nominierten Unternehmen und Organisationen für ihre Projekte mit dem Betrieblichen Sozialpreis ausgezeichnet werden können, so ist doch eines sicher: alle Projekte leisten einen wertvollen Beitrag für ein diskriminierungsfreies Miteinander im Unternehmen und in der Gesellschaft.

# Die Jury



**Dr.in 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 geschäfts-  
führende Gesellschafterin  
Business Circle



**Dr. Klaus Gabriel**  
Geschäftsführer CRIC e. V. -  
Verein für ethische InvestorInnen



**Mag. Christian Hennefeind**  
stellv. Geschäftsführer und  
Leiter HR Fonds Soziales Wien



**Univ.Prof. Dr. Michael Meyer**  
Vizekanzler WU Wien und Leiter  
des NPO-Institutes



**Dr. Georg Petek-Smolnig**  
Abteilungsleiter Personal  
Wirtschaftskammer Österreich



**Mag.a Marie Ringler**  
Länderdirektorin  
Ashoka Österreich

# Der Ablauf

Das von Business Circle veranstaltete und hochkarätig besetzte Jahresforum für die Personalwirtschaft Power of People (PoP), das am 23. und 24. April stattfand, bildete den Rahmen für den Beginn der Einreichfrist zum Betrieblichen Sozialpreis 2015.

Drei Monate lang hatten österreichische Unternehmen wieder die Möglichkeit, ihre sozialen Maßnahmen einzureichen und von der 10-köpfigen Jury bewerten zu lassen. Die Kriterien, nach denen die Jury ihre Auswahl getroffen hat, waren einmal mehr eine partnerschaftliche und nachhaltige Projektumsetzung sowie die Nachahmbarkeit der Projekte ganz im Sinne von best-practice Beispielen.

Nach einer positiven Erstevaluierung durch die Jury wurden die Unternehmen durch Vertreter des Vereines fair-finance und der Journalisten Barbara Ottawa, die das Projekt seit Jahren begleitet, besucht. Auch Jurymitgliedern stand eine Teilnahme an diesen Terminen offen.

Frau Ottawa fasste die Gespräche in Form von kurzen Berichten zusammen, die der Jury letztlich als Entscheidungsgrundlage für die Reihung der Projekte dienten.

Gesamt wurden 10.000 Euro vergeben – auf die besten drei Projekte aufgeteilt.

# Betrieblicher Sozialpreis 2015

# Die Projekte



## FONDS SOZIALES WIEN: Ein Lehrlingsprojekt: Generationentausch

Der Fonds Soziales Wien überlegt sich immer wieder neue Projekte für die Lehrlingsausbildung. Dieses Jahr konnten die 15 Lehrlinge, die der FSW in vier Lehrberufen ausgebildet, einen Tag mit älteren Menschen verbringen. In einem Tageszentrum wurden während der Arbeitszeit Diskussionsrunden organisiert, in denen die Senioren mit einem Durchschnittsalter von 80 Jahren die jungen Leute z.B. über ungewöhnliche Ohrringe ausfragen oder darüber sprechen, wie sich Pärchen heute kennenlernen. Im Gegenzug erfuhren die Lehrlinge mehr darüber, was es früher bedeutet hat, meist ohne Flugzeug zu verreisen oder ohne Strom zu leben.

Eine Teilnehmerin zeigte sich sichtlich begeistert von der Erfahrung. Die Leiterin Personalentwicklung, Agnes Hanel, ist überzeugt, dass es für viele junge Menschen interessant ist, die selbst keine Großeltern mehr haben. Der Sozialtag wurde in Zusammenarbeit mit den Tageszentren der Stadt Wien durchgeführt. Die Vorbereitungen inklusive vorangehende Erläuterungen für die Senioren und Ausarbeitung der Themen dauerte ca. drei Monate, sagt Hanel. Für sie ist ein solches

Projekt Teil der Persönlichkeitsentwicklung: „So können sie auch Kommunikations-Hürden überwinden lernen.“ Außerdem waren die Lehrlinge in die Projektplanung und -umsetzung direkt involviert und größtenteils selbst für Ablauf, Fragenkatalog und Gruppenzuteilung verantwortlich. Sie mussten das Projekt auch anfänglich bei der Geschäftsführung präsentieren und deren Zustimmung einholen.

Ein Tag im Seniorenheim „könnte wiederholt werden“, so Hanel. Sie betonte, dass sich Pensionistenheime über solche Besuche freuen, weil es auch Abwechslung für die Bewohner bringt.

Für das nächste Jahr hat der FSW mit seinen Lehrlingen ein Projekt mit Flüchtlingen geplant.

# Die Projekte



## PÖTTINGER: Psychische Gesundheit bei Pöttinger

---

Schon lange bevor das Thema Burn Out bei den meisten Unternehmen auf die Agenda gekommen ist, hat der Familienbetrieb Pöttinger dazu Experten eingeladen, um die Führungskräfte zu sensibilisieren. Seit mindestens zehn Jahren sind psychische Erkrankungen immer wieder Thema in der Firma bei diversen Gesundheitsprojekten. Im Rahmen eines Personalnetzwerktreffens Innviertel wurde dem Thema im vergangenen Jahr eine breitere Plattform gegeben.

