



DER REPORT

Sonderheft der **WIRTSCHAFTS
NACHRICHTEN**

Gemeinsam an unternehmerischen Zielen arbeiten

ARBEITSWELT

AUF ZU NEUEN UFFERN

WIE SICH DIE ARBEITSWELT IN ZUKUNFT ENTWICKELT



Wirtschaft fordert soziale Kompetenzen

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) reagiert.

Eine umfassende Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt umfasst neben dem Erkennen individueller Stärken und Fähigkeiten der jungen Menschen auch Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Das Fehlen so genannter „Social Skills“ bei Jugendlichen wird für die Wirtschaft zu einem immer größeren Problem. Das haben auch die Kontakte mit Unternehmen während der NEBA-Schnuppertage deutlich gezeigt.

So fehlt es laut NEBA-Wirtschaftsbarometer vielen Jugendlichen bei ihrem Eintritt in die Arbeitswelt vor allem an zwei Kernkompetenzen: schulischen Grundkenntnissen sowie sozialen Umgangsformen.

Netzwerk Berufliche Assistenz bekommt Verstärkung.

Die Erfahrungen im Jugendcoaching, eines der derzeit fünf Angebote des Netzwerkes, haben gezeigt, dass viele Jugendliche für eine weiterführende Ausbildung oder den Einstieg in die Arbeitswelt noch nicht bereit sind und es niederschwelliger Angebote zur Nachreifung bedarf.

Mit 1.1.2015 wurde mit **der Produktionsschule** (zuvor im Pilotbetrieb als „AusbildungsFit“ bezeichnet) ein weiteres, wesentliches Modul in das Netzwerk Berufliche Assistenz integriert.

Ziel der Produktionsschule ist die Erlangung der individuellen Ausbildungsreife benachteiligter und behinderter Jugendlicher. Mit der operativen Umsetzung dieses neuen Angebots im Rahmen von NEBA wurde das Sozialministeriumservice beauftragt.

Im Pilotjahr 2014 absolvierten ca. 1.300 Jugendliche die Produktionsschule. Mit der bundesweiten Ausrollung 2015 wird mit ca. 2.000 TeilnehmerInnen in 42 einzelnen Angeboten der Produktionsschule gerechnet. In den Folgejahren soll ein bedarfsgerechter Ausbau stattfinden.



Schon der Abschluss einer Lehre senkt das Arbeitslosigkeitsrisiko auf weniger als ein Drittel.

Im Rahmen der Strategie AusBildung bis 18 wird dieses neue Angebot neben dem Jugendcoaching und den weiteren NEBA-Angeboten Arbeitsassistenz, Berufsausbildungsassistenz und dem Jobcoaching eine wichtige Rolle spielen.

NEBA-Schnuppertage - Erfolgreiches Modell bewährt sich in der Praxis

Bei der 2014 zum zweiten Mal angebotenen Schnuppertageaktion des Sozialministeriumservice nahmen fast 300 Unternehmen teil. Insgesamt konnten fast 1.300 Schnupperplätze interessierten Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren angeboten werden.

Sowohl im Jugendcoaching als auch im Rahmen der Produktionsschule sind Schnuppertage in der Wirtschaft ein wichtiger Baustein bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

Damit ist aus einer Aktion ein wesentlicher Bestandteil der Angebote der NEBA-Anbieter/innen geworden. Das „Schnuppern in der Wirtschaft“ wird vom Netzwerk berufliche Assistenz 2015 als regelmäßige Leistung angeboten.

Infos für interessierte Unternehmen unter:

www.neba.at

Schöne neue Arbeitswelt?

Die Arbeitswelt der Zukunft ist als Thema ebenso aktuell wie spannend. Dementsprechend wird viel darüber geschrieben. Im Mittelpunkt stehen dabei zumeist Fragen der Flexibilisierung, die die Beschäftigten wie die Unternehmen gleichermaßen berühren. Wie werden flexible Arbeitszeiten und unterschiedliche Arbeitsplätze bestmöglich koordiniert, und wie wird die innerbetriebliche Kommunikation auf die neuen Bedingungen abgestimmt und optimiert? Auch das Design der zukünftigen Bürowelt, das zwischen cooler Hotellobby und gemütlicher Wohnzimmerecke changiert, wird gerne als Thema aufgegriffen. Diese Erscheinungsformen der Arbeitswelt von morgen sind aber nichts anderes als der Ausdruck von Zeitgeist in einer organischen Fortentwicklung dessen, was umfassend mit Arbeitswelt zu beschreiben ist. Es waren immer die technischen Errungenschaften, die die Arbeitswelt revolutioniert oder zumindest nachhaltig umgestaltet haben.

Maßgeblich für die Entwicklung der Arbeitswelt der Zukunft ist jedoch die Beantwortung von drei fundamentalen Fragen: 1. Wie schnell stellen wir uns auf die Herausforderungen des digitalisierten Arbeitsplatzes ein, ohne unter permanenter Überforderung zu leiden? 2. Wie stimmen wir die Lebensarbeitszeit auf die demografischen Veränderungen ab? 3. Mit welchen Modellen wird die Altersvorsorge gesichert?

Die Zukunft will gestaltet werden, findet Ibr

Siegfried Hetz M.A.
Redakteur



Foto: Richard Opelka

shaping tomorrow with you

Break through
to a new era
of information
security

FUJITSU LIFEBOOK
U904 Ultrabook™



FUJITSU



Built for Business.
Ready for the Future.
Powered by Intel® Core™
i7 vPro™ Processor.





Wirtschaft und Arbeitswelt im Wandel:

Mitarbeiter und Unternehmen müssen flexibler werden

Die österreichische Wirtschaft unterliegt einem starken Strukturwandel – und das nicht erst seit der Finanz- und Wirtschaftskrise. Branchen wachsen, andere wiederum schrumpfen. Diese Entwicklung erfordert einen hohen Anpassungsbedarf für Arbeitnehmer und Unternehmen. Das Schlagwort der Zukunft heißt Lernfähigkeit.

Von Christian Wieselmayr

Unser Großeltern arbeiteten noch ein Leben lang am gleichen Ort für dieselbe Firma. Heute wechseln wir im Schnitt alle zehn Jahre das Unternehmen, arbeiten auf verschiedenen Kontinenten, im Homeoffice, am Strand – oder gar nicht. Wie also wird das Arbeiten im Jahr 2030 aussehen?

Unsere Großeltern arbeiteten noch ein Leben lang am gleichen Ort für dieselbe Firma.

Die Veränderungen werden einschneidend sein und sie werden immer mehr Bereiche des Arbeitsalltags betreffen. Die technologische Entwicklung wird weiter voranschreiten, und schon bald

werden Dinge möglich sein, die sich für uns heute noch als Science-Fiction darstellen. Das Kompetenzprofil, das von einer guten Führungskraft erwartet werden wird, wird vielfältiger ausfallen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen bereit sein, sich ein Leben lang

fortzubilden und weiterzuentwickeln. Das betrifft nicht nur die fachlichen Fähigkeiten, sondern vor allem auch die sozialen. Die Studie „Work:Design – Die Zukunft der Arbeit gestalten“ des Zukunftsinstitutes beschreibt die bevorstehende Entwicklung so: „Aus Arbeit wird mehr Arbeit, um danach zu ‚anderer Arbeit‘ zu werden, die auch nicht weniger wird. Es wird kleinteiliger. Kooperierende und kollaborierende Umfeldler werden zunehmend komplexer. Und dieser Komplexität wird man nur durch weitere Individualisierung der Arbeit habhaft.“ Das bedeutet im Endeffekt, dass sich – um produktiv und erfolgreich bleiben zu können – nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Unternehmen diesen neuen Arbeits- und Lebenskonzepten anpassen und flexibler werden müssen.

Arbeitswelt in Bewegung

Mit der Globalisierung in den vergangenen zwei Jahrzehnten ist der Druck auf Unternehmen ge-

„In 60 Prozent der Unternehmen sind Smartphones bereits Standard.“

Thomas Schmutzer,
Geschäftsführer HMP

stiegen, sagt Karin Steiner, Soziologin und Chefin des Forschungszentrums abif. „Diesen Druck geben sie an die Mitarbeiter weiter.“ Seit der Wirtschaftskrise 2008 hat sich die Lage verschärft. Stellen werden gestrichen, das Arbeitspensum wächst, Stress und Unsicherheit gehören zum Joballtag. Das sind triste Aussichten, wenn der Mensch es nicht schafft, mit dem Umbruch umzugehen – soll heißen, nicht flexibler wird. „Doch die Unternehmen können nicht nur Flexibilität von den Mitarbeitern einfordern, sie müssen ihnen gegenüber auch flexibler werden“, kritisiert Steiner. Auszeiten, Bildungskarenz, die Reduktion der Arbeitszeit werden den Mitarbeitern in der Realität viel zu wenig gewährt. „Die Arbeit wird den Lebensbedingungen der Menschen oft noch nicht gerecht“, so die Soziologin. Umgekehrt könnten immer weniger Menschen den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden. Mit ersten Konsequenzen, die vor 20 Jahren noch kaum denkbar waren: Wer nicht mit dem Tempo des Wandels mithalten kann, ist rasch weg vom Arbeitsmarkt.

Neue Führung

Auch der Führungsstil in den Unternehmen befindet sich im Umbruch und hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Laut Hay-Group-Studie „Best Companies for Leadership“ setzen Unternehmen stärker auf den kooperativen, hierarchieunabhängigen Führungsstil. Es gibt weniger Hierarchieebenen, Mitarbeiter haben mehr Recht auf Mitbestimmung, in diversen Branchen sind sie mittlerweile auch am Gewinn beteiligt. Selbstorganisation in Unternehmen wird zunehmend zum Thema: Teams arbeiten selbstbestimmt ohne Vorgesetzte. Manche Firmen wie das US-Agrarunternehmen Morning Star verzichten sogar ganz auf die Führungsriege. Die Mitarbeiter werden angehalten, Neuerungen von sich aus zu entwickeln, ihre Stellenbeschreibungen selbst zu verfassen und – in Zusammenarbeit mit Experten – eigenständig zu entscheiden, welche Maschinen sinnvollerweise anzuschaffen sind.

Flexibilität

Die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen zusehends: Laut der Studie „Flexible Working“ von Deloitte finden 78 Prozent der österreichischen Führungskräfte, dass sich Arbeitgeber



Karin Steiner,
Soziologin und
Chefin des
Forschungszen-
trums abif

Foto: Julia Svoboda

Veränderung erzeugt Widerstand. Immer.

Eine gesunde Reaktion der Psyche, um sich später auf den Wandel einstellen zu können. Wie Mitarbeiter auf Veränderung reagieren, beschreibt der deutsche Experte Eike Wagner im Buch „Das Change Factory Prinzip“:

- 1. Schock.** Der Verlust von gewohnten Arbeitsweisen, Strukturen und Kollegen löst beim Mitarbeiter einen Schock aus.
- 2. Verneinung.** Die Mitarbeiter verdrängen die Veränderung, machen weiter wie bisher. Führungskräfte sollen den Mitarbeitern die Dringlichkeit der Veränderung vor Augen zu halten.
- 3. Widerstand oder das „Tal der Tränen“.** Den Mitarbeitern wird bewusst, dass sie Altes loslassen und das Neue akzeptieren müssen. Sie reagieren mit Wut, Frust, Sabotage. Führungskräfte sollten Verständnis zeigen und zuhören.
- 4. Anpassung.** Noch herrscht Unsicherheit vor – es werden Fehler gemacht, aber man arrangiert sich mit dem Neuen. Gegen Überforderung und Demotivation braucht es Weiterbildung und Coaching.
- 5. Commitment.** Die Mitarbeiter verinnerlichen die neuen Strukturen, Routine setzt ein.

WISSEN ■ TECHNIK ■ LEIDENSCHAFT



LIFE LONG
LEARNING

am neuesten
Stand von
Wissenschaft,
Wirtschaft
und Technik



WEITERBILDEN MIT TU GRAZ LIFE LONG LEARNING

■ BERUFSBEGLEITENDE UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE, MASTERPROGRAMME, KURSE UND SEMINARE

Innovationskompetenzen für F&E-Leiter/innen, RFID, MATLAB, Wohnbau und Psychologie, Wasserkraft, Angewandte Statistik, Paper and Pulp Technology, Lebensmitteltechnologie, Traffic Accident Research, Grundlagen elektrischer Antriebe, Elektronenmikroskopie, Praxisgerechte Bestimmung von Messunsicherheiten u.a.

■ ZIELGRUPPEN

StudienabsolventInnen, Fachkräfte mit Vorkenntnissen, Wirtschaft und Industrie

Kostenlos Weiterbildungsprogramm 2015 bestellen oder
downloaden unter ► www.LifeLongLearning.tugraz.at
Weitere Infos unter: lifelong.learning@tugraz.at, T: +43 (0)316 873-4932



Welche Mittel und Technologien setzen Sie heute ein / möchten Sie zukünftig einsetzen, um mit Kollegen und Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten?



Quelle: Sage Software GmbH / Smart-Research GmbH, Feb. 2012, heute: n=281, zukünftig: n=351, Mehrfachnennungen möglich; Bild: Fotostock

Das Büro der Zukunft

Wer in ein paar Jahren seinen Arbeitsplatz betritt, muss kein Licht mehr aufdrehen, denn das Büro verfügt über „Ambient Intelligence“. Der Raum erkennt, wer ihn betritt, und schafft elektronisch einen individualisierten Arbeitsplatz. Licht, Farbe und Temperatur werden auf den jeweiligen Nutzer abgestimmt. Ganze Wände werden zu riesigen Displays, das Handy ist mit



allen möglichen Gegenständen am Arbeitsplatz vernetzt. Gesteuert wird alles mit Gesten und irgendwann einfach nur mit Gedanken. Der Mitarbeiter wird künftig mit speziellen Handschuhen in der virtuellen Welt Gegenstände betasten und bearbeiten können, die in der realen Welt noch gar nicht existieren. So lautet zumindest die Prognose von **Heiko von der Gracht** (Bild), Leiter des Think-Tanks für Zukunftsmanagement des Institute of Corporate Education e.V. Auch die AUVA denkt selbstverständlich bereits an die Arbeitssicherheit von morgen: „Die

Ausstattung der heutigen stationären Arbeitsplätze in Fragen von Ergonomie und Licht ist zum Großteil verwirklicht. Darüber wird man in Zukunft weniger Kontrolle haben, wenn die Menschen mit mobilen Endgeräten in der U-Bahn, im Vorzimmer des Kunden, im Park und daheim auf dem Sofa arbeiten“, führt Klaus Wittig, zuständig für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt AUVA, aus.

Foto: Oracle time

mit flexibler Arbeitsgestaltung wie Homeoffice oder dem Aufweichen starrer Arbeitszeiten attraktiver machen. Umgesetzt würde das in den Unternehmen allerdings zu wenig. Es gibt aber auch Schattenseiten dieser Entgrenzung, wie eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zeigt: Bereits 27 Prozent der Befragten müssen demnach häufig oder oft in der Freizeit für die Firma erreichbar sein. Fast jeder Siebente oder 15 Prozent arbeiten sehr häufig oder oft unbezahlt in ihrer Freizeit.

Wandel von Arbeit und Büro

Das Beratungsunternehmen HMP und die Fachhochschule KREMS haben Unternehmen zu Veränderungen in der Bürokommunikation und auf dem Arbeitsplatz befragt. In der Diskussion steht auch das Büro selbst. Ist es nun Raum oder gar Werkzeug? „Fit für die neue Welt des Arbeitens – Kommunikation und Kollaboration in Österreich“ ist der Titel der Neuauflage einer jährlichen Studie von HMP und IMC FH KREMS. Bereits zum fünften Mal wurden die Anforderungen und Ausprägungen von Kommunikation und Zusammenarbeit sowie die Trends in der Arbeitswelt beleuchtet. Die Ergebnisse der Befragung von mehr als 200 Teilnehmern in Österreich bestätigen die Trends, die in den vergangenen Jahren beobachtet wurden. „Seit der ersten Studie vor fünf Jahren ist jedes Jahr die Einschätzung gestiegen, dass flexibles Arbeiten essenziell für Arbeitgeberattraktivität ist“, bestätigt HMP-Geschäftsführer Thomas Schmutzer. 2014 waren noch knapp 77 Prozent der Befragten der Meinung, dass Unternehmen, die kein flexibles Arbeiten anbieten, für potenzielle Bewerber unattraktiv sind. Innerhalb eines Jahres ist dieser Wert auf nun bereits über 91 Prozent gestiegen. So werden mittlerweile Angebote von Firmen sehr geschätzt,

„Die Arbeit wird den Lebensbedingungen der Menschen oft noch nicht gerecht.“

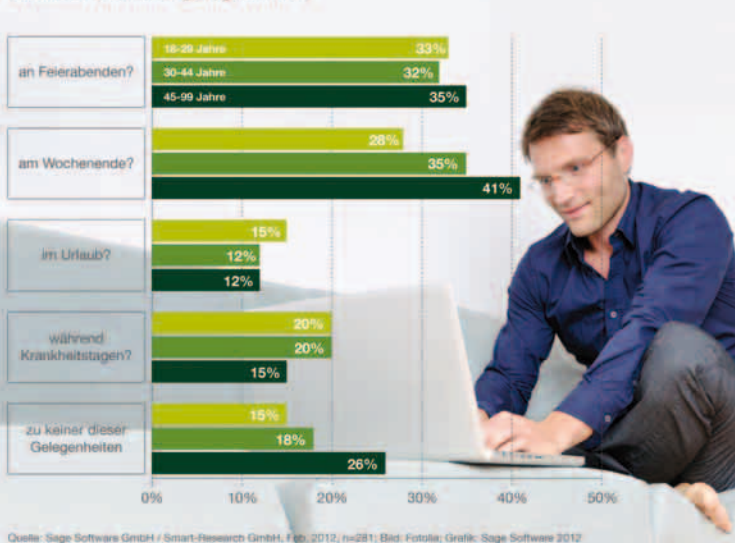
Karin Steiner, Soziologin und Chefin des Forschungszentrums abif

die die Möglichkeit bieten, ein bis zwei Tage in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Immer mehr Menschen ist diese Möglichkeit wichtig, um Familie und Karriere vereinen zu können. 46 Prozent finden die Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können, gleich wichtig wie eine Gehaltserhöhung – ebenfalls eine Steigerung des Vorjahreswertes (2014: 40,6 Prozent). Dieser Faktor ist jedoch keine alleinige Domäne junger Arbeitnehmer. Der Umfrage zufolge sind 41 Prozent davon überzeugt, dass gerade auch im Alter die „neue Welt des Arbeitens“ zu einer höheren Lebensqualität und Produktivität zugleich führen kann.

Neue Kommunikationstechnologien

„Auch an den Telekommunikationstrends kann man die Entwicklung in Richtung ‚New World of Work‘ ablesen. Nur noch die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass die Arbeitsplätze im Unternehmen mit Festnetztelefonen als Standard ausgestattet sind.

Arbeiten Sie heute gelegentlich...



Die Ausstattung mit Smartphones verbessert sich hingegen stetig: In 60 Prozent der Unternehmen sind Smartphones bereits Standard“, sagt Schmutzer. Vor drei Jahren gaben dies erst 46 Prozent der Befragten an. Dem Experten zufolge ermöglichen zeitlich und örtlich flexible Arbeitsweisen Produktivitätssteigerungen zwischen fünf und 15 Prozent. Die Mitarbeiterzufriedenheit steigt zwischen zehn und 20 Prozent. Für die Teamarbeit und Kommunikation mit den Kollegen sind allerdings neue Technologien notwendig. Vor allem Kollaborationsplattformen und gemeinsame Kalenderfunktionen werden als essenziell gesehen. „Unified-Communication-Lösungen“, die Telefonie, Mails, Chats und Präsenzinformation in einem Tool vereinheitlichen, sind ebenfalls gefordert, da mobil arbeitende Mitarbeiter ansonsten den Anschluss ans Geschehen im Unternehmen verlieren.

Höhere Produktivität, niedrigere Kosten

„New World of Work rechnet sich für Unternehmen. Über 80 Prozent der Studienteilnehmer weisen darauf hin, dass neue innovative Arbeitsmodelle dazu beitragen, Krankenstände zu senken. Das reduziert Kosten und erhöht die Produktivität von Unternehmen“, erklärt Studienautor Michael Bartz. Bartz ist Leiter des „New World of Work“-Forschungszentrums an der IMC Fachhochschule Krems und beschäftigt sich seit Jahren intensiv mit diesem Phänomen. Er spricht von einer Parität der positiven Auswirkungen: „New World of Work ist genauso wichtig für Unternehmen wie für Arbeitnehmer. Über 80 Prozent der Studienteilnehmer sagen, dass neue innovative Arbeitsmodelle die Lebensqualität der Belegschaft steigern.“ Bartz beobachtet, dass Unternehmen von Jahr zu Jahr technisch besser auf diese Anforderungen vorbereitet sind. Inzwischen geben bereits fast 50 Prozent der Unternehmen an, dass die Belegschaft fast vollständig mit Laptops ausgestattet ist. Und in rund 30 Prozent der Unternehmen kommen bereits Tablets zum Einsatz. Das Büro bleibt dabei aber auch weiterhin als Treffpunkt wichtig. Der Trend zur neuen Arbeitswelt stellt Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vor große Herausforderungen: Sowohl eine veränderte Mitarbeiterführung als auch verstärkte Eigenverantwortung sind gefragt. „Als eines der größten Erfolgskriterien wird der Kompetenzaufbau zum Selbstmanagement gesehen“, meint Bartz, „es ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen umgesetzt werden kann. Eigenständiges Arbeiten und Organisieren müssen zur Kultur des Unternehmens passen. Oft ist dazu ein Wechsel in der Managementphilosophie gefordert.“

Re-Integration älterer Arbeitnehmer

Auch dieses Thema wird – schon allein der leeren Pensionskassen wegen – in Zukunft eine große Rolle spielen. Neue Ansätze dazu kommen von Renate Pyrker, Geschäftsführerin der Austria Bio Plastics in Wels. Ihre Idee der „Seniorenlehre“ stößt sowohl bei Unternehmern als auch bei Arbeitssuchenden auf immer größeres Interesse. Pyrker schlägt eine „Senior-Experts-Lehre“ für Arbeitslose im Ausmaß von zwei bis drei Jahren vor, inklusive Entgelt, ähnlich wie bei Lehrlingen. Der Vorteil: Ausbildung bzw. Umschulung findet in den Betrieben statt, hohe Schulungskosten entfallen. Außerdem profitieren Unternehmen in hohem Maß vom Wissen dieser „Senior Experts“ und der Synergie von Jung und Alt. Dieser Idee stehen vor allem jene Unternehmen offen gegenüber, die zusätzliche Arbeitskräfte gut gebrauchen könnten, diese aber aufgrund des momentan zu geringen Wirtschaftswachstums zu herkömmlichen Konditionen nicht finanzieren können. Das erfordert neben einer flexiblen Haltung von Mitarbeitern vor allem auch ein Umdenken in der Politik. „Hier ist der Gesetzgeber gefragt. Unsere Arbeitsgesetzgebung ist viel zu starr und unbeweglich, um Unternehmen rechtzeitig die Anpassung an die sich immer schneller ändernden Anforderungen zu ermöglichen“, appelliert Renate Pyrker.

Foto: Austria Bio Plastics



Erhältlich im
Apple App Store und
Google Play Store



AMS. Vielseitig wie das Leben.

Gesundheit, ein kostbares Gut Förderung und Vorsorge am Arbeitsplatz

Gesundheit ist viel mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit. Sie umfasst den gesamten Lebensbereich. Wenn Arbeit krank macht, stehen die Zeichen auf Sturm. Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger zeigt auf, wie wichtig die betriebliche Gesundheitsförderung ist.

Von Siegfried Hetz

Die WHO stuft Stress als Krankmacher Nummer eins in der modernen Arbeitswelt ein. Das ist ein alarmierender Tatbestand mit weitreichenden Folgen. Stress, wenn ein gesundes Maß überschritten wird, beeinträchtigt nicht nur die Lebensqualität in erheblichem Maß und wirkt sich nachteilig auf die Arbeitsleistung aus. Stress kann auch Unfälle verursachen und Auslöser für organische Leiden sein. Offensichtlich führt die Arbeitswelt von heute zu einem vermehrten Aufkommen von Stress. Selbst wenn Zahlen nach oben geputscht und Bilder der Arbeitswelt in düsteren Farben gemalt werden, so viel wie heute war von Stress in Bezug auf die Arbeit noch nie die Rede. Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an jeden Einzelnen. Und die bange Frage, genüge ich den Ansprüchen, die an mich gestellt werden, wird heute auch mehr denn je gestellt. Umso wichtiger ist es, dass am Arbeitsplatz ausreichend Gesundheitsförderung betrieben wird.

Was ist betriebliche Gesundheitsförderung?

„Die betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich im gleichen Maße für die Beschäftigten wie für das Unternehmen: Die einen möchten gesund bleiben und sich wohlfühlen, die anderen möchten mit gesunden und damit leistungsfähigen Mitarbeitern im Wettbewerb bestehen“, darauf weist der Hauptverband auf seiner Homepage hin. Und weiter heißt es, betriebliche Gesundheitsförderung könne gezielt Arbeitsbelastungen verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten stärken. Erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung gleicht einem Lernzyklus, der Bedarfserhebung, Konzeption, Maßnahmenumsetzung und Erfolgskontrolle umfasst.

Was bringt betriebliche Gesundheitsförderung den Unternehmen?

- Erhöhte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität,
- gesteigerte Produkt- und Dienstleistungsqualität,
- verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation,
- langfristige Senkung von Krankheitskosten,
- Imageaufwertung für das Unternehmen.



Welche Vorteile ergeben sich hinsichtlich der Arbeits- und Lebensqualität?

- Weniger Arbeitsbelastung,
- verringerte gesundheitliche Beschwerden,
- gesteigertes Wohlbefinden,
- besseres Betriebsklima,
- gesünderes Verhalten in Betrieb und Freizeit.

Gesundheitsförderung als Unternehmensstrategie

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu verbessern. Dabei werden Arbeitsbelastungen jeglicher Art unter die Lupe genommen. Weil Beschäftigte und Unternehmer gemeinsame Interessen verfolgen, schafft die betriebliche Gesundheitsförderung eine Situation, bei der sich beide Seiten als Gewinner fühlen dürfen. <

Die beste Vorsorge für die persönliche Gesundheit kann nur jeder Einzelne selbst treffen.

Foto: nyul/iStock

In der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung heißt es einleitend: „Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg der Europäischen Union.“ Mitglieder des Europäischen Netzwerkes sind Organisationen aus allen EU-Mitgliedsstaaten, den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie der Schweiz.

Daumen hoch ...

... gegen Handverletzungen!

Bezahlte Anzeige



Hände gut, alles gut!

Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen – fast jeder zweite Arbeitsunfall betrifft die Hand. Dabei könnten viele von ihnen vermieden werden! Es gibt viele Möglichkeiten, das Unfallrisiko zu senken: Die Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen sowie höchste Konzentration bei jedem Handgriff stehen dabei an erster Stelle!



Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at



Foto: monkeybusinessimages/ iStock

„Zubrot“ zur Pension

Betriebliche Vorsorge als zweite Pensionssäule

Das Angebot ist da, der Markt auch, nur bei der Nachfrage hapert es. Warum das so ist, könnte am fehlenden steuerlichen Anreiz liegen.

Von Felix Meiner

Die Experten fordern sie schon seit Langem, seit Kurzem hat sie auch der Finanzminister auf seiner Agenda. Die Rede ist von einer längst überfälligen Reform des Pensionssystems. 2014 haben die Bundeszuschüsse für die ASVG-Pensionen über zehn Milliarden Euro betragen, womit sie um 63 Millionen überschritten wurden. Der Finanzrahmen, so ist zu vernehmen, sieht bis 2018 einen fixen Anstieg um etwa 1,4 Milliarden auf zwölf Milliarden Euro aus dem Budget vor – Tendenz steigend.

2014 haben die Bundeszuschüsse für die ASVG-Pensionen über zehn Milliarden Euro betragen.

Vor gut zehn Jahren wurde mit dem Aufbau der betrieblichen Pensionsvorsorge als zweiter Säule des gesamten Pensionssystems begonnen. So richtig durchgesetzt hat sich dieses Modell aber auch nach zehn Jahren noch nicht. Das zu ändern, bedürfte es einer politischen Entscheidung. Die jüngsten Signale von Sozialminister Rudolf Hundstorfer zeigen keinerlei Reformbereitschaft.

So liegt es in den Händen der Unternehmen, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine betriebliche Vorsorge zusätzlich für das Alter ab-



Ralph Müller, Vertriebsvorstand der Wiener Städtischen Versicherung: „Mit 300 Euro im Jahr lässt sich kein signifikantes Kapital für die Altersvorsorge aufbauen. Deshalb sollte die steuerbegünstigte Höchstgrenze deutlich angehoben werden.“

Foto: Wilke

zusichern. Im Wettbewerb um Fachkräfte ist das Angebot einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge durchaus als ein weiterer Anreiz zu verstehen. Sei es, dass damit Arbeitskräfte fester an das Unternehmen gebunden werden, oder sei es im Wettbewerb mit anderen Unternehmen um die immer rarer werdenden gut ausgebildeten Fachkräfte. Auch Ralph Müller, Vertriebsvorstand der Wiener Städtischen Versicherung, betont in diesem Zusammenhang: „Um Fachkräfte an das Unternehmen zu binden, werden Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge immer wichtiger.“

Aufgrund der gesetzlich festgelegten Rahmenbedingungen sind sich die Produkte der betrieblichen Vorsorge der einzelnen Versicherungsunternehmen wie Wiener Städtische, Generali oder Merkur weitgehend ähnlich.