Herbert Wagner, Leiter Personal bei Pöttinger, berichtet, dass es dabei vor allem um die Frage ging, wie man rasch an Behandlungstermine für Menschen mit psychischen Erkrankungen kommt. Bei Pöttinger und anderen Betrieben wurde ein Pilotprojekt gestartet, wo mit der OÖ GKK die Einrichtung einer Clearingstelle vereinbart wurde, die extra freigehaltene Kapazitäten zuweisen konnte.

Bei Pöttinger ist man etliche Schritte weiter gegangen und hat u.a. die Arbeitspsychologin mit 200 Stunden fix angestellt, die einen Sprechtag und ein Firmenhandy hat. So können viele

Themen vorab geklärt werden. Sie kann auch als Mentorin bei Problemen im Unternehmen fungieren.

Der Sprechtag werde „gut genutzt“, außerdem wird über das Thema psychologische Belastung regelmäßig in Infoveranstaltungen, der Betriebszeitung oder auch vom Betriebsrat informiert. Dieser hat seit Längerem eine Liege in seinem Büro, wo Arbeitnehmer eine Auszeit nehmen können. Überhaupt ist Wagner überzeugt, dass auch der Umbau der Büros die Stressfaktoren verringert hat.

Burn-Out-Fälle gebe es kaum mehr. Eine Auswertung des Pilotprojektes durch die OÖ GKK wird es im 3. Jahr geben.

Alle Maßnahmen sind bei Pöttinger schriftlich festgehalten und damit verbindlich. Darunter auch das neue „Recht auf Unerreichbarkeit“ in der Freizeit.



## ALPLA: Kinderhaus ALPLA Kids

---

Beim Kindergartenausflug kann es vorkommen, dass die Eltern auf der Terrasse der Kantine stehen, wenn ihre Kleinen vorbeigehen. „Das Kinderhaus hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen und belebt den Standort“, sagt Personalchef Uwe Breuder. Seit 2007 hat Alpla in Hard bei Bregenz einen Betriebskindergarten eingerichtet, mittlerweile mit großem Garten und viel natürlicher Spielfläche. Im ersten Jahr waren nur vier Kinder von Mitarbeitern angemeldet. Heute ist der Kindergarten mit knapp 70 Kindern gut ausgelastet und es ist eine Erweiterung der Schlafräume zugesagt. „Anfangs war das Problem, dass die Eltern nicht wussten, wie die Qualität der Kinderbetreuung sein wird,“ so Breuder.

Der Kindergarten ist als Verein angelegt, dessen Vorsitzende die Frau des Alpla-Geschäftsführers ist. Der Verein wird vom Land und ein wenig von der Gemeinde gefördert. Das Unternehmen stellt die Infrastruktur, sowie Mittel z.B. für den Um- und Ausbau des Kinderhauses zur Verfügung. Das Holz für den Bau stammt aus dem Privatwald des Geschäftsführers. Sonstige Synergien werden

ebenfalls genutzt, sei es bei Wartungsarbeiten oder Büromaterial.

Eltern zahlen im verpflichtenden Kindergartenjahr genauso viel, wie sie in einer staatlichen Einrichtung zahlen würden und auch bei den anderen Altersstufen liege man „ähnlich wie andere Anbieter“. Der Betreuungsschlüssel ist im Alpla Kinderhaus mit elf Pädagoginnen wesentlich besser. Eine davon ist englisch Native-Speakerin z.B. für den Buben aus China, dessen Vater von Alpla China nach Vorarlberg gewechselt hat. Die Kindergarten-Beiträge sind gestaffelt für niedrigere Einkommen. Die Eltern müssen einmal jährlich festlegen, wie oft sie die Kinder betreut haben wollen, das ist auch nur tageweise möglich. Im Sommer schließt das Kinderhaus nur für drei Wochen und über Weihnachten sind die Öffnungszeiten an die Betriebssperre gekoppelt.



# Die Projekte



## GABARAGE: Ine Gesellschaft für Ine zweite Chance

Rund 15 Leute arbeiten in der Werkstatt von Gabarage, um Mistkübel in Gartenmöbel zu verwandeln, Planen in Taschen, Leiterplatten in Schmuck oder Bücher in Sitzgelegenheiten. Alle haben einen „Suchthintergrund“, manche mit Drogen oder Alkohol, andere mit Glücksspiel und zunehmend auch Computer/Internet.

Vor 11 Jahren wurde Gabarage in Zusammenarbeit mit dem Anton-Proksch-Institut gegründet, um Arbeitsplätze für Menschen in und nach der Betreuung zu schaffen. Therapie ist jedoch keine Voraussetzung. Die Arbeitsplätze sind auf rund 18 Monate befristet, die Arbeitnehmer können Aus- und Weiterbildungsangebote wahrnehmen. Im Rahmen eines eigenen Personalentwicklungskonzeptes umfassen diese eine berufsnaher Qualifizierung in sechs Gewerben. Diese wird von einer Unternehmensberaterin zertifiziert.