Zukunftssicherung

Die sogenannte Zukunftssicherung ist eine staatlich geförderte Vorsorge für Arbeitnehmer von bis zu 300 Euro im Jahr. Die Grundlage dafür wurde im Einkommensteuergesetz § 3 (1) 15a geschaffen. Die Aufwendungen sind für die Zukunftssicherung der Mitarbeiter gebunden. Diese Vorsorge kann allen Beschäftigten oder einer ausgewählten Gruppe zukommen. Die Vorsorge läuft über das Unternehmen, das die Prämien als steuermindernde Betriebsausgabe steuerlich absetzen kann. Je nachdem, wel-

ches Modell gewählt wird, zahlt das Unternehmen die Sozialleistung selbst steuer- und abgabenfrei, oder die Mitarbeiter wählen eine Bezugsumwandlung. Das heißt, ein Teil der Bezüge wird in die Zukunftssicherung umgewandelt. Dann fallen zwar Sozialabgaben an, aber keine Lohnsteuer. Wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verläßt, bleibt der Leistungsanspruch immer beim Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber beendet die Prämienzahlung bei Austritt aus dem Unternehmen, und der Arbeitnehmer nimmt sein Kapital mit. Die Auszahlung ist in jedem Fall steuerfrei.

Vorteile der Zukunftssicherung:

- Die Prämien bis zu 300 Euro im Jahr sind als steuermindernde Betriebsausgabe absetzbar.
- Je nach gewähltem Modell fallen keine Lohnnebenkosten bzw. Sozialversicherungsbeiträge an.
- Aufgrund der Steuerersparnis erhalten die Beschäftigten höhere Beträge als bei einer privaten Vorsorge.



Foto: kmlmtz/66/iStock

Betriebliche Kollektivversicherung

Die betriebliche Kollektivversicherung ist als eine garantierte Zusatzpension ohne Lohnnebenkosten für das Unternehmen zu sehen. Sie ist grundsätzlich für alle Mitarbeiter möglich. Genauso wie bei der Zukunftsvorsorge kann das Unternehmen aber auch für die Kollektivversicherung bestimmte Gruppen der Beschäftigten auswählen. Als Auswahlkriterium könnte die Dauer der Zugehörigkeit definiert werden.

Die betriebliche Kollektivversicherung kann auch von geschäftsführenden Gesellschaftern bis zu einer Beteiligung von 25 Prozent genutzt werden, ebenso von angestellten Geschäftsführern sowie von Mitgliedern des Vorstands, die Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit beziehen.

Die Verträge werden auf die Namen der entsprechenden Mitarbeiter ausgestellt. Die Ansprüche bleiben auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Die Leistungen sind garantiert und werden bei Fälligkeit direkt an die im Vertrag Berechtigten gezahlt.

Vorteile der betrieblichen Garantie-Pension, wie sie von den Versicherungen beschrieben werden:

- Garantierte Mindesthöhe der späteren Zusatzpension bereits bei Einstieg in das Vorsorgemodell.

- Die jährlichen Zuweisungen variabler Gewinnanteile führen in der Ansparphase zur Erhöhung der garantierten Leistung und in der Auszahlungsphase zu steigenden Pensionen, die nicht mehr unter den Vorjahreswert sinken können.
- Keine Kürzungen der garantierten Pension aufgrund steigender Lebenserwartungen oder negativer Entwicklungen der Finanzmärkte.

Firmenpension

Eine Firmenpension wird in der Regel nur Spitzenkräften gewährt bzw. vom Unternehmer selbst wahrgenommen. Von einer Firmenpension können auch geschäftsführende Gesellschafter mit wesentlicher Beteiligung profitieren und zusätzlich steuerbegünstigt Firmen- in Privatvermögen transferieren. Das Unternehmen vereinbart mit begünstigten Mitarbeitern, ab Pensionsantritt zusätzlich zur gesetzlichen Altersvorsorge für eine Firmenpension aufzukommen. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform, ist rechtsverbindlich und unwiderruflich. Es können bis zu 80 Prozent des Letztbezuges

Im Wettbewerb um Fachkräfte ist das Angebot einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge ein zusätzlicher Anreiz.

als Firmenpension bezogen werden, jedoch darf diese inklusive der gesetzlichen Pension nicht mehr als 100 Prozent des Letztbezuges betragen. Wahlweise kann auch eine Hinterbliebenenpension bzw. eine Berufsunfähigkeit-Zusatzpension miteinbezogen werden.

Beim Austritt aus dem Unternehmen kann dieser Anspruch – je nach Vertrag – verfallen. Insofern stellt die Firmenpension ein optimales Instrument zur Stärkung der Mitarbeiterbindung dar.

Freibetragspension für Selbstständige

Der Gewinnfreibetrag gemäß § 10 des Einkommensteuer-Gesetzes ermöglicht selbstständigen Unternehmern eine Grundlage für die Finanzierung einer persönlichen Pensionsvorsorge aus der betrieblichen Tätigkeit heraus.

Den Gewinnfreibetrag können Einzelunternehmer und Freiberufler wie Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater, Architekten und Journalisten in Anspruch nehmen. Auch Gesellschafter von Personengesellschaften und geschäftsführende GmbH-Gesellschafter mit einer mehr als 25-prozentigen Beteiligung können davon profitieren. ◀

Nach Angaben des Sozialministeriums brachten österreichische Unternehmen und privaten Haushalte 2008 insgesamt 8,8 Milliarden Euro an Beitragszahlungen für die betriebliche Altersvorsorge auf. Mit zwei Dritteln wird der größte Teil der Beiträge für individuelle Lebensversicherungen ausgegeben, mit jeweils einem Zehntel der Beiträge folgen die Pensionskassen und die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge. Für die prämienbegünstigte Pensionsvorsorge und die besser bekannte prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge gab der Bund im Jahr 2009 90 Millionen Euro in Form direkter Zuschüsse aus.

fit2work Beratung für Betriebe und Personen Erfolgreich für eine gesunde Arbeitswelt

2014 gab es durch das fit2work Betriebsberatungsteam über 500 persönliche Betriebskontakte. Beginnend mit Herbst 2012 bis Ende 2014 schlossen letztlich insgesamt 216 Betriebe den check4start (über die AUVA) ab und begannen mit der fit2work Betriebsberatung im Unternehmen.



Foto: fit2work

Die größte Gruppe der Unternehmen, die sich an fit2work beteiligten, waren Mittelbetriebe (etwa doppelt so viele wie Großbetriebe). Es konnten auch einige kleinere Betriebe für die fit2work Betriebsberatung gewonnen werden.

Insgesamt wurden 2014 mit fit2work im Unternehmen rund 65.000 MitarbeiterInnen erreicht, d.h., sie konnten von Strukturänderungen im Betrieb oder Leistungen, die durch fit2work initiiert wurden, profitieren.

Über 27.900 Mitarbeiter beteiligten sich 2014 an einer ABI-Plus-Befragung. Der ABI Plus™ ist ein Messinstrument für den Status der Arbeitsbewältigung im Betrieb.

Die Projektleiter der fit2work Betriebsberatung referierten bei zahlreichen Veranstaltungen über ihre Tätigkeit. Weiters fanden regionale und österreichweite Vernetzungen mit den Partnern von fit2work sowie mit den Experten der Personenberatung statt. Ab 2015 steht die fit2work Betriebsberatung auch Unternehmen mit weniger als 15 Dienstnehmern offen. EPU (Ein-Personen-Unternehmen) können sich an die fit2work Personenberatung wenden.

Beratungsangebot für Personen

Die fit2work Personenberatung wird seit 2013 flächendeckend in ganz Österreich angeboten. Ziel ist es, Menschen mit gesundheitlichen Problemen durch Beratung in Form von Case Management zu unterstützen. Ein frühzeitiges, krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben soll verhindert sowie die erfolgreiche Wiedereingliederung nach langen Krankenständen bzw. bei (längerer) Arbeitslosigkeit durch die Case Manager begleitet werden. Viele Klienten fühlen sich mit ihren gesundheitlichen und manchmal auch sozialen sowie finanziellen Problemen überfordert und sind dankbar, mit Case Managern gemeinsam die nächsten Schritte planen zu können. Case Manager begleiten die

Klienten auf ihrem Weg, wie z.B. Klärung der Fragen der beruflichen Neuorientierung, Information über mögliche Unterstützungsleistungen und Förderungen. Case Manager helfen bei Bedarf auch beim Ausfüllen von Anträgen oder bei Terminvereinbarungen bei Institutionen (wie z.B. AK).

Die Freiwilligkeit, an fit2work teilzunehmen, ist ein weiterer Erfolgsfaktor und dient der Entwicklung einer vertrauensvollen Gesprächsbasis zwischen Case Managern und Kunden.

Der Umstand, dass fit2work kostenfrei ist, ermöglicht den Zugang aller potenziellen Zielgruppen. Die Angebote der Kooperationspartner und jene der zahlreichen regionalen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen können von den Kunden durch die Kooperation von fit2work gut genutzt und die Kunden zielgerichtet zu den entsprechenden Angeboten weiterverwiesen werden.

Mit flexiblen Öffnungszeiten und der guten Erreichbarkeit der Beratungsstellen konnte fit2work 2014 bei den Kunden punkten.

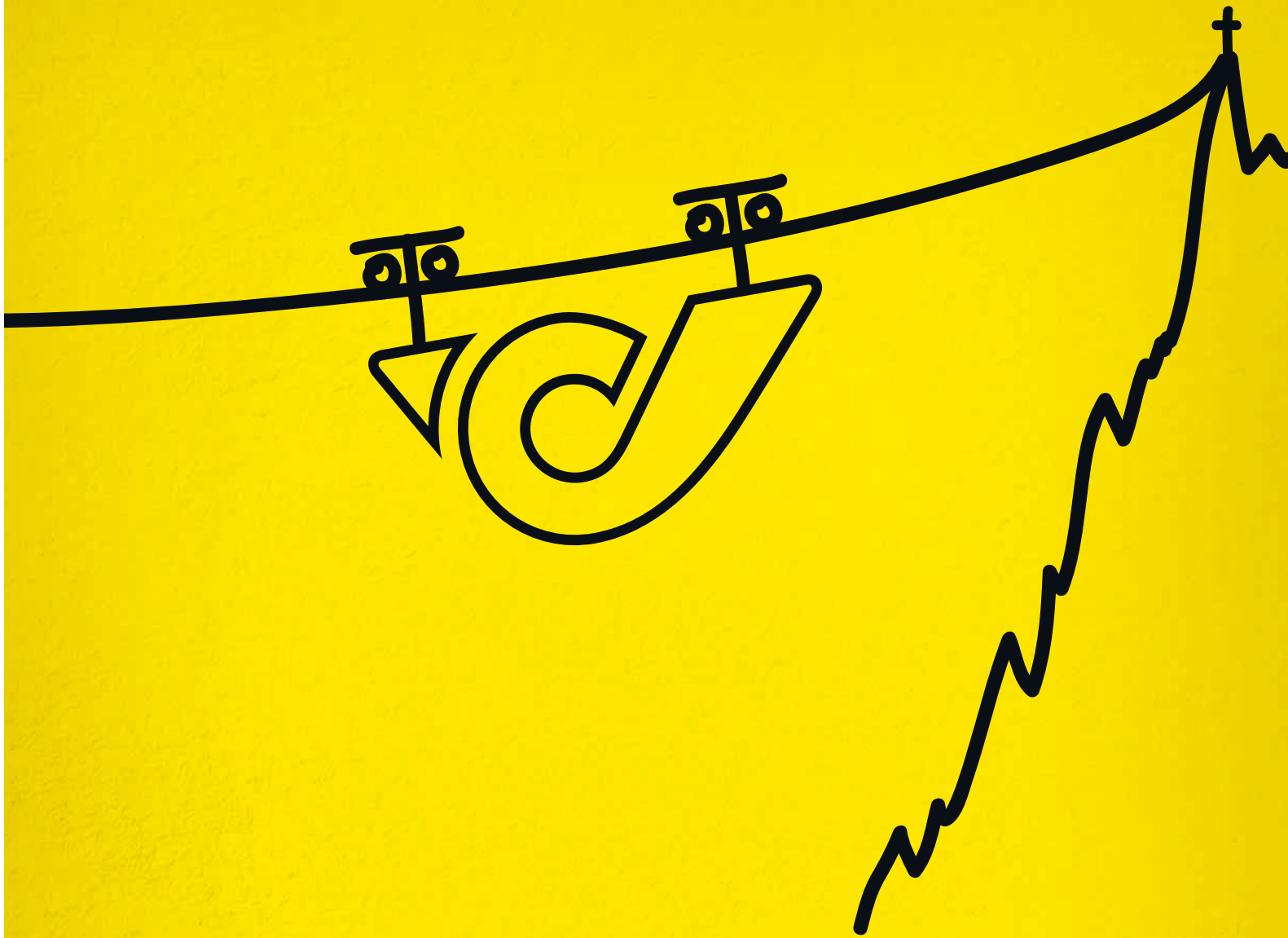
Ab 01.04.2015 ist fit2work Wien am neuen Standort 1110 Wien, Simmeringer Hauptstraße 47-49 und ab Mitte April auch in 1020 Wien, Lassallestraße 7a/Unit 1 (Eingang Walcherstraße 6, 1. Stock) erreichbar.

fit2work Steiermark bietet mit 8020 Graz, Alte Poststraße 136, 8530 Deutschlandsberg, Frauentalerstraße 1, 8230 Hartberg, Am Ökopark 10, 8430 Leibnitz, Bahnhofstraße 4, 8940 Liezen, Schönaustraße 8, 8700 Leoben, Hauptplatz 19 und 8330 Feldbach, Schillerstraße 7 sein Beratungsangebot an sieben neuen Standorten an.

fit2work Niederösterreich wird nun auch mit der neuen Anlaufstelle im Waldviertel vertreten sein (3910 Zwettl, Weitraer Straße 17); neben St. Pölten, Amstetten, Korneuburg, Wiener Neudorf und Wiener Neustadt.

Sie erreichen die neuen Standorte und die neuen Projektleiterinnen (Andrea Stoick – fit2work Wien, Mag.a Ruth Freund – fit2work Steiermark und Mag.a Marlene Mayrhofer – fit2work Niederösterreich) ab 01.04.2015 auf der fit2work Website unter http://fit2work.cms.apa.at/home/Regionale_Infos/?lang=DE.

fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung und gesetzlich im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) verankert. Die Finanzierung erfolgt durch die Kooperationspartner Arbeitsmarktservice, Sozialversicherung (Krankenversicherungsträger, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Pensionsversicherungsanstalt) und Sozialministeriumservice. ◀



MIT UNS KOMMEN SIE SICHER NACH OBEN.

Wenn wir bei der Österreichischen Post wichtige Positionen nachbesetzen, wenden wir uns zuerst immer an BewerberInnen, die unsere Werte kennen und leben. Und wer tut das mehr als unsere eigenen MitarbeiterInnen? Daher haben Sie bei uns gute Chancen auf eine steile Karriere. Steigen Sie ein!

**JOBS ENTDECKEN UND
GLEICH BEWERBEN!
WWW.POST.AT/KARRIERE**

www.post.at/karriere

**WENN KARRIERE WICHTIG IST,
DANN LIEBER MIT DER POST.**





Bildung als Waffe

im Kampf um die besten Köpfe

**Aus- und Weiterbildung als
Schlüssel zum Erfolg**

Foto: istock/BSWei

Mehrere Studien belegen, dass Aus- und Weiterbildungsangebote im Unternehmen entscheidend zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung beitragen und in Zeiten des demografischen Wandels zusätzlich maßgebender Vorteil im Kampf um die besten Köpfe sind.

Der Mensch selbst dient als Schlüssel zum Erfolg. Wer seine Mitarbeiter möglichst lange im Unternehmen halten möchte, sollte nicht nur auf beispielsweise eine faire Vergütung und spannende Aufgaben setzen, sondern vor allem auch Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung bieten. Laut einer aktuellen TNS Infratest-Studie zu den Weiterbildungstrends in Deutschland halten 93 Prozent der befragten 301 Personalentscheider das Weiterbildungsangebot eines Unternehmens für die Mitarbeiterbindung relevant bis unverzichtbar. Zudem kann Österreich als kleines Binnenland ohne massive Rohstoffvorkommen im globalen Wettbewerb nur dank gut ausgebildeter Fachkräfte mit den ganz Großen mitspielen. „Sowohl aus volkswirtschaftlicher wie aus unternehmerischer Sicht sind Weiterbildungsprogramme daher absolut notwendig: Bildung führt zu höherer Produktivität. Und höhere Produktivität – also mehr Leistung je Arbeitsstunde – ist die Basis für steigenden Wohlstand“, erklärt Mag. Jan Weinrich vom BFI Wien. Unternehmen können dabei in erster Linie durch beispielsweise das Inaussichtstellen einer Beförderung oder Bonuszahlungen motivierend aktiv werden. „Die Mitarbeiter müssen spüren, dass es etwas Positives ist, sich beruflich weiterzubilden und keine Sanktion“, betont Mag. Weinrich. Jedoch

ßen getragen werden. Weiterbildung wird dabei vom BFI Wien nicht als „Ware von der Stange“ angeboten, denn man ist überzeugt, dass nur nach einer detaillierter Absprache über Ziele, Inhalte, Methoden und Wissenstransfer individuelle Trainings eine hohe Wirksamkeit zeigen. Das umfangreiche Portfolio des Business Service des BFI Wien reicht von Betriebswirtschaft, Marketing, Sprachen, EDV über Technik, Tourismus bis hin zu Persönlichkeitsentwicklung und Managementskills. Das BFI Wien begleitet Unternehmer dabei vom Erstgespräch bis zur Umsetzung Schritt für Schritt zum Bildungserfolg.

Neugestaltung

„Als exportstarkes Land ist Österreich im internationalen Wettbewerb besonders auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen“, bestätigt Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner. Gerade deswegen sieht er die Notwendigkeit, das Erfolgsmodell Lehre weiterzuentwickeln. „Die Ausbildung von Fachkräften im eigenen Betrieb stärkt die Mitarbeiterbindung und trägt entscheidend zur nachhaltigen Weiterentwicklung des Unternehmens bei. Auch deswegen ist die Lehre ein Erfolgsmodell, um das uns viele andere Länder beneiden“, führt Mitterlehner fort. Als größte Herausforderung nennt

„Wir brauchen nicht nur Akademiker, sondern auch einen qualifizierten Mittelstand.“

Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner

scheint das Engagement der Unternehmen in Sachen Weiterbildung ein wenig abzuflauen, so sinken laut einer Erhebung des Gallup Instituts die Bildungsbudgets bei den Unternehmen. „Und das ist meiner Meinung nach eine fatale Entwicklung. Denn somit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend mit den Ausgaben für die Höherqualifizierung alleine gelassen“, führt Mag. Weinrich fort.

Business Service

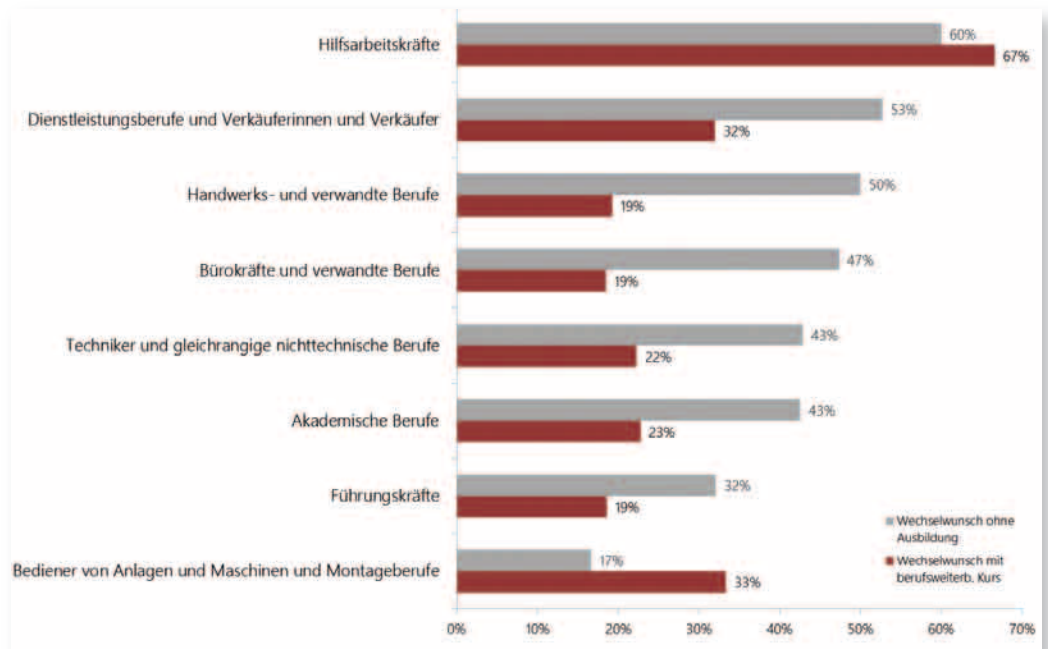
Das BFI Wien glänzt mit einem auf Firmenkunden und Inhouse spezialisierten Business Service, der Unternehmen auf ihre Anforderungen maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungen bietet. Inhouse-Seminare haben dabei einerseits den Vorteil, dass auf die ganz speziellen Unternehmensbedürfnisse eingegangen und an Fallbeispielen gearbeitet werden kann sowie Unternehmensstrukturen berücksichtigt werden können. Andererseits können Interna, wie beispielsweise Konflikte oder Verbesserungen der Unternehmenskultur, mit den Betroffenen bearbeitet werden, ohne dass diese nach au-

Kommentar von BFI-Wien-Geschäftsführerin Dr. Valerie Höllinger

Dass es einen positiven Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und Firmenproduktivität gibt, hat die Arbeiterkammer bereits ermittelt: Demnach bringt eine Verdopplung der durchschnittlich investierten Kurskosten pro Person und Jahr von 145 auf 290 Euro einen durchschnittlichen jährlichen Produktivitätszuwachs von 1.900 Euro pro Beschäftigten für das Unternehmen. Das heißt: Jeder Euro, den Unternehmen in Weiterbildung investieren, bringt 13 Euro zusätzlichen Ertrag. Bisher befürchteten Arbeitgeber allerdings, dass eine Höherqualifizierung der Mitarbeiter auch die Wechselabsichten steigert. Jedoch ist genau das Gegenteil der Fall: So sinkt der Wechselwunsch etwa in Dienstleistungsberufen von 53 Prozent auf 32 Prozent, wenn ein berufsweiterbildender Kurs besucht worden ist. Bei Handwerks- und verwandten Berufen geht die Zahl von 50 auf 19 Prozent zurück und bei Bürokräften sinkt der Wert von 47 auf 19 Prozent. Das zeigt eine Studie, die das BFI Wien gemeinsam mit FAS Research durchgeführt hat. Lediglich bei Hilfskräften steigt der Wechselwunsch mit dem Besuch eines berufsweiterbildenden Kurses von 60 auf 67 Prozent. Was aber insofern verständlich ist, da sich diese Personengruppe dadurch auch einen karrieretechnischen Aufstieg erwartet.



Foto: BFI Wien/Ian Ehm.



der Bundesminister den demografischen Wandel. „Obwohl sich nach wie vor rund 40 Prozent eines Jahrgangs für eine Lehre entscheiden, sinken die Lehrlingszahlen aufgrund geburtschwacher Jahrgänge. Gleichzeitig steigt der Wettbewerb der Unternehmen mit den weiterführenden Schulen um die talentiertesten Jugendlichen“, erklärt Mitterlehner. Eine wichtige Initiative zur Erschließung neuer Zielgruppen für die Lehre ist das Coaching-Programm für Lehrlinge und Betriebe, das heuer österreichweit ausgerollt wird. Ein Maßnahmen-schwerpunkt ist die Modernisierung der Ausbildungsinhalte. „Heuer werden 17 Lehrberufe modernisiert und neu gestaltet. Wir legen zum Beispiel einen Schwerpunkt auf die Mechatronik, die mit Modulen wie Robotik aufgewertet wird“, so Mitterlehner. Zur weiteren Qualifizierung will Mitterlehner einerseits niederschwellige Angebote für den Einstieg ins System ausbauen, um Jugendliche ohne Ausbildung besser zu erreichen, sowie andererseits Modelle wie Lehre mit Matura verstärken, um begabte Jugendliche anzusprechen. Obwohl die duale Ausbildung nach wie vor gute Karrierechancen bietet, habe sie teilweise noch ein Imageproblem.

**13 Euro zusätzlicher Ertrag
pro in Weiterbildung
investiertem Euro.**

Vorreiter

Spar nimmt als Österreichs größter Lehrlingsausbilder eine Vorreiterrolle in puncto Mitarbeiter-Aus- und Weiterbildung ein und auch das von Reinhold Mitterlehner erwähnte Imageproblem der Lehre mit Matura scheint bei Spar nicht zuzutreffen. In Kooperation mit dem Wfi Steiermark motiviert das Modell Matura@Spar seit über zehn Jahren sowohl Lehrlinge als auch ausgelernte Mitarbeiter zur Absolvierung der Matura. Spar übernimmt dabei die komplette Organisation und unterstützt bei der Einteilung der Arbeitszeit. Außerdem können Lehrlinge bei ausgezeichneten Leis-

tungen bis zu 4500 Euro an Prämie in drei Jahren dazuverdienen, kostenloser B-Führerschein inklusive. Des Weiteren gibt es ein internes Ausbildungssystem, das bis zum „Spar-Meister“ führt, und es werden Seminare, E-Learning-Kurse und Lehrgänge zu den einzelnen Fachbereichen sowie zur Persönlichkeitsentwicklung angeboten, hausintern und während der Arbeitszeit versteht sich. „Unser Erfolg beruht zu einem wichtigen Teil auf sehr gut ausgebildeten, motivierten Mitarbeitern“, zeigt sich Spar-Steiermark- und Südburgenland-Geschäftsführer Mag. Christoph Holzner überzeugt.

Mit gutem Beispiel voran

Auch die FH Joanneum geht mit gutem Beispiel voran, denn die persönliche und fachliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter ist ein wesentlicher Teil in der Personalentwicklung. So wendet jeder des Hochschul-Teams rund 45 Stunden jährlich für Seminare und Workshops des Forschungs-

instituts ZML oder der Summer Business School auf. Zusätzlich absolvieren FH-Joanneum-Mitarbeiter

beispielsweise auch eigens für diese Zielgruppe entwickelte Angebote wie die „Hochschuldidaktische Weiterbildung“, von der das berufsbegleitende Modul „Grundlagen der Hochschuldidaktik“ verpflichtend für alle Hauptlehrenden ist. Gerade wegen der geringen Anzahl an Präsenztagen und des hohen Anteils an Selbstlerneinheiten in Kombination mit E-Learning kann das mit zwölf ECTS bewertete Modul neben der Lehr- und Forschungstätigkeit innerhalb von zwei Semestern absolviert werden. FH-Prof. Mag. Dr. Doris Kiendl-Wendner, Institutsleiterin von International Management und Leiterin der Hochschuldidaktischen Weiterbildung, absolvierte natürlich ganz in FH-Joanneum-Manier den Lehrgang selbst. Aus Sicht der Teilnehmer erwähnt sie den Austausch mit Kollegen ande-



rer Fachdisziplinen über Lehrmethoden sowie den gegenseitigen Besuch der Lehrveranstaltungen als enormen Vorteil für die Weiterentwicklung der eigenen Lehre sowie zur Selbstreflexion. Zudem gibt die engagierte Professorin Einblick in das Weiterbildungsprogramm: „In den E-Learning-Einheiten im virtuellen Raum haben wir spannende Diskussionen geführt und aktuelle Literatur zu Hochschuldidaktik kontroversiell betrachtet.“ Als Leiterin des Lehrgangs erklärt FH-Prof. Mag. Dr. Doris Kiendl-Wendner: „Wir sind stolz auf dieses Weiterbildungsprogramm, weil wir so unseren Auftrag, Studierende bestmöglich auszubilden, noch besser erfüllen können.“

Neben den sieben Masterlehrgängen, die berufsbegleitend absolviert werden können, runden diverse zielgruppenorientierte Programme wie E-Learning-Angebote, zahlreiche Vortragsreihen, Symposien, Workshops sowie Fachtagungen das Bildungsangebot der FH Joanneum ab.

Kompetenz

Auch die Steiermärkische Sparkasse ist überzeugt, dass Aus- und Weiterbildung heute keine Frage des guten Willens sei, sondern notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens für die Zukunft zu sichern, wie Kommunikationsleiterin Mag. Birgit Pucher erklärt. „Die Steiermärkische Sparkasse misst diesem Thema eine große Bedeutung bei. Die Aus- und Weiterbildung stellt eine wesentliche Unterstützung der Mitarbeiter bei der Bewältigung der immer rascheren Veränderungen am Markt und der wachsenden regulatorischen Vorgaben dar“, führt Pucher fort. Den Kunden

stehe die Steiermärkische dadurch als kompetenter Finanzpartner mit sehr gut ausgebildeten Kundenbetreuern zur Seite. Zudem meint sie stolz: „Mit Investitionen in die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter zeichnen wir uns auch als attraktiver Arbeitgeber aus.“

Beruf und Studium

Um auch Berufstätigen den Zugang zu einem Studium zu erleichtern, bietet die FH Campus 02 seit rund 20 Jahren in Kernbereichen der Wirtschaft berufsbegleitende Studien und Lehrgänge an. FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Stefan Grünwald, Studiengangsleiter IT/IT-Marketing an der FH Campus 02, erklärt: „Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden geht vor allem im technischen Bereich weit über die Frage des Gehalts hinaus. Im steigenden Wettbewerb um die besten Köpfe ist die Perspektive der beruflichen Weiterentwicklung ein wichtiger Faktor der Zufriedenheit und bietet in Zeiten der steigenden Unsicherheit am Arbeitsmarkt Halt und Motivation.“ Im Bereich der Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik bietet die FH Campus 02 Bachelor- und Masterstudien an, aber auch akademische Lehrgänge im postgradualen Bereich. Zusätzlich runden Kurse für Quereinsteiger in die Technik das umfangreiche Bildungsangebot ab. „Dabei steht die Verbindung von Beruf und Studium im Mittelpunkt. AbsolventInnen profitieren durch die Verknüpfung von beruflicher Erfahrung mit der berufsbegleitenden akademischen Ausbildung“, ergänzt FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Stefan Grünwald. <

Durch betriebsinterne Aus- und Weiterbildung steigt die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Foto: istock/flytoscky11



Burnout wird zu einem zunehmenden Problem in unserer Gesellschaft.