Daneben gibt es auch Gesundheitsförderung, Konflikt- und Stressmanagement und Freizeitangebote. Außerdem sind die Mitarbeiter in den kreativen Prozess des Upcycling einbezogen. Derzeit wird der

Verein aus Mitteln der Sucht- und Drogenkoordination Wien und Eigenerlösen finanziert. Das AMS übernimmt einen Teil der Personalkosten.

In einem nächsten Schritt will man bei Gabarage jedoch unter dem Titel „Ine Gesellschaft für Ine zweite Chance“ das Konzept öffnen und für andere benachteiligte Menschen am Arbeitsplatz adaptieren, z.B. für ältere Arbeitnehmer, Migranten oder armutsgefährdete Menschen. Dazu wird mit 2016 auch eine eigene GmbH gegründet, die nachhaltige Arbeitsplätze anbieten kann. „Wir sind keine Sozialinitiative sondern ein sozialökonomischer Betrieb und wir ‚basteln‘ nicht,“ erläutert Obfrau Gabriele Gottwald-Nathaniel. „Eine sinnstiftende Beschäftigung ist für diese Menschen äußerst wichtig.“ Die Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt liegt bei über 50 Prozent.

Mittlerweile wird das Gabarage-Design in die ganze Welt exportiert. Bei Großaufträgen nutzt der Verein z.B. Näherinnen in Trumau, wo früher eine große Unterwäsche-Produktion beheimatet war.



Wiener Sozialdienste

## WIENER SOZIALDIENSTE: StandorthelferInnen für basale Förderklassen

Für die Mithilfe bei der Betreuung schwerstbehinderter SchülerInnen haben die Wiener Sozialdienste Arbeitsplätze geschaffen für Menschen, die bislang am ersten Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen konnten.

Bis vor kurzem mussten die PädagogInnen in den 30 basalen Förderklassen in Wien, also Schulklassen, in denen Kinder mit schwersten Beeinträchtigungen betreut werden, alle paar Monate einen neuen Zivildienereinschulen, der sie bei der Vorbereitung der Mahlzeiten, der Kinderaufsicht oder Putztätigkeiten unterstützte. Ab 2012 wurden für diese Hilfstätigkeiten fünf fixe Arbeitsplätze geschaffen.

Für diese wurden Tätigkeitsprofile erstellt und Menschen gesucht, die selbst entweder psychisch oder (leicht) physisch beeinträchtigt sind. Zu diesem Zweck fragten die Wiener Sozialdienste bei Einrichtungen wie WienWork oder Jugend Am Werk nach, wo geeignete Kandidaten ausgewählt wurden. Diese erhielten dann die Möglichkeit, vor Ort in einer basalen Förderklasse ein Praktikum zu machen.

„So konnten sie feststellen, ob eine Vollzeitstelle und die Arbeit generell für sie vorstellbar ist und wir konnten uns auch ein Bild machen,“ erläutert Bereichsleiterin Barbara Bric.

Teilweise mussten die Arbeitsprozesse vereinfacht erläutert werden, oder für eine Mitarbeiterin z.B. verschriftlicht, weil diese sich mündliche Anweisungen schlechter merkt. „Es ist natürlich ein größerer Aufwand und auch teurer als Zivildienereinschulen,“ gibt Bric zu bedenken. Das sei auch beim Geldgeber zunächst hinterfragt worden, aber mittlerweile sind alle vom Projekt überzeugt. Es konnten bereits fünf ständige Arbeitsplätze geschaffen werden. Eine Mitarbeiterin wechselte von WienWork, weil sie selbst ein behindertes Kind in der Familie hat. Ein anderer wechselte von Jugend Am Werk, wo er Schlosser war, zur Kinderbetreuung. Er hat sich so gut eingearbeitet, dass er auch schon Windeln wechseln darf. Durch dauerhafte Arbeitsplätze können die Betreuer auch ein ganz anderes Vertrauensverhältnis zu den „Standorthelfern“, wie die neue Berufsbezeichnung heißt, aufbauen.

# Die Projekte

## CaSa

Leben im Alter

### CASA LEBEN IM ALTER:

Gesundheitsmanagement als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur

---

Nach dem Vorbild des Mutterunternehmens Caritas wurden bei der CASA Leben im Alter GmbH über einen Arbeitsbewältigungsindex und Fragebögen im Mai 2014 Daten zum Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen erhoben und daraus Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung entwickelt. „Wir wollten die Arbeitsbedingungen grundsätzlich verbessern und mit der Unternehmensstrategie hinterlegen anstatt kurze Projekte zu machen,“ sagt Projektleiter Klaus Schuster.

Die Steuerungsgruppe bestand aus Betriebsrat und Geschäftsführung. Gemeinsam wurde ein Maßnahmenkatalog aufgesetzt. Darunter wurde z.B. langfristig im Budget ein 70 Euro Bonus für jeden Mitarbeiter pro Jahr festgelegt, mit dem man bis zu 50 Prozent einer gesundheitsfördernden Maßnahme abdecken kann. Außerdem hat das Unternehmen mit diversen Anbietern im Bereich Freizeit und Fitness Vergünstigungen für die Mitarbeiter ausverhandelt. Durch Arbeitspsychologen werden psychische Belastungen eingeschätzt.