Foto: iStock.com/Otmar Winterleitner

Von der Arbeitsgesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft

In nicht einmal 60 Jahren haben sich unsere Arbeitswelten dramatisch verändert. Hunderttausende Arbeitsplätze in Landwirtschaft und Industrie gingen, bedingt durch rasante technische Veränderungen, verloren und wurden vielfach von Dienstleistungssektoren aufgesogen.

Gutschein zur individuell durchschnittlichen Errechnung der Einsparungspotenziale nach Bundesland, Mitarbeitern und Branche

Hier werden branchenspezifisch die möglichen Einsparungs- und Produktivitätspotenziale nach Anzahl der Mitarbeiter für das jeweilige Unternehmen mit der von den Business Doctors entwickelten Software individuell errechnet. Der Euromedienverlag fördert diese Aktion mit einem Gutschein von 150,- Euro. Das Unternehmen hat im Rahmen dieser Aktion lediglich einen Selbstbehalt von 80 Euro zu erbringen.

Eine neue Dienstleistungsgesellschaft prägt unsere Arbeitswelten. Generationengerechte und gesunde Arbeitswelten zu schaffen, die den globalen Anforderungen bei gesunder Wettbewerbsfähigkeit gerecht werden können, das sind die großen Herausforderungen an Politik, Wirtschaft und Gesundheitssystem von heute.

Vom Fließband an den Schreibtisch

Von 1960 bis heute gingen 50 Prozent der Industriearbeitsplätze und 75 Prozent der landwirtschaftlichen Arbeitsplätze in Österreich verloren. Roboter und computerbasierte Prozesssteuerungen haben viele Produktionshallen, in denen Hunderte Arbeiter an den Fließbändern standen, leergefegt. Roboter haben die Jobs übernommen und die Arbeiter sind vielfach in Dienstleistungsbereiche abgewandert. Wälder und Felder werden von Maschinen, die an SF-Filme erinnern, bewirtschaftet. Hier wie auch im industriellen Bereich werden diese Maschinen von top-ausgebildeten Fachkräften bedient. Schwere körperliche Arbeit, die von der ökologisch leicht austauschbaren Maschine Mensch verrichtet

wurde, wird von Robotern übernommen, der gering ausgebildete Arbeiter muss dem gut ausgebildeten Fachmann zunehmend weichen. Humankapital ist für das Überleben und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheidend geworden. Dienstleistungen in verschiedensten Ausformungen prägen nun die Arbeitsmärkte der Industriegesellschaften. Körperliche Arbeiten werden „noch“ in Billiglohnländer verlagert. Wir wollen uns hier mit den Entwicklungen und den Auswirkungen dieser veränderten Arbeitsbedingungen befassen und die vor allem auch psychischen und gesundheitlichen Belastungen in diesen neuen Arbeitswelten näher ansehen.

Neue Belastungen in neuen Arbeitswelten

Sind Roboter, Computer, Automatisierung, Informationstechnologie und softwaregesteuerte Arbeitsprozesse ein Fluch oder ein Segen? Haben wir gelernt, mit dieser rasanten Entwicklung mitzuhalten, oder hinken wir der technologischen Entwicklung in der sozialen Gestaltung unserer Arbeitswelten um Jahre nach? Die globale Erreichbarkeit, vor 25 Jahren nahezu unmöglich, ist heute eine Selbstverständlichkeit geworden, bringt aber auch neue Belastungspotenziale für die Betroffenen mit sich. Stressbelastung bis zu irreparablen Burnoutfällen



Franz Karl Daublebsky von den Business Doctors

Foto: Business Doctors

füllen zunehmend die Praxen der Ärzte und belasten Unternehmer, die Wirtschaft und die Volkswirtschaft wie natürlich den Betroffenen selbst in immer höherem Ausmaß. So beliefen sich die Kosten zur Behandlung von psychischen Erkrankungen 2007 bei rund 4,8 Milliarden und sind parallel mit der Zunahme der Erkrankungen 2014 auf nahezu zehn Milliarden, also rund ein Drittel unseres Gesundheitsbudgets, angestiegen. <

Neues Denken schafft neue Chancen und neue Märkte

Wir müssen die alten und ausgetretenen Pfade der Retrospektive verlassen und, angepasst an die rasanten Entwicklungen der letzten Jahre, unsere Rahmenbedingungen, in den neuen Arbeitswelten den technologischen Entwicklungen gerecht werdend, nach vor schauend mit neuen Arbeitsmodellen, BGF und BGM (Betrieblicher Gesundheitsförderung und -management) unsere noch vorhandene Wettbewerbsfähigkeit halten und weiter ausbauen. Angesichts der gerade heiß diskutierten ausgabenseitigen Sparmodelle sei hier erwähnt, dass bisher von keiner Seite diesbezügliche Präventionsmaßnahmen auch nur erwähnt wurden, obwohl die Reduktion von nur zehn Prozent der psychisch bedingten Neuerkrankungen doch einen Einsparungseffekt von einer Milliarde Euro, und das ohne Nebenwirkungen, erbringen würde.

Symposium 2015

Die Business Doctors verlosen unter allen Anmeldungen zu dem Symposium 2015, das im Rahmen des Europäischen Forums für generationengerechte und gesunde Arbeitswelten mit dem Titel „Abgrenzungen – vom Krankheitsystem zum Gesundheitssystem BGF – Prävention als Erfolgsfaktor für die Wirtschaft“ heuer vom 22. – 23. Oktober auf der Friedensburg Schlaining durchgeführt wird, 2 Eintrittskarten im Wert von je 590 Euro.

„Ich dachte, mein Leben ist vorbei.“

Ein dumpfer Schlag in der Stirn, metallischer Geschmack im Mund, ein Schlaganfall. Ich dachte mein Leben ist vorbei. Aber durch schnelle Versorgung im Krankenhaus, durch die perfekte medikamentöse Einstellung meiner Internistin und durch die monatlichen Kontrollen bei meinem Hausarzt kann ich arbeiten, wandern – ein ganz normales Leben führen.“

Unsere Ärztinnen und Ärzte in Spital und Praxis

retten, heilen und begleiten uns durchs Leben.

Ob in der Lehrlingsausbildung oder der Beruflichen Integration: Die Kunden aus der Wirtschaft anerkennen die Qualität der BBRZ-Dienstleistungen mit zahlreichen Awards.

Foto: ABZ Braunau



Mit Kooperation zum Erfolg

Die BBRZ-GRUPPE als Partner der Wirtschaft

Die Entwicklung der BBRZ-GRUPPE vom kleinen BFI-Projekt zu einer Expertenorganisation auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, Rehabilitation und Integration und zu einem Dienstleistungsunternehmen mit Standorten in ganz Österreich wäre ohne die enge Zusammenarbeit mit Wirtschaftsbetrieben sicher nicht möglich gewesen. Von Beginn an war klar, dass berufliche Bildung nur in enger Kooperation mit einschlägigen Betrieben effektiv und erfolgreich sein kann.

Qualität, die sich herumspricht: Als exemplarisches Beispiel für diese fruchtbare Zusammenarbeit kann die Ausbildungszentrum Braunau GmbH (ABZ) genannt werden, die seit 1995 die Lehrlinge für die AMAG ausbildet. Die Qualität der Ausbildung sprach sich rasch herum und so folgten Ausbildungskooperationen mit renommierten Unternehmen wie KTM, FCI (nun Delphi), Austria Alu Guss (jetzt Borbet Austria), dem Gummiwerk Kraiburg oder mit Hammerer Alloy Industries (HAI). Neben Kursen zu CNC-Steuerungen führt das ABZ gemeinsam mit dem Unternehmen Fronius Fachveranstaltungen zur Schweißtechnik durch.

ABZ kontra Fachkräftemangel: Derzeit bildet das ABZ in Braunau, eine Tochtergesellschaft des BFI OÖ, für 17 Betriebe der Region Lehrlinge im Metall- und Elektrobereich aus, in einem Sektor, dem aufgrund des Fachkräftemangels besondere Bedeutung zukommt. Die Ausbildungen im ABZ haben längst höchste Anerkennung gefunden. Die Meister sind daher auch in der Prüfungskommission der

Lehrlingsstelle aktiv und stellen auch einen Schiedsrichter für die Berufsweltmeisterschaft in Sao Paulo. Zwischen 1995 und 2014 absolvierten 100 TeilnehmerInnen des ABZ ihre Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg, 136 mit gutem Erfolg und 151 mit Erfolg. Nur zehn Prüflinge, das sind drei Prozent aller Lehrlinge, schlossen negativ ab.

Ausgezeichnete Zusammenarbeit: Ein weiteres Beispiel dieser für beide Seiten nützlichen Zusammenarbeit liefert FAB Pro.Work in Linz, das unter anderem Großaufträge für den weltweit führenden Nahrungsmittelproduzenten Nestlé oder den führenden europäischen Hersteller von Feuerwehrautos, die Firma Rosenbauer, übernimmt. Alleine für Nestlé bauten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von FAB Pro.Work knapp 120.000 Verpackungsdisplays zusammen und packten rund 100.000 Kartons bzw. 2.300 Tonnen Ware um. 2014 erhielt der Betrieb den „Nestlé Supplier Award“ als Toplieferant. Im Frühjahr 2015 erhielt FAB Pro.Work nach einem so genannten „Ethik-Audit“ den „Letter of Conformity“. Aber nicht nur Nestlé und Rosenbauer vertrauen dem Betrieb, der in Linz rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen beschäftigt. Neben der Baufirma Peneder, der Banner GmbH, WFL Millturn Technologies und Internorm gehören auch Smurfit Kappa Interwell, ÖkoFEN und viele andere renommierte Unternehmen zu den Partnerbetrieben von FAB Pro.Work. ◀

Building Bridges

Hinter der BBRZ-GRUPPE verbirgt sich ein exzellenter Dienstleister für die Wirtschaft und gleichzeitig einer, der sich um das soziale Gefüge kümmert. Ein Spagat, der alles andere als leicht zu schaffen ist. BBRZ-Geschäftsführer Dr. Manfred Polzer erklärt, wie die Gruppe dieses Kunststück zustande bringt.



Der Geschäftsführer der BBRZ-Gruppe, Dr. Manfred Polzer, sieht immer noch große Berührungspunkte der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung.

Foto: BBRZ-GRUPPE

■ **Die BBRZ-GRUPPE ist umfangreich, welche Aufgaben bzw. Angebote decken Sie ab?**

Wir haben drei große Geschäftsbereiche. Die berufliche Bildung, also die Qualifizierung, die berufliche Rehabilitation, wo wir Menschen wieder in den Arbeitsprozess bringen wollen, und die Integration, der Bereich, in dem wir uns um Menschen mit Beeinträchtigung kümmern, Leute mit einem schweren Stand am Arbeitsplatz. Speziell für Menschen, die es schwer haben, beruflich Fuß zu fassen, wurde der so genannte Zweite Arbeitsmarkt entwickelt – befristete und geförderte Beschäftigung, die den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt erleichtert. Hier bieten wir sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte an.

■ **Man hört immer wieder davon, dass Menschen aus dem Berufsleben rausfallen, weil sie nicht mehr können – Stichwort Burn-out. Wie gehen Sie mit diesem stark wachsenden Feld um?**

Hier haben wir mit BBRZ MED einen neuen Bereich geschaffen, der sich mit psychiatrischer Rehabilitation beschäftigt, sprich Angstzuständen, Depressionen, Über- oder Unterforderung – Burn-out an sich ist ja keine Diagnose. Neben der psychiatrischen Rehabilitation bieten wir Projekte für andere Zielgruppen mit speziellen Bedürfnissen an, wie zum Beispiel Ältere. Bei uns erhalten beispielsweise diese Menschen als Gasableser für die Energie AG Beschäftigung. Dieses Beispiel verdeutlicht auch, wie wir uns die Kooperation mit der Wirtschaft vor-

stellen: Beide Seiten sollen profitieren – so wie hier die Energie AG durch verlässliche Daten und unsere Projektteilnehmer durch sinnvolle Arbeit.

■ **Wie schaffen Sie den Spagat aus Rehabilitation bzw. Integration und wirtschaftlichem Erfolg?**

Wir sind ein gemeinnütziges Unternehmen, müssen aber bei bestimmten Leistungen eine Selbstfinanzierungsquote erfüllen. Das schaffen wir mit unseren Kunden aus der Wirtschaft. Wir sehen uns da als Systempartner, denken also lang- und nicht kurzfristig, und das geht nur über Vertrauen. Wir sind etwa einer der größten Lehrlingsausbilder in Oberösterreich mit rund 750 Lehrlingen. Die Unternehmen vertrauen uns ihre Schützlinge an. Genauso im Bereich der Integration, wo wir als Lohnfertiger tätig sind oder – etwa für Nestlé – die Verpackung übernehmen.

■ **Licht ins Dunkel, eine finnische Band beim Song Contest, die aus Musikern mit Down-Syndrom bzw. Autisten besteht. Hat sich die Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderung geöffnet?**

Leider nein, es gibt immer noch große Berührungspunkte, vor allem gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Grunde beschäftigen wir Menschen, die nicht dem gesellschaftlichen Bild entsprechen. Sie werden ein wenig versteckt vor der Gesellschaft, umso mehr sind wir froh, dass wir ihnen Perspektiven und Sinn geben können. <

Konfliktlösung ohne Verlierer

Konflikte innerhalb eines Unternehmens kosten Zeit, Geld, Kraft und binden psychische wie körperliche Ressourcen. Bei konstruktivem Umgang und erfolgreichem Konfliktmanagement aber bewirken sie Positives und führen zum Erfolg.

Flucht, Angriff oder Sich-tot-stellen, diese drei Verhaltensweisen sind in unserem Stammhirn verankert. Eine konflikthafte Situation bedeutet Stress, durch die Ausschüttung von Stresshormonen wird unser Großhirn ausgeschaltet und wir agieren nur mehr über das Stammhirn. Dank professioneller Methoden und Problemreflexion wird sachlicheres Denken wieder möglich, welches benötigt wird, um Nutzen aus Konflikten zu ziehen.



Bei konstruktivem Umgang mit Konflikten entsteht eine Win-win-Situation für alle Parteien.

Foto: istock.com/
BrianAJackson

Alltäglich

„Konflikte sind etwas Normales, darum sollte auch der Umgang mit Konflikten normal sein“, erklärt Dr. Angelika Konrad, Unternehmensberaterin und Obfrau des gemeinnützigen IRIS-Vereins für gelebte Konfliktkultur. Dennoch sind Konflikte, die eigentlich alltäglich stattfinden, immer noch ein Tabuthema. Die Expertin führt aus: „Ein potenzieller Mitarbeiter wird sich wegen der Marke bewerben, bleiben wird er aber aufgrund einer guten Konflikt- und Kommunikationskultur.“ Damit ein Unterneh-

men heutzutage erfolgreich bleibt, ist die Implementierung eines gelungenen Konfliktmanagements ausschlaggebend, dies bedarf oft einer Änderung von der Kommunikationskultur bis hin zur Unternehmenskultur insgesamt. „Und wir wissen alle, Kulturwandel ist ein langdauernder Prozess, aber das soll auch so sein“, führt Konrad fort. Erfolgreiche Konfliktmanagementsysteme haben von der Analyse des Problems über die Konzipierung, Entscheidung zur Einführung, Installierung, Controlling und Evaluierung alles im Repertoire. Solche Systeme können beispielsweise Ombuds- oder Beschwerdestellen sein, reifere Unternehmen werden bereits eine Konfliktbörse eingerichtet haben oder Konfliktlotsen einsetzen. Auch Unterstützung von außen kann das Einfrieren oder Eskalieren eines Konfliktes verhindern, neben Coaches und Supervisoren kommen idealerweise Mediatoren zum Einsatz. Über 80 Prozent der Vereinbarungen, die über Mediatoren – welche über spezielle Methoden und Kompetenzen zur Konfliktlösung verfügen – abgeschlossen werden, halten dauerhaft. Dennoch wird die Wirksamkeit eines Mediators sehr oft unterschätzt.