Das Projekt wird intern mehrfach evaluiert, weil Schuster festgestellt hat, dass sich „eine externe Evaluierung oft nicht rechnet“. Es wird auch gerade ein betriebliches Eingliederungsmanagement für die Rückkehr nach Krankenständen implementiert. Mit der Hera in Wien wurde eine Kooperation vereinbart, denn dort haben alle WGKK-Versicherte Anspruch auf bis zu zehn Therapiestunden. „Es ist zunächst wichtig, dass wir Angebote erheben und zugänglich machen,“ sagt Schuster. Den CASA-Mitarbeitern stehen auch die zwei Gesundheits-trainerinnen zur Verfügung, eine Innovation, die von der Caritas eingeführt wurde. Diese fahren auch in die externen Einrichtungen und beraten die MitarbeiterInnen vor Ort.

Bereits vergangenes Jahr startete das Projekt „Gesundes Führen“ für das mittlere Management. Die Ausbildung soll auf alle Führungskräfte ausgeweitet werden.

---

## Caritas

Diözese Graz-Seckau

### CARITAS DER DIÖZESE

GRAZ-SECKAU:

Betrieblicher Sozialfonds

---

Die Caritas Diözese Graz-Seckau hat die Idee eines betrieblichen Sozialfonds weiterentwickelt und um ein Beratungsangebot sowie umfassende Informationskampagnen ergänzt.

Das Grundprinzip ist, dass MitarbeiterInnen, die mindestens sechs Monate im Unternehmen sind und sich in einer schwierigen Lage befinden, auf kurzem Weg finanzielle Unterstützung bekommen. Dabei darf kein vermögensvermehrender Effekt entstehen, das heißt es dürfen keine Möbel, kein Auto oder ähnliches gekauft werden. Jedoch z.B. bei Zahnsparungen, Kontoüberziehung oder nach einem Wohnungsbrand kann über ein Formular, auf dem genau die Einkommensverhältnisse angegeben werden müssen, einmal pro Jahr um Hilfe angesucht werden. Weil Alleinerziehende/Verdienende oder Eltern mit geringem Einkommen zu Schulbeginn finanziell sehr belastet sind, wurde ein eigenes Schulstartgeld eingeführt, das für Kinder bis zum 13. Schuljahr ausbezahlt und jedes Jahr an den Verbraucherpreisindex angepasst wird.

---

„Der betriebliche Caritas-Sozialfonds ist mit 35.000 Euro pro Jahr vom Dienstgeber und mit 3.500 Euro vom Betriebsrat dotiert. Die Abwicklung erfolgt über eine Clearingstelle, nachdem der Antrag mit den nötigen Nachweisen über Einnahmen und Ausgaben eingelangt und geprüft ist, ob das Ansuchen den im Folder festgelegten Kriterien entspricht. In komplexen Fällen wird eine fachkundige anonyme interne Beratung zwischengeschaltet“, erläutert Eva Hierzberger, Personalentwicklerin bei der Caritas Diözese Graz-Seckau.

Wichtig ist ihr vor allem, dass alle MitarbeiterInnen über den Sozialfonds und andere Beratungsmaßnahmen Bescheid wissen. Beim Betriebsrat liegt daher eine Infomappe auf, jedem neuen Mitarbeiter wird eine Informationsbroschüre ausgehändigt und der Betriebsrat besucht auswärtige Einrichtungen, um zu informieren. „Für Menschen, die selbst helfen, ist es oft schwierig Hilfe anzunehmen,“ so Hierzberger. Aber Mundpropaganda sowie Informationskampagnen zeigen Wirkung.

---

# Die Projekte



## FAHNENGÄRTNER

### FAHNEN GÄRTNER:

Xundi

Das Familienunternehmen Fahnen Gärtnerei in Mittersill, das Flaggen, Fahnen etc. noch in Handarbeit fertigt, hat im firmeneigenen Garten Gemüse und Kräuter, die in der Kantine verwendet werden. Der Rest der Zutaten wird weitgehend in der Region gekauft. Manchmal bringen auch MitarbeiterInnen selbstgepflückte Eierschwammerl oder Obst für Marmeladen.

„Schwierig war es, als wir einen vegetarischen Tag eingeführt haben,“ erzählt Heide Deutsch, die die Personalabteilung leitet. Anfänglich hätten viele das Kantinenessen an diesem Tag abbestellt. Dann vergab das Unternehmen Punkte für durchgeführte Gesundheitsmaßnahmen wie vegetarisch Essen oder mit dem Rad zur Arbeit fahren. Diese wurden in Geldwert einem Kind mit Behinderung in der Region und einem im Ausland gespendet. Diese Aktion war erfolgreich und wurde weiter fortgesetzt.

Anfang des Jahres können die MitarbeiterInnen immer aus einer Liste Kurse wählen, die das Unternehmen anbieten soll. Das Angebot ist vielfältig und reicht von Tanzkursen, über Rücken-Fit und Stressprävention, Kinesiologie, Kräuter-

kunde und Kochkursen in der Kantine bis hin zu Aura-Soma Beratungen.