Prävention

Auch Prävention ist Teil eines gelungenen Konfliktmanagements. Dafür braucht es klare Organisationsstrukturen und Kompetenzenverteilung wie auch Richtlinien im Umgang miteinander, erklärt Konrad, aber auch der Kaffeetratsch am Gang sollte nicht verboten sein. Des Weiteren betont die Expertin die Wichtigkeit, dass Schulungsmaßnahmen nicht nur auf Führungsebene durchgeführt werden, sondern auch für Mitarbeiter stattfinden. „Für ein gelungenes Konfliktmanagement müssen alle eingebunden werden“, so die Expertin.

Auszeichnung

Der Verein IRIS zeichnet seit 2013 Unternehmen, öffentliche Einrichtungen sowie Organisationen für vorbildhaft gelebt Konfliktkultur aus. Dieser im deutschsprachigen Raum einmalige Preis würdigt den konstruktiven Umgang mit Konflikten als notwendigen Teil einer Unternehmenskultur, regt zur Nachahmung an und dient vor allem als Input und zum Netzwerken. Auch Vizekanzler Reinhold Mitterlehner, der bei der heurigen IRIS-Preisverleihung am 22. Juni den Ehrenschatz übernimmt, zeigt sich von Konfliktmanagement überzeugt: „Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten zahlt sich nachhaltig aus, weil damit nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die Reformbereitschaft steigt.“

Vorteile gelöster Konflikte:

- mehr Energie und Motivation
- konstruktiveres Arbeitsklima
- gesündere Mitarbeiter
- gesteigerte Produktivität
- erweitertes Vertrauen innerhalb der Belegschaft
- Entlastung Management- und Führungsebene
- Basis für Innovation, Weiterentwicklung wie Erneuerung

Interessierte Unternehmen und Organisationen können ihre Bewerbung noch bis zum 30. April einreichen. Infos unter <http://award.iris.or.at>

Innovative Plattform für Personalsuche

Das Fachmarktzentrum PADO schafft seit 19. März 320 neue Arbeitsplätze. Bei der Vermittlung geht das AMS Burgenland mit der Internetplattform ams.at/parndorf neue Wege.

Potenzielle Arbeitnehmer füllen ihr Bewerbungsschreiben online auf ams.at/parndorf aus. Die Bewerbung landet umgehend und zuverlässig beim Service für Unternehmen des AMS Neusiedl/See und die AMS-Berater übernehmen die Vermittlung. Gesucht werden Arbeitskräfte für die Bereiche Verkauf, Kassa, Lager, Gastronomie und Gebäudewirtschaft.

„Das AMS Burgenland hat mit der Internetplattform www.ams.at/parndorf einen weiteren Schritt in Richtung elektronisches AMS gesetzt“, betont AMS-Landesgeschäftsführerin Mag. Helene Sengstbratl. „Interessierte platzieren ihre Bewerbung und ihren Vermittlungswunsch rasch und unkompliziert an der richtigen Stelle – nämlich beim AMS.“

„Das AMS sucht Personal für Parndorf“

Unter dem Titel „Das AMS sucht Personal für Parndorf“ wurde ergänzend zum elektronischen Informationskanal in den Bezirken Eisenstadt, Neusiedl/See, Schwechat und Bruck/Leitha mittels Postwurfsendung informiert.

Beim AMS ist man davon überzeugt, dass die neue Art der Arbeitskräftemobilisierung auch Chancen für arbeitsmarktferne Menschen bietet. Falls Vo-

raussetzungen für einen Arbeitsantritt wie Basic-Englisch oder EDV-Grundkenntnisse nicht vorhanden sind, werden bei Bedarf Schulungen angeboten.

Bewerberpools und Vorauswahlen

Darüber hinaus wird daran gearbeitet, die bewährte Kooperation mit den bereits bestehenden Shopping-Centern McArthurGlen Designer Outlet und Fashion Outlet auszubauen. Dazu werden etwa Bewerberpools geschaffen oder als besonderes Service Personalvorauswahlen durchgeführt. Diese Vorauswahlen gewährleisten, dass ausschließlich Bewerbungsunterlagen von geeigneten Bewerbern an die Unternehmen weitergeleitet werden. <



Foto: AMS / Petra Spiola

WOCHENENDS & BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN

Vom Ing. zum Dipl.-Ing. (FH) in 2 Jahren,
mit Fernstudienelementen Ein Studium der HS Mittweida

Studienrichtungen:

ET Elektrotechnik

MB Maschinenbau

TI Technische Informatik

WI Wirtschaftsingenieurwesen

Bau Bauingenieurwesen

geführt von Ingenium Education,
ein Studium der HS Mittweida



info@aufbaustudium.at
Tel.: 03172 603 4020
www.aufbaustudium.at



office@ingenium.co.at
Tel.: 0316 82 18 18
www.ingenium.co.at

Nächste Starts

im September 2015

- **BA**
Graz, Klagenfurt, Salzburg, Wien
- **Bau**
Linz, Rankweil
- **MSc**
Mondsee, Neufeld an der Leitha
- **ET**
Linz, Weiz
- **MB**
Graz
- **TI**
Innsbruck, Weiz, Wien
- **WI**
Innsbruck, Salzburg, Vöcklabruck,
Weiz, Wiener Neustadt

BA Modular von der HAK + Praxis zum Bachelor B.A. der Betriebswirtschaft

Dauer: 3 + 1 Semester Ein Studium der OTH Regensburg

MSc Für FH- u. UNI-Absolventen/-innen, Master of Science M.Sc.

Dauer: 3 Semester + Masterthesis Ein Studium der HS Mittweida

Sorglos im Beruf

Der Druck auf die Menschen in der Arbeitswelt steigt, Weiterbildung ist heutzutage ein Muss. Nur, wo nimmt man die Zeit dafür her, ohne die Familie zu vernachlässigen? Die Mentor GmbH & Co OG unterstützt Menschen und Unternehmen dabei, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

In vielen Unternehmen stehen den MitarbeiterInnen Weiterbildungsstage, die zur Arbeitszeit zählen, zur Verfügung. Daneben kann es finanzielle Unterstützung für Unternehmen, die ihre MitarbeiterInnen höherqualifizieren, durch das AMS oder die WK geben. Eine Weiterbildungsvariante, die sich besonders an Unternehmen richtet, die vor der Herausforderung stehen, offene Stellen mit punktgenau qualifizierten MitarbeiterInnen zu besetzen, ist die „Arbeitsplatznahe Qualifizierung“: Wenn innerhalb von maximal 24 Monaten zumindest ein Drittel der Ausbildungszeit in Form externer und vom Unternehmen getragener Qualifizierung stattfindet, fallen bis zur Übernahme in ein Dienstverhältnis für das Unternehmen keine Personalkosten an. Diese „Arbeitsplatznahe Qualifizierung“ wickelt unter anderem auch die Mentor GmbH & Co OG in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Steiermark und dem Land Steiermark ab. So kann gleich zu Beginn der beruflichen Zusammenarbeit das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Weiterbildung sowohl bei MitarbeiterInnen als auch bei Unternehmen geschärft werden. Auch wenn Menschen prinzipiell bereit sind, Zeit in ihre Weiterbildung zu investieren, sind es oft die privaten Rahmenbedingungen, die es schwierig machen, zusätzlich zur Arbeitszeit noch „Weiterbildungszeit“ zu finden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine Möglichkeit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus wirtschaftlicher Sicht-



Foto: iStock.com/diego_cervo

weise ist die größtmögliche Flexibilisierung der Betreuungszeiten im Zusammenhang mit professioneller qualitativer Begleitung. Die funktionellste Variante bietet derzeit die Betreuung durch Tagesmütter/Tagesväter. Diese umfasst eine Altersspanne von null bis 15 Jahren mit der Betreuungszeit zwischen 5 Uhr bis 20 Uhr, ist von Montag bis Sonntag, an Feiertagen und in den schulfreien Zeiten möglich und kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden. Eine Variante dieser Kinderbetreuung ist die der Betriebstagesmutter/ Betriebstagesvaters.

Vorteile für Unternehmen und MitarbeiterInnen

Die Mentor GmbH & Co OG unterstützt die Unternehmen durch die Bereitstellung eines modularen Systems. Jeder Betrieb kann individuell entscheiden, wie viel er selbst organisieren möchte und was an Mentor abgegeben wird. So bietet Mentor etwa Bedarfserhebungen, Personalrecruiting, die Unterstützung bei Förderungsansuchen und Genehmigungen, die Suche sowie Einrichtung der Räumlichkeiten, Anstellung der Tageseltern, Personalleasing der Tageseltern sowie Konfliktmanagement an. Mit dem Mentor „Sorglos-Paket“ wird eine 100-Prozent-Rundumbetreuung angeboten und es beinhaltet zahlreiche Vorteile für MitarbeiterInnen, wie etwa flexible Betreuung der Kinder in einer kleinen Gruppe (max. vier Kinder) von null bis 15 Jahren, Abstimmung der Betreuungszeiten auf die zeitlichen Erfordernisse der Eltern, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Chancengerechtigkeit, eine hohe Bindung an das Unternehmen. Das Unternehmen wiederum profitiert von weniger Fehl-/Ausfallzeiten, einem schnelleren Wiedereinstieg nach der Elternkarenz, produktiveren MitarbeiterInnen, dem Imagegewinn sowie Wettbewerbsvorteilen, Kosteneinsparungen und weniger Fluktuation der MitarbeiterInnen.



Foto: iStock.com/RossHeijen

◀ Werbung

Mutterseelen- alleine?

Keine Angst bei der Arbeit!

Raimund Prais – autogeosec – über die Herausforderung, Alleinarbeitsplätze sicherer zu gestalten.



Foto: i-Stock/Val Thörmner

- **Herr Prais, Unternehmen stehen unter einem gewaltigen Kostendruck. Durch Einsparungen sind immer mehr Menschen in ihrer Arbeitswelt auf sich allein gestellt. Und dies auch teils in gefährlichen Berufszweigen. Wie sieht Ihre Lösung aus?**

Wir haben für Betriebe und deren betroffene Mitarbeiter mit „mystella single worker“ ein multifunktionelles Personen-Notsignal-System entwickelt und mit der Dienstleistung einer Notrufserviceleitstelle kombiniert. So können wir in Notsituationen Hilfestellung geben bzw. hilfeleistend eingreifen.

- **Wie funktioniert so ein Notrufsystem?**

Durch das Drücken der SOS-Taste wird eine Verbindung zur Notrufserviceleitstelle zeitkritisch hergestellt. Aber auch in Fällen, wo diese Taste nicht mehr betätigt werden kann, z.B. bei Bewusstlosigkeit, meldet das Gerät selbstständig einen Notruf, da der eingebaute Bewegungssensor die Bewegungsaktivität des Trägers misst.

- **Kann man über das System kommunizieren und wie?**

Bei einer Notrufauslösung findet die Kommunikation zwischen dem Nutzer und der Notrufserviceleitstelle verbal statt. Außerdem verfügt das Gerät

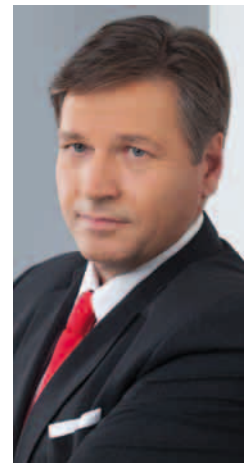
über einen GPS-Empfänger, wo eine Ortung in der Regel mit einer Genauigkeit von zwei bis 20 Metern möglich ist.

- **Herr Prais, Sie sprechen von einer Notrufserviceleitstelle, ist diese Tag und Nacht besetzt?**

Autogeosec verfügt über zwei Notrufserviceleitstellen, die 24/7 besetzt sind. Durch unsere psychologisch geschulten Mitarbeiter, die in jeder Situation klaren Kopf behalten, gewährleisten wir einen funktionierenden Ablauf der Rettungskette. Hilfeleistende Stellen werden sofort über einen vordefinierten Not- und Interventionsplan alarmiert.

- **Wo und wie schnell ist Ihr System einsetzbar?**

„Mystella single worker“ ist österreichweit einsetzbar. Das einfach gestaltete Anmeldeformular ausfüllen, per E-Mail oder Fax an uns retournieren. Das Gerät wird durch uns konfiguriert und sämtliche Probealarme durchgeführt, danach zum Kunden geschickt und nach Betätigung der „power on – Taste“ ist es sofort einsatzbereit. Hierbei vergehen nicht einmal acht Tage. ◀



Raimund Prais,
Sicherheitsexperte

Fotos: autogeosec

- SOS-Notruftaste
- Life Guard
- Aktiv-Controller
- Multifunktionstaste
- Direktwahltasten 2,3,4
- GPS-Ortung
- Akku-Hinweismeldung
- Erinnerungssignal

mystella single worker

– das willentliche und willensunabhängige Notruf- und Sicherheitssystem gem. ASchG
DVR 0491284 registriert



Mehr Information:

autogeosec

Burggasse 94a

1070 Wien

Tel 01 / 521 74 - 777

Fax 01 / 521 74 - 55555

service@autogeosec.at

www.autogeosec.at

Mediziner müssen nicht nur körperlich viel leisten, auch die psychische Belastung ist mit der eines Hochleistungssportlers vergleichbar – bei Ärzten fällt die Regenerationsphase jedoch meist zu kurz aus.

Foto: istock.com/leaf



Hochleistungssport „Arzt-sein“

Besonders auf angestellten Ärzten lastet ein gewaltiger Druck, nicht nur täglich Leben zu retten. Die Mediziner kämpfen zusätzlich mit ökonomischen Zwängen und politischen Entscheidungen. Das Risiko, an einem Burnout zu erkranken, liegt bei dieser Berufsgruppe deutlich über dem Bevölkerungsdurchschnitt.

30 Prozent weniger ärzteleistung aufgrund des neuen Gesetzes bei unveränderter Menge an zu leistender Arbeit bedeutet eine vermehrte Arbeitsbelastung für den einzelnen Spitalsarzt, diese Schlussfolgerung ist einleuchtend. Eine Studie im Auftrag der Ärztekammer, die im Jahr 2011 veröffentlicht wurde, schockierte mit dem Ergebnis, dass sich 54 Prozent aller befragten Spitalsärzte bereits in einer der Burnout-Phasen befänden. Dass sich das Risiko in dieser Berufsgruppe in den letzten vier Jahren, vor allem nach Änderung der Gesetzeslage und einer quasi Reduktion der ärztlichen Behandlungszeit um ein Drittel, erhöht hat, ist zwar noch nicht wissenschaftlich erwiesen, die Vermutung liegt aber nahe.

Druck

„Ärzte könnte man eigentlich als Hochleistungssportler sehen“, erklärt Dr. Dietmar Bayer, Präsidialreferent der steirischen Ärztekammer und Facharzt für Psychiatrie und psychotherapeutische Medizin. „Doch während richtige Sportler einen Trainingsplan befolgen und verschiedene Phasen vom Aufbau über Wettkämpfe und vor allem auch die Regenerationsphase durchlaufen, leisten Ärzte ununterbrochen und das unter massiver Belastung“, führt Dr. Bayer fort. Gerade diesen Druck schildert der Experte als beachtliches Problem in der Arbeitswelt der Mediziner. „Bereits die junge Ärzteschaft steht unter sehr hohem Druck, Karriere zu ma-

chen“, erklärt der renommierte Arzt. Dr. Bayer sieht die Politik, deren Hauptpriorität es nun sein sollte, den Druck von Ärzten zu nehmen, gefordert, damit die Österreicher weiterhin eine gute medizinische Versorgung genießen können. Zeit für ärztliche Behandlung und am Patienten stellt hierbei zusätzlich einen wichtigen Faktor dar.

Mangelware

Zeit scheint im österreichischen Gesundheitssystem Mangelware zu sein. Dabei betont Dr. Bayer: „Wichtig wäre es, den Ärzten die Möglichkeit zu geben, gute Medizin zu machen. Zeit spielt dabei eine entscheidende Rolle.“ Wenn man sein Auto einem Mechaniker gibt, erwartet man sich, dass der Fachmann genügend Zeit hat, das Gefährt genau unter die Lupe zu nehmen, immerhin könnte, bei beispielsweise lockeren Bremsschreibern, das Leben in Gefahr sein. Dieses Beispiel lässt sich eins zu eins auf das Gesundheitssystem umlegen. Ein weiterer relevanter Schritt wäre auch, dass die Ausbildung der Mediziner nicht während der Patientenbehandlung „so nebenbei“ passiert, sondern es auch hier wieder mehr Zeit gibt, um jungen Ärzten eine qualitative Ausbildung zu ermöglichen und so auch den Nachwuchs an sehr gut qualifizierten Mediziner sicherzustellen.

Wertschätzung

Leider werden Ärzte in unserem System oft auf ihre „Kosten“ reduziert, nämlich auf die Folgeleistungen, die nach einer Diagnose auf die zahlenden Institutionen zukommen. Dies erhöht wiederum den Druck auf Ärzte. Anerkennung und Wertschätzung sind zudem nachweislich wichtige Faktoren zur Verminderung des Burnout-Risikos. Dr. Bayer führt aus: „Ärzte sind integraler Bestandteil einer funktionierenden Gesellschaft. Man sollte die Arbeit der Mediziner wie auch den Menschen dahinter wertschätzen und achten.“

LeasePlan: Unternehmenserfolg durch Work-Life-Balance

Das größte Kapital eines jeden Unternehmens sind seine Mitarbeiter. LeasePlan, Österreichs führender Fuhrparkmanagement-Anbieter, hat diese Erkenntnis zu seinem Grundsatz gemacht.

Der dauerhafte Erfolg unseres Unternehmens ist nur mit loyalen Mitarbeitern möglich“, ist die Devise von Nigel Storny, Geschäftsführer von LeasePlan Österreich. „Es erfüllt uns einerseits mit Stolz und spornt uns andererseits an, den Mitarbeitern stetig Anreize zu bieten, um ihre Zufriedenheit und Motivation auf einem dauerhaft hohen Niveau zu halten“, sagt Storny.

Eine starke Mitarbeiterbindung führt in vielen Fällen auch zu einer hohen Kundenbindung. Seit über 30 Jahren ist der Fuhrparkmanager LeasePlan am österreichischen Markt tätig. Noch heute zählen Mitarbeiter aus den Gründungstagen zur Belegschaft. Bereits seit vielen Jahren erfreut sich das Unternehmen über eine Rate von über 90 Prozent aller Mitarbeiter, die im Jahresverlauf LeasePlan als Arbeitgeber treu bleiben.

Doch nicht nur für bestehende Mitarbeiter ist das Unternehmen attraktiv, sondern auch für potenzielle neue Kollegen. So wurde der Fuhrparkmanager vor Kurzem mit dem Qualitätssiegel „Best recruiter“ ausgezeichnet. „Bedenkt man, dass Berufstätige den Großteil des Tages in der Arbeit verbringen, so ist es unser Anspruch, dafür den besten Rahmen zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und große Freude sowie Spaß an ihrer Arbeit haben“, erklärt Storny. Bunte Räume, viel Glas und Licht schaffen eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Um den informellen Austausch unter den Kollegen zu fördern, gibt es bei LeasePlan eigene Kommunikationszonen mit Gratis-Kaffee und einer großen Auswahl an Getränken. Darüber hinaus bietet der Fuhrparkmanager seinen Mitarbeitern einen täglichen Essenszuschuss in der Höhe von vier Euro.

Sportlich und gesund den Arbeitsalltag meistern

Die vielfältigen Mitarbeiter-Angebote reichen von Home-Office-Lösungen über Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zu Gesundheitsprogrammen. Vorsorge- und Fitnessmaßnahmen haben dabei einen hohen Stellenwert, wobei eine Unterstützung für den Besuch des Fitnessstudios oder die Bildung von verschiedenen Sportgruppen besonders beliebt sind. Außerdem stehen auch viele arbeitsmedizinische Angebote wie Impfungen, Sehtests oder Gesundheitsuntersuchungen zur Auswahl. Topausgestattete Arbeitsplätze mit ergonomischen Büromöbeln stehen bei LeasePlan jedem Mitarbeiter zur Verfügung. Um kreative Lösungen für den Kunden zu entwickeln, finden Brainstormings und Besprechungen oft abseits des Schreibtisches statt, manchmal auch beim Tischfußball-Automaten. Darüber

hinaus gibt es auch außerhalb der Arbeitszeit eine Laufgruppe sowie eine Fußballmannschaft, denn durch körperliche Fitness können Krankenstandstage verringert werden. Sollte ein Mitarbeiter dennoch erkranken, so gilt ganz klar: Wer krank ist, soll die Zeit für seine Genesung bekommen.

Gemeinsam Erfolge feiern – individuell Karriere planen

Jährlich erarbeitet das LeasePlan-Management einen Schulungskatalog mit sämtlichen Weiterbildungsmöglichkeiten für die Belegschaft. „In einem Unternehmen in der Größenordnung von LeasePlan ist es wichtig, auch auf das Individuum und seine Bedürfnisse einzugehen. So ist die individuelle Karriereplanung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von großer Bedeutung“, meint Storny. Aber nicht nur Aus- und Weiterbildungen zur eigenen Karriereplanung werden angeboten, sondern in regelmäßigen Abständen auch Seminare zu verschiedenen Gesundheitsthemen bis hin zu arbeitspsychologischen Einzelcoachings. „Jeder Mensch hat seine Höhen und Tiefen – privat wie auch beruflich. Sollte es einmal notwendig sein, so wissen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie nicht alleine sind. Wir bieten ihnen bestmögliche Hilfe, die von Empathie und Vertrauen getragen ist“, erklärt Nigel Storny. „Umso schöner ist es, wenn wir Höhepunkte feiern und auf gemeinsame Erfolge anstoßen können.“ Grillfeste, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und auch die internationalen LeasePlan-Games bieten sich dafür besonders gut an. „Wir nutzen diese Feierlichkeiten, um positive Ergebnisse gebührend zu begehen und uns Anerkennung zu zollen. Aber auch im täglichen Arbeitsleben haben eine gegenseitige Wertschätzung und ein respektvoller Umgang miteinander einen hohen Stellenwert in der Unternehmenskultur von LeasePlan“, ist Nigel Storny überzeugt. <

„Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterloyalität sind der Schlüssel zum Erfolg“, behauptet Nigel Storny, Geschäftsführer von LeasePlan Österreich. Und das Geschäftsergebnis gibt ihm Recht.

Foto: LeasePlan Österreich




A large photograph of a man in a grey suit and green shirt talking on a mobile phone. In the background, a blurred office scene shows several people working at desks.

Foto: A1 Telekom

Geschäftskunden wünschen sich Lösungen aus einer Hand. Mobile Lösungen machen das Arbeiten flexibel. Foto: A1

Schnell und sicher kommunizieren

Für Selbstständige, Klein- und Mittelbetriebe aller Branchen spielen durchgängige Erreichbarkeit und verlässliche Internetanbindung eine immer wichtigere Rolle.

Internet, Festnetz, Mobil und Fax in Verbindung mit einem professionellen Servicepaket sind jene Dinge, die heute gefragt sind, um professionell arbeiten zu können. Die Ansprüche an moderne Internet-, TV- und Multimedia- sowie Streaming-Services steigen dabei rasant. Das Bekenntnis zur Errichtung einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen und erschwinglichen IT-Infrastruktur in Österreich durch die jüngste Breitbandinitiative des Bundes ist daher ein essenzieller Beitrag, um längerfristig Innovation und Wachstum zu sichern. Denn die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts hängt wesentlich von einer zuverlässigen, schnellen und zukunftssicheren Infrastruktur ab. Konkret geht es dabei um die Betriebe, ihre Standortsicherung und ihre Vernetzung mit der Welt.

In Österreich realisiert unter anderem das A1 Business Network für Selbstständige und kleine Unternehmen volle Konvergenz: Handy und Festnetztelefon können je nach Bedarf perfekt aufeinander abgestimmt werden und nutzen eine gemeinsame Sprachbox. Das A1 Business Network bietet ein gemeinsam nutzbares Kontingent an inkludierten Minuten für Festnetz- und Mobiltelefonen sowie Fax. Neben Kostensicherheit bringt das auch eine besonders übersichtliche Darstellung aller Entgelte auf einer Rechnung. Das Basispaket enthält eine Festnetznummer mit zwei Durchwahlen (davon eine für Fax) und einem Minutenkontingent sowie unlimitiertes Datenvolumen, Domainservice, Webmail und Online-Speicherplatz. Für unterwegs

ist eine Handynummer mit inkludierten SMS/MMS-Nachrichten- und Datenvolumens-Kontingenten inbegriffen.

Auf Nummer sicher

Darüber hinaus bietet A1 den Kunden viele individuelle Sicherheits-Services wie ein zusätzliches Security Paket. Denn hochsensible Business-Daten müssen vor allem eines sein: sicher. Und zwar vor unbefugtem Zugriff genauso wie vor Datenverlust oder Leitungsausfällen.

Diesen Weg geht auch T-Mobile. Neben dessen All-in-Lösungen offeriert das Unternehmen für seine Geschäftskunden mit dem „Internetschutz Business“ eine netzwerkseitige Sicherheitslösung für Smartphones, Tablets, Laptops, Datensticks sowie Office Net WLAN-Router. Der Internetschutz Business ist im Mobilfunknetz integriert und erkennt Bedrohungen, schon bevor sie am Gerät des Users ankommen. Dabei entfallen die Installation und Aktualisierung einer Applikation oder Software. Täglich werden Tausende neue Webseiten geprüft, gefiltert und bei Bedarf gesperrt. Zusätzlich kann der Administrator ganze Kategorien wie Gewalt, Glücksspiel oder Pornografie als schädlich klassifizieren und so zusätzliche Sicherheit für sich selbst und andere Mitarbeiter schaffen. So können auch Lehrlinge und minderjährige Mitarbeiter vor gefährlichen Webseiten geschützt werden.

Neuer Mitbewerber

Als Kooperationspartner steht T-Mobile auch Tele2 zur Verfügung, denn der heimische Komplettanbieter wird demnächst sein Portfolio erweitern und als virtueller Netzanbieter (MVNO) in den Mobilfunkmarkt einsteigen. Tele2 wird bundesweite Netzabdeckung anbieten, und die Kunden werden unter der Vorwahl 0690 zu erreichen sein. Mit der Erweiterung um Mobilfunk zu Festnetz-Telefonie, Breitband-Internet und TV aus einer Hand zählt Tele2 dann zu den breitest aufgestellten Anbietern am heimischen Markt und wird auch für seine Geschäftskunden noch attraktiver werden.

Mobiles Internet boomt

Auch Drei wirbt intensiv um Businesskunden und setzt bei den unterschiedlichen Angeboten darauf, dass das Telefonieverhalten jedes Unternehmens von vielen Faktoren wie Branche, Unternehmensgröße, Mitarbeiterzahl, Kundenstruktur, internationale Kontakte etc. bestimmt wird. Deshalb hebt das Unternehmen hervor, dass die Business-Tarife maßgeschneidert an die jeweiligen Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden. In diesem Segment fokussiert Drei weiterhin auf Klein- und Mittelbetriebe, zählt aber auch namhafte Unternehmen wie die Post, die ÖBB, die Wiener Netze, Hartlauer, die RLB NÖ-Wien, die Kleine Zeitung, Sturm Graz oder Über zu seinen Kunden. Zu den beliebtesten Lösungen von Drei für Businesskunden gehören die bewährten Festnetzersatzlösungen sowie Angebote für Machine-2-Machine-Kommunikation, Cloud-Services und Mobile Device Management.

Ein Ende des Mobile-Internet-Booms ist nach Ansicht von Drei nicht in Sicht. Im Gegenteil: „Die zunehmende Nutzung von Streaming-Diensten



Mag. Alfred Pufitsch, CEO von Tele2, startet mit dem Unternehmen in die mobile Zukunft.