Alle Kurse finden in der Arbeitszeit statt. Jeder Mitarbeiter kann auch einen externen Kurs besuchen, der vom Unternehmen gezahlt wird. „Es ist egal was, wir hatten auch schon eine Mitarbeiterin, die Spanisch gelernt hat,“ so Deutsch.

Das Arbeitsumfeld selbst wurde durch Umbauten und die Schaffung eines Erholungsraumes, der von den rund 100 Mitarbeitern auch am Wochenende genutzt werden kann, möglichst angenehm gestaltet. Regelmäßig wird ein Trainer aus Deutschland eingeladen, der einen Kurs in Sachen „wertschätzende Mitarbeiterführung“ hält. Außerdem hat Fahnen Gärtnerei einen „Alternativfonds“, aus dem MitarbeiterInnen Zuzahlungen für alternative medizinische Behandlungen erhalten können, maximal 100 Euro pro Jahr.

## PORSCHE HOLDING

### PORSCHE HOLDING SALZBURG:

Eine Arbeitsstunde für das Kinderschutzzentrum

Nach dem Vorbild ähnlicher Aktionen im deutschen Mutterkonzern konnten im Oktober 2014 die knapp 1.000 MitarbeiterInnen bei Porsche in Salzburg eine Arbeitsstunde spenden. Die Porsche Holding wandelte die Spende in Geld um, verdoppelte die Summe und stockte auf. So konnten 45.000 Euro dem Kinderschutzzentrum, das sich um misshandelte Kinder kümmert, übergeben werden. Dadurch konnten zwei zusätzliche Therapeuten angestellt werden.

„Kinder sind der rote Faden, der sich durch unsere sozialen Aktivitäten außerhalb des Unternehmens zieht,“ erläutert Bernhard Auinger, Betriebsrat bei Porsche. Im Rahmen des Festes zur Eröffnung des neuen Porschehofes in Salzburg konnten die MitarbeiterInnen freiwillig eine Arbeitsstunde spenden. Diese wurde von ihrem Zeitkonto abgebucht bzw. bei „All In“-BezieherInnen direkt vom Lohnzettel abgebogen.

Zur Einmalaktion, die „bei bestimmten Anlässen“ wiederholt werden könnte, gab es auch kritische Stimmen aus der Beleg-

schaft, u.a. weil einige Spenden lieber privat tätigen. „Aber die Neid-Debatte gab es bei uns nicht“, betont der Betriebsrat. Das Unternehmen stelle den eigenen Mitarbeitern ebenfalls Unterstützung und Hilfe zur Verfügung, wenn diese gebraucht werde. U.a. gibt es einen Katastrophenfonds und finanzielle Unterstützung bei psychologischer Betreuung, sowie Sonderurlaube. „Das Unternehmen sieht es aber als Teil seiner sozialen Aufgabe auch Sozialhilfe in der Gemeinschaft zu leisten,“ so Auinger.

Geld für die Unterstützung der Kinderprojekte kommt auch durch den Verkauf ausgemusterter Hardware aus dem Unternehmen. Mitarbeiter können ihren Arbeits-PC oder -Laptop nach Datenlöschung um ca. 100 Euro kaufen. Dieses Geld kommt direkt dem Kinderschutzzentrum oder anderen Projekten, wie der Kinderkrebshilfe zugute. Außerdem gibt es z.B. zu Weihnachten regelmäßig Aktionen, um Spenden für die unterstützten Einrichtungen zu sammeln.



## Betrieblicher Sozialpreis 2015

# Die Preisverleihung



Die strahlenden Sieger mit Bundesminister Rudolf Hundstorfer

### 1. Platz: Marienapotheke Wien

(v.l.n.r.) BM Rudolf Hundstorfer, Mag. pharm. Karin Simonitsch, Mag. pharm. Sreco Dolanc (beide Marienapotheke), Mag. Markus Zeilinger, Sponsor



### 2. Platz: AfB mildtätige und gemeinnützige GmbH

(v.l.n.r.) BM Rudolf Hundstorfer, Ing. Kurt Essler (AfB), Mag. Markus Zeilinger, Sponsor

### 3. Platz: Anker Snack & Coffee

(v.l.n.r.) BM Rudolf Hundstorfer, Gerlinde Tremml, Ralf Teschmit (beide Anker Snack & Coffee), Mag. Markus Zeilinger, Sponsor







(v.l.n.r.) Nicola Brandtmayr (gabarage), BM Rudolf Hundstorfer, Victoria Kadernoschka (gabarage)



(v.l.n.r.) Gisela Kersting-Kristof, MBA (Wiener Sozialdienste), BM Rudolf Hundstorfer, Patricia Tohoury (Wiener Sozialdienste)

## Die Nominierten



Mag.a. Agnes Hanel (Fonds Soziales Wien), BM Rudolf Hundstorfer



Uwe Breuder (Alpa Werke), BM Rudolf Hundstorfer



Key-Speaker Dr. Christian Schober, wissenschaftlicher Leiter und Senior Researcher des Kompetenzzentrums für Nonprofit Organisationen der WU Wien



BM Rudolf Hundstorfer



Interessierte Zuhörer





Betrieblicher Sozialpreis 2015

# Die Bestplatzierten

**ANKER**  
Wien · 1891

## 3. Platz

ANKER:

Jetzt oder nie – Berufsabschluss  
für Erwachsene

Weil es immer schwieriger werde „engagierte Lehrlinge“ zu finden, hat Anker Snack & Coffee sich entschlossen, Arbeitslosen mit einem „Lehrabschluss für Erwachsene“ im Einzelhandel eine neue Chance zu geben. Über den WAFF findet eine Erstausswahl statt. In den ersten beiden Runden waren darunter sowohl MigrantInnen, als auch ältere ArbeitnehmerInnen über fünfzig oder Menschen zwischen 20 und 30, die eine Ausbildung abgebrochen haben.

„Diese Menschen wollen den Job, sie sind mit Herzblut dabei, haben Spaß an der Arbeit und sind verlässlich“, erläutert der Leiter der Personalentwicklung Martin Brosig. Bei jungen Lehrlingen habe die Einzelhandelsausbildung an Attraktivität verloren. Zu den Vorstellungsgesprächen kommt nur ein Bruchteil der Geladenen.

Bei den Kandidaten für den Lehrabschluss für Erwachsene ist die Motivation viel höher. „In der ersten Runde meldeten sich 90 BewerberInnen, 12 wurden genommen, neun haben die Ausbildung fertig gemacht und davon

wurden alle außer einer übernommen“, so Brosig. Auch in den Folgerunden sollen wieder rund 13-14 KandidatInnen ausgesucht werden, die die sechsmonatige Ausbildung an der VHS absolvieren und danach – je nach Vorerfahrung – bei Anker zumindest Praxiserfahrung sammeln, um den Abschluss zu erhalten. Und wenn möglich werden sie auch angestellt.

„Einige mussten wir auf die nächste Runde vertrösten, weil ihre Deutschkenntnisse noch zu schlecht waren“, erläutert Brosig. In vielen Fällen ist aber der Besuch eines Deutschkurses während der Ausbildung möglich, wenn ausreichend Grundkenntnisse vorhanden sind.

Für die Ausbildung erhält das Unternehmen Zuschüsse vom AMS, weil viele der KandidatInnen schwer vermittelbar sind. „Natürlich erfolgt parallel dazu auch weiterhin die Lehrlingsausbildung für Jugendliche“, betont Brosig.



## 2. Platz

AfB  
AfB social & green IT

Große Unternehmen wie die ÖBB, Erste Bank und Sparkassen, A1 Telekom Austria, Unicredit Bank Austria, REWE International oder die Wiener Städtische Versicherung verlassen sich seit Jahren auf AfB social & green IT wenn es um die Löschung von Daten auf Computern geht. Wenn die Hardware im Unternehmen getauscht wird, gehen die Geräte an AfB, wo die Daten mehrfach gelöscht werden und danach eine Zertifizierung der Löschung für jedes einzelne Gerät an das Unternehmen geht.

Die Computer können entweder von den einzelnen MitarbeiterInnen vorreserviert und gelöscht mit Rabatt zurückgekauft werden, oder sie werden in den AfB-Shops oder dem Online-Shop weiterverkauft. AfB wurde mit der Idee über die nächsten Jahre 500 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen im Jahr 2004 in Deutschland gegründet. Mittlerweile hat das Unternehmen Niederlassungen in Österreich und der Schweiz. Kurt Essler, Geschäftsführer in Österreich, bestätigt, dass die Minimumquote von 50 Prozent Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung hierzulande mehr als erfüllt ist.

Von den 32 Arbeitskräften derzeit bei AfB in Österreich sind 18 Menschen mit Behinderung. Menschen mit psychischen und physischen Einschränkungen arbeiten sowohl in der Datenlöschung als auch im Verkauf.

„Die Geräte werden uns größtenteils gratis überlassen,“ so Essler. Durch die Weiterverwendung der Computer können die Unternehmen den Nachhaltigkeitsaspekt in ihrer CSR-Strategie berücksichtigen.

AfB selbst hat auch bereits diverse Kooperationen mit anderen Einrichtungen, die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bereitstellen, abgeschlossen. Außerdem werden im Unternehmen auch Lehrlinge mit Behinderung ausgebildet.

In Klagenfurt wurde bereits eine Zweigniederlassung eröffnet. „Im Endeffekt wollen wir ganz Österreich abdecken“, so Essler.



## 1. Platz

MARIEN APOTHEKE  
Ausbildung und Beratung von gehörlosen Menschen in der Marien Apotheke Wien

Bereits 2007 kam Karin Simonitsch, Leiterin der Marien-Apotheke in Wien 6 die Idee, einen gehörlosen Lehrling auszubilden. Für seine Berufsschulbildung musste ein Dolmetscher zur Verfügung gestellt werden. Dann kam ein zweiter Lehrling dazu und die restlichen MitarbeiterInnen konnten in ihrer Arbeitszeit Gebärdensprache lernen. Unterstützung für den Einsatz von Dolmetschern erhielt die Apotheke vom Sozialministerium Service, das eine große Hilfe gewesen sei.

Ein slowenischer, gehörloser Apotheker, der von der Marien-Apotheke über diverse Netzwerke erfahren hatte, bewarb sich bei Simonitsch. Seit Beendigung seiner Ausbildung arbeitet er als einziger gehörloser Apotheker Europas in Wien. Die Marien-Apotheke ist damit zur Anlaufstelle für Gehörlose geworden. Aber Simonitsch will keine Trennung im Unternehmen. Der gehörlose Apotheker betreut gemeinsam mit einem Kollegen alle Kunden. Die gehörlosen Lehrlinge – demnächst beginnt ein weiterer seine Ausbildung – sind Pharmazeutisch-

Kaufmännische Assistenten (PKA). „Gehörlose Menschen können z.B. im Labor äußerst fokussiert arbeiten, aber man muss viele Dinge bedenken,“ so Simonitsch. So musste die Apotheke Warnlampen auf Maschinen und bei Alarmsystemen einrichten. „Man kann einem gehörlosen Menschen nicht einfach nachrufen, wenn man etwas vergessen hat. Sie kennen auch nichts vom Hörensagen und schnappen Dinge nicht nebenbei auf.“ Viele haben eine eingeschränkte Lesekompetenz.

In Wien leben rund 5.000 von Geburt an gehörlose Menschen. Um diesen den Zugang zum Gesundheitssystem zu erleichtern, entwickelt die Marien-Apotheke gerade die österreichische Gebärdensprache weiter, denn nicht alle medizinischen Ausdrücke sind bislang übersetzt. Auf Facebook können Interessierte die „Gebärde der Woche“ lernen, was die Aufmerksamkeit für Gehörlosigkeit erhöhen soll. Außerdem soll gemeinsam mit Ärzten gearbeitet werden, um Barrieren für Gehörlose auch in diesem Bereich zu verringern.

# Preisträger kommen zu Wort

Mag. pharm. Karin Simonitsch  
Geschäftsführung Marien Apotheke



„Wir sind unglaublich stolz, den Betrieblichen Sozialpreis gewonnen zu haben - und ich noch mehr, da fast alle MitarbeiterInnen bei der Verleihung anwesend waren.“

Mit der Ausbildung und Beratung von gehörlosen Menschen versuchen wir Barrieren im Gesundheitssystem zu reduzieren und eine echte Anlaufstelle für Gehörlose zu sein. Unsere Beratungsangebote und Informationsvideos in Gebärdensprache konnten zustande kommen, weil das Team – gehörlos wie hörend – gemeinsam an einem Strang zieht. Gerade unser Herr Mag. pharm. Dolanc – der einzige gehörlose Apotheker in ganz Europa – hat noch viele Ideen für neue Projekte. Es bleibt also spannend!“

Kurt Essler,  
Geschäftsführer AfB mildtätige  
und gemeinnützige GmbH



„Die Verleihung des Betrieblichen Sozialpreises bedeutet für uns die Bestätigung unseres Weges, Menschen mit Beeinträchtigung in Arbeitsteams zu integrieren

und umweltschonendes Recycling von IT-Geräten zu betreiben. Damit das gelingt, sind die Herausforderungen zu bewältigen, Unternehmen zu finden, die uns ihre gebrauchten IT-Geräte überlassen und Kunden von der Sinnhaftigkeit zu überzeugen, dass Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema ist und dass die Verwendung gebrauchter Geräte für alle von Vorteil ist. Das ist nicht immer einfach, aber die zufriedenen und glücklichen Augen unserer Kolleginnen und Kollegen mit Beeinträchtigung und ein Preis, der uns vor den Vorhang holt, spornen an und geben viel Kraft und Motivation für die Zukunft.“

Gerlinde Tremel,  
Betriebsratsvorsitzende und Initiatorin  
des Projekts bei Ankerbrot



„Für Ankerbrot ist nicht nur die Jugendförderung und -ausbildung wichtig. Seit 2 Jahren sprechen wir mit unserem Projekt „Jetzt oder nie – Berufsabschluss

für Erwachsene“ gezielt Arbeitskräfte jenseits der 40 an und haben damit schon eine Vielzahl engagierter MitarbeiterInnen gewonnen. Wir sehen dies auch als Teil der sozialen Verantwortung von ANKER als Wiener Traditionsunternehmen.“

## Am Ende

Ein spannendes Jahr mit vielen interessanten sozialen Maßnahmen und Initiativen liegt hinter uns und der Blick zurück ist ein durchwegs positiver. 12 Projekte wurden in diesem Jahr für den Betrieblichen Sozialpreis nominiert und spiegeln das herausragende soziale Engagement in den unterschiedlichsten Bereichen wider.

All jenen Unternehmen bzw. deren Vertretern ist zu danken, die ganz bewusst gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, indem sie ihre MitarbeiterInnen bestmöglich unterstützen und aktiv in eine gemeinsame und nachhaltige Unternehmensstrategie einbinden. Herzlichen Dank auch unserer Jury für das Evaluieren der zahlreichen Projekte. Alle Damen und Herren stellen uns schon seit vielen Jahren ihre Zeit und ihre Expertise ehrenamtlich zur Verfügung. Aus der Vergangenheit wissen wir, dass eingereichte und durch uns veröffentlichte soziale Aktivitäten bereits vom einen oder anderen Unternehmen aufgegriffen wurden. Und auch für 2015 wünschen wir uns, dass erfolgreiche soziale Projekte und Maßnahmen, die in die soziale Ideenbörse Betrieblicher Sozialpreis aufgenommen wurden, möglichst viele Nachahmer finden.

Alle bisher eingereichten Projekte finden Sie unter [www.sozialpreis.at](http://www.sozialpreis.at)  
Details und Informationen zum Betrieblichen Sozialpreis 2016 werden unter [www.sozialpreis.at](http://www.sozialpreis.at) zeitgerecht veröffentlicht.



# Bisherige Projekte

## 2008



Norske Skog – Laufend Gutes tun – 1. Platz 2008  
Norske Skog – „Charity Club“ Durch Bewegung für einen guten Zweck Geld sammeln.



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.



Jung und Alt unter einem Dach – nominiert 2008  
Magna Powertrain – 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

# Bisherige Projekte

## 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



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



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



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



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



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



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

## 2012



dm Drogeriemarkt – 1. Platz 2012 – Gelebte kulturelle Vielfalt



Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser – 2. Platz 2012 (ex aequo)  
Integrative Lehrlinge



Fröling Heizkessel- und Behälterbau – 2. Platz 2012 (ex aequo)  
Jugendliche aus der geschützten Werkstatt in die Arbeitswelt bringen



Caritas Socialis – 3. Platz 2012 – Absolute Härtefälle abfedern



Wenatex – nominiert 2012  
Arbeit für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung



Kinderdorf Vorarlberg – nominiert 2012  
Gesundheitsprogramm als Krankheitsprävention



Technosert – nominiert 2012  
Gesundheit als Teil des Management-Systems



Würth – nominiert 2012 – Gesundheit für Körper und Geist



Unito – nominiert 2012 – Es beginnt mit Sommercamps



Stift Klosterneuburg – nominiert 2012  
Profitorientiertes Unternehmen mit Familie vereinbaren



Volkshilfe Wien – nominiert 2012  
Fit mach mit als Formel für Arbeitszufriedenheit



Landeskrankenhaus Rohrbach – nominiert 2012  
Arbeitsverhältnis verändert sich mit Lebensphasen



Anker Snack & Coffee – nominiert 2012  
Wohnungsnot mit Notwohnung gelindert



T-mobile – nominiert 2012 – Lehrlingsförderung mit Inklusion



Wien Energie – nominiert 2012 – Vom Elektrikerlehrling zum Dr. tech.

# Bisherige Projekte

## 2013



Wiener Linien – 1. Platz 2013 – Beifahrer in Krisensituationen



Brau Union – 2. Platz 2013  
Gesunde MitarbeiterInnen in ganz Österreich als Ziel



Wiener Hilfswerk – 3. Platz 2013 – Zeit für die MitarbeiterInnen



Lietz – nominiert 2013 – Arbeitsplatz als Therapieplatz



assista – nominiert 2013 – Zurück ins (Arbeits)Leben



BFW – nominiert 2013  
Kinderlachen im Wienerwald



Exit-sozial – nominiert 2013 – Den Helfenden helfen



Fonds soziales Wien – nominiert 2013  
Geplante Auszeit



Garten leben – nominiert 2013  
Grüner Daumen bis ins Büro



Würth – nominiert 2013 – Überlastungshilfe ohne Tabu



Hauptverband der Sozialversicherungsträger – nominiert 2013  
Sommerkurse sind mittlerweile die Regel



Graz-Köflacher Bahn- u. Busbetriebe – nominiert 2013  
Hilfe im Umlageverfahren



Zauner Anlagentechnik – nominiert 2013  
Betriebsrat als Drogenberater



Habau Group – nominiert 2013 – Auf den Arbeitgeber bauen

## 2014



Kühne + Nagel – 1. Platz 2014  
– Verankerung von sozialer Verantwortung in der Lehrlingsausbildung



Grüne Erde – 2. Platz 2014  
Integration von Menschen mit  
Benachteiligung in die Arbeitswelt der Terra Verde ProduktionsgmbH



Steiermärkische Sparkasse – 3. Platz 2014  
Betriebliches Eingliederungsmanagement „Wiedereinstieg  
nach einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit“



Hilfswerk – nominiert 2014  
Zurück ins Leben. Auf den Flügeln des Gesangs



POST AG – nominiert 2014  
Post sozial – Präventionsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen



Wozabal – nominiert 2014  
Mitarbeiterförderung und Mitarbeiterbindung



Assista Soziale Dienste – nominiert 2014  
Vitas – Vitale assista, Gesundheitszirkel 50 Plus



Casa Leben im Alter – nominiert 2014  
Audit Vereinbarkeit von Pflege und Familie



LKH Bregenz – nominiert 2014  
Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung „Die Klinikmäuse“



Rondo Ganahl – nominiert 2014  
Ganahl'sche Unterstützungskasse



Infineon – nominiert 2014  
Innerbetriebliche Servicestelle / Inhouse Mediation

[verein@fair-finance.at](mailto:verein@fair-finance.at)

Alser Straße 21, 1080 Wien

T +43 1 405 71 71 - 0

F +43 1 405 71 71 - 71

ZVR 793447820