Foto: Tele2

und mobile Videos sowie neue Entwicklungen wie Virtual Reality-Brillen, Cloud-Dienste oder M2M-Lösungen werden den Bedarf weiter rasant erhöhen. Der flächendeckende LTE-Ausbau von Drei wird helfen, den wachsenden Datenbedarf zu decken, damit alle Österreicherinnen und Österreicher die neuen Technologien und Services für sich nutzen können“, so Jan Trionow, CEO von Drei. Im März erreichte Drei mit mobilem Breitband via LTE 70 Prozent der heimischen Bevölkerung. Das ist aktuell das größte LTE-Netz in Österreich. Bis Sommer 2015 wird Drei sein LTE-Netz als erster österreichischer Anbieter flächendeckend ausrollen. „Mit 98 Prozent Netzabdeckung steht unser mobiles Breitband dann praktisch allen Österreicherinnen und Österreichern zur Verfügung. Damit schließen wir die Breitband-Versorgungslücke im ländlichen Raum“, so Trionow. <

IMPRESSUM

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber (Verleger): Wirtschaftsnachrichten Zeitschriften Verlagsgesellschaft m.b.H., 8010 Graz, Stempfergasse 3, Telefon 0316/834020, Telefax 0316/834020-10, office@euromedien.at, www.wirtschaftsnachrichten.com **Herausgeber & GF:** Wolfgang Hasenhütl **Co-Herausgeber & Verlagsleitung:** Josef Lipp **Standort Oberösterreich:** 4020 Linz, Lederergasse 32, Telefon 0732/781282, Telefax DW 4, ooe@euromedien.at **Standortleitung:** Mag. Hans Graf **Standort Niederösterreich, Wien & Burgenland:** Ortsstraße 18, 2331 Vösendorf, Tel. 01/2127440, Fax 01/2127440-4, e-mail wien@euromedien.at **Standort für Vorarlberg, Tirol, Salzburg:** 5071 Salzburg-Wals, Pannzaunweg 1 b, Telefon 0662/842841-0, Telefax DW 4, salzburg@euromedien.at, tirol@euromedien.at, vorarlberg@euromedien.at **Erscheinungsort:** Graz **Cheffinnen vom Dienst:** Mag. Michaela Falkenberg, Mag. Vera Haberfellner **Redaktion:** Carla Apschner, BA, Mag. Angelika Dobernig, Dr. Thomas Duschlbauer, Florian Eckel, Dr. Marie-Theres Ehrendorff, Florian Furrnthaler, Hannes Hameter, Siegfried Hetz, MA, Andrea Hinterseer, Felix Meiner, Josef Müller, Mag. Andreas Prammer, Mag. Rudolf Preyer, Anna-Maria Riemer, Lorenz Stocker, Mag. Thomas Strübler, Dr. Alexander Tempelmayr, Mag. Christian Wieselmayr **Fotos:** Falls nicht anders angegeben: Symbol Pictures, Archiv **Layout und Produktion:** Hans Obersteiner **Verkaufsleitung Süd:** Mag. Barbara Steiner **Marketing:** Silvia Hasl-Weingrill **Druck:** Leykam – Let's Print **Verlagsvertretung Slowenien:** Business Media d.o.o., Kotnikova ulica 30, 1000 Ljubljana, Telefon/ Telefax +386/1/5181125, info@bmslovenia.si **Verlagsvertretung Kroatien:** Business Media Croatia d.o.o., Bosutska 9, 10000 Zagreb, Telefon +385/1/6311-800, Telefax DW 810, info@bmcroatia.hr **Erscheinungsweise:** 1 x jährlich **Anzeigenpreise:** lt. aktuellem Anzeigentarif. Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Österreichischen Zeitungsherausgeberverbandes. **Bezugspreis:** € 2,50/Ausgabe **Allgemeines:** Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten. FN 257766v; UID-Nr.: ATU61454508 **Verlagskonto:** BKS, BLZ 17000, Kontonummer 180-038949 **Gerichtsstand** ist das für Graz örtlich und sachlich zuständige Gericht. Aufgrund der einfacheren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation auf eine geschlechtssensitive Form verzichtet, die gewählte männliche Form schließt immer gleichermaßen weibliche Personen ein.



„Unser Image hat oft wenig mit der Realität zu tun“

14.000 Mitarbeiter in 360 Unternehmen beschäftigt die Sicherheitsbranche österreichweit. Von Berufsdetektiven, die übrigens vorrangig nicht in Scheidungsangelegenheiten, sondern in der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität tätig sind, über Portiere und Empfangsdamen, Straßenaufsichtsorgane und Veranstaltungsschutzpersonal bis zu Fahrschein- und Fluggastkontrolloren und sogar Betriebsfeuerwehrloten reicht die Dienstleistungspalette. Eine Branche, deren Bedeutung nicht immer richtig verstanden wird und die sich um gesetzliche Standards bemüht.



OÖ-Berufsgruppensprecher des Sicherheitsgewerbes und Securitas-Prokurist, Ing. Peter Maier, wartet seit vier Regierungsperioden auf das – eigentlich fertige – Bewachergesetz.

Ing. Peter Maier, Berufsgruppensprecher des OÖ Sicherheitsgewerbes, muss meistens mit alten Klischees aufräumen, bevor er von seiner Branche spricht: „Wir werden sehr oft auf das Nachtwächter- und Türsteherimage reduziert. Doch die Branche ist enorm vielfältig.“ Und sie leistet einen sehr wichtigen Beitrag für die Wirtschaft und die Gesellschaft.

„Eine Branche, die 14.000 Menschen in größtenteils sehr sensiblen Bereichen beschäftigt, hat eine hohe Verantwortung zu tragen.“ Maier ist als Prokurist von Securitas bei einem Branchenprimus beschäftigt. „Das Sicherheitsgewerbe reicht vom EPU bis hin zu den Großen der Branche, die teils mehrere Tausend Mitarbeiter beschäftigen. Und immerhin sind es mehr als zehn Betriebe, die mehr als 100 Menschen beschäftigen.“

Sensibler Bereich Veranstaltungsschutz

Meist rücken die Event-Sicherheitsfachleute der Branche aus, wenn es um die Umsetzung und Einhaltung behördlicher Vorschriften geht, etwa der OÖ VSVO – der Veranstaltungssicherheitsverordnung. „Ein oft wahrlich sensibler Bereich, zwischen den behördlichen Auflagen und den Wünschen der Veranstalter so zu agieren, dass die Besucher möglichst unbeeinträchtigt das Event auch sicher genießen können.“ Von ausreichenden und unverstellten Fluchtwegen, der Einhaltung von Rauchverboten oder dem Jugendschutzgesetz ist hier unter anderem die Rede. Wichtig dabei, dass die Sicherheitsfirmen bereits im Vorfeld in die Planungen mit einbezogen werden. Bei unzulänglichen Rahmenbedingungen kann die Behörde unmittelbar vor Veranstaltungsbeginn – oder auch währenddessen – diese noch absagen.

„Wenn eine Panik ausbricht, ist es zu spät, sich zu organisieren. Das muss alles im Vorfeld passieren. Deshalb lastet eine große Verantwortung auf dem Sicherheitsdienst und es wird leider oft als Hänselei verstanden, wenn wir die Sicherheitsrahmenbedingungen durchsetzen müssen“, so Maier.



Meist klaffen das allgemeine Bild der Branche und die Realität weit auseinander. Fotos: WK OÖ

Fahrkartenkontrolle als gefährlichster Job

Das Hauptgeschäftsfeld der Sicherheitsbranche liegt aber in der Industrie bzw. im Gewerbe. „Das reicht vom Werksschutz über Portierdienstleistungen bis hin zu Diensten in Post- oder Telefonzentralen.“ Der Großteil der Beschäftigten ist in diesem Geschäftsfeld eingesetzt. Doch auch der öffentliche Dienst steht im Fokus, etwa wenn Fahrscheine oder Parkzettel kontrolliert werden. „Nur in Linz alleine werden pro Jahr weit über eine Million Fahrscheine in den öffentlichen Verkehrsmitteln kontrolliert und davon wiederum etwa drei Prozent beanstandet.“ Dabei können sich die Kontrolloren teilweise abenteuerliche Geschichten anhören, bis zum Hund, der das Geldbörsel gefressen hat. „Der mit Abstand gefährlichste Job im Sicherheitsdienst ist nicht jener, in der Nacht Betriebsobjekte zu kontrollieren, sondern der des Fahrkartenkontrolleurs, hier gibt es pro Monat zwei bis drei verletzte Mitarbeiter – wegen Nichtigkeiten.“

Falsche Vorstellung vom Berufsbild

Meist klaffen das allgemeine Bild der Branche – vor allem aber jenes der Berufsdetektive, durch zahlreiche TV-Einflüsse verzerrt – und die Realität weit auseinander. „Die zentralen Themen der Detektive sind Wirtschaftskriminalität, Beweismittelbeschaffung, Recherche und Kaufhauskriminalität. Mit Schießseisen und Wänden von Bildschirmen, die überwacht werden müssen, hat das wenig zu tun.“

Gesetzliche Mindestanforderungen fehlen

Maier ist daher ein Verfechter einheitlicher Regelungen, auch was die Ausbildung der Mitarbeiter betrifft. „Das sogenannte Bewachergesetz ist in Arbeit, aber schon seit vier Regierungsperioden nicht umgesetzt.“ Damit sollten gesetzliche Mindestanforderungen und Ausbildungen geschaffen werden. Bisher reicht es, mindestens 18 Jahre alt und eigenverantwortlich zu sein und keine Vorstrafe zu haben. Deshalb lassen sich einzelne Unternehmen mit speziellen Ausbildungen auch speziell zertifizieren – preschen somit vor –, um sich am Markt ein besseres Image zu verschaffen. „Doch in der Breite fehlen die Bestimmungen über eine einheitliche Mindestausbildung.“ Wären diese Voraussetzungen geschaffen, müsste der Berufsgruppensprecher wohl nicht mehr so oft alte Klischees aufräumen. <

Wir sind das führende Wirtschaftsmagazin

im Bereich regionaler und überregionaler Kommunikation.



Foto: iStock.com/okapistudio

Treffsicher in Ihre Zielgruppe!



**WIRTSCHAFTS
NACHRICHTEN**
DONAURAUM · WEST · SÜD



Oberösterreich

4020 Linz, Lederergasse 32
Telefon: 0732/781282
Telefax: 0732/781282-4
ooe@euromedien.at

Wien, Niederösterreich & Burgenland

2331 Vösendorf, Ortsstraße 18
Telefon: 01/2127440
Telefax: 01/2127440-4
wien@euromedien.at
noe@euromedien.at
burgenland@euromedien.at

Salzburg, Tirol & Vorarlberg

5071 Salzburg-Wals, Pannzaunweg 1b
Telefon: 0662/842841
Telefax: 0662/842841-4
salzburg@euromedien.at
tirol@euromedien.at
vorarlberg@euromedien.at

Steiermark & Kärnten

8010 Graz, Stempfergasse 3
Telefon: 0316/834020
Telefax: 0316/834020-10
steiermark@euromedien.at
kaernten@euromedien.at

Gutes Geld für gute Ideen

Mit ihrer Crowdfunding-Initiative Es geht! zeigt die BAWAG P.S.K. auf, wie eine etablierte Bank professionell unkonventionelle Finanzierungsmethoden unterstützen kann.

Mitten im Leben“ will die BAWAG P.S.K. sein – mit der Initiative Es geht! hat die Bank diesen Werbeslogan mit besonderem Leben erfüllt und steht seit Kurzem als professionelle Hilfe zur Seite, wenn es darum geht, für soziale Projekte oder Start-ups die Finanzierung auf die Beine zu stellen.



Foto: BAWAG

Dabei geht es aber um mehr als die bloße Finanzierung, an der sich möglichst viele Privatpersonen und Investoren mit Herz beteiligen sollen. Man will einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft ausüben, unterstreicht Isolde Bornemann von der BAWAG P.S.K.

Flüchtlinge betreiben Hotel

Ein Hotel, das von Profis und 20 Flüchtlingen aus 14 Ländern betrieben wird. Oder ein Spezialbett für eine Reha-Einrichtung für krebskranke Kinder. Oder eine Initiative, die gemeinsam mit behinderten Menschen das Kaffeehaus Breitenfurt ins Leben gerufen hat – das alles sind Beispiele der Es geht!-Initiative.

Womöglich wäre das eine oder andere Projekt auch über konventionelles Spendensammeln zu finanzieren gewesen, aber die BAWAG hilft privaten Initiativen dabei, Hürden zu überwinden, Netzwerke aufzubauen, Geld zu sammeln und eine gemeinnützige Idee in die Tat umzusetzen. Denn so die Erfahrung der Projekt-

Es geht!-Projekte im Überblick

magdas HOTEL am Wiener Prater wird von Hotellerie-Profis und Flüchtlingen als Social Business geführt: 80 charmante Zimmer, Apartments und Suiten seit Februar 2015 in Betrieb.

Am Erlebnishof Kumpglut finden krebs- und schwerkranke Kinder mit der Familie gratis Erholung. Für die spezielle Betreuung wird ein rundum gepolstertes Therapie-Kinderbett benötigt. Es gibt keinerlei Aufklärungsmaterial in Gebärdensprache. Gehörlose sind daher von wichtigen Infoquellen ausgeschlossen. Die Übersetzung eines Aufklärungsbuches schafft Abhilfe. Jedes Kind sollte entsprechend seinen Fähigkeiten gefördert werden, Kinder mit Trisomie 21 ganz besonders – mit Methoden, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind.



Klaus Schwertner, Generalsekretär der Caritas der Erzdiözese Wien, BAWAG-P.S.K.-CEO Byron Haynes: Das Institut unterstützt das Sozialprojekt Magdas-Hotel durch professionelle Hilfe beim Crowdfunding.

Foto: BAWAG

gruppe, die die unkonventionelle Finanzierungsmethode entwickelt hat, lautet nach einigen Monaten im Echtbetrieb: „Immer mehr Menschen wollen nicht warten, dass etwas geschieht. Sie stellen private Projekte auf die Beine und treiben gesellschaftliche Anliegen durch eigenes Engagement voran.“

Eine Jury entscheidet

Genau in diesem geistigen Klima ist auch Magdas Hotel, ein Projekt der Caritas der Erzdiözese Wien, entstanden. „Das Social-Business-Projekt liegt gesellschaftspolitisch am Puls der Zeit. Das Hotel-Projekt zeigt den Bedarf nach neuen Formen der Ökonomie und hat einen starken integrativen, aber auch sozialen Aspekt“, erläuterte Byron Haynes, BAWAG-Vorstandschef, bei der Vorstellung der Einrichtung. Als große österreichische Bank, die sich das Motto „Mitten im Leben“ gegeben hat, sehe man es als Verpflichtung an, entsprechende Initiativen von karitativen Organisationen und NGOs zu unterstützen. „Unsere Crowdfunding-Plattform www.crowdfunding.at gibt allen, die ähnlich denken wie wir, die Möglichkeit, dieses und andere Projekte monetär zu unterstützen.“

Auch als Qualitätssicherung müssen die Projekte die Zustimmung einer Jury erhalten, um in die Es geht!-Initiative der BAWAG P.S.K. aufgenommen zu werden. Schon bei der konstituierenden Sitzung im vergangenen November lagen den internen und externen Experten elf Projekte aus Oberösterreich, Kärnten und dem Burgenland vor. Vorgelesen und präsentiert werden die Ideen von BAWAG P.S.K.-Paten – zumeist Filialleitern.

Mittlerweile gibt es auch schon Auszeichnungen für das BAWAG-Crowdfunding: Für besonders innovative Kunstförderung wurde Es geht! mit dem Kunstsponsoring-Preis Maecenas ausgezeichnet. In den Genuss der Hilfe kam in diesem Fall das baufällige Volkstheater, dessen Intendant Michael Schottenberg sich sehr freute: „Diese Wahl zeigt vorbildlich, wie das Kultursponsoring eines Großunternehmens den Erhalt eines Wiener Traditionshauses wesentlich und nachhaltig beeinflusst.“

Neudörfel, Samstag, 20:15 Uhr:

Christian Greider **SIEHT NICHT FERN!**

Er druckt gerade mit seinen Kollegen Ihr Magazin.
Damit es garantiert pünktlich zum Einsatz kommt.

Als eines der führenden Druckunternehmen Europas produzieren wir auf 19 Rollenoffset-Maschinen Ihre Kataloge, Flugblätter und Magazine in höchster Qualität. Kompetente Serviceleistungen und absolute Terminalsicherheit sind dabei für uns selbstverständlich.

Unser Team von Leykam Let's Print lädt auch Sie ein:

**LET'S PRINT YOUR
COMMUNICATION TOOL.**

LEYKAM
LET'S PRINT

HumanCentric Workplace

Anwenderzentriert und erfolgsorientiert: Das Gleichgewicht zu finden zwischen dem, was Nutzer erwarten und Unternehmen benötigen, wird zunehmend zur Herausforderung.

Fujitsu unterstützt Unternehmen auf dem Weg zu Mobilisierung und Modernisierung – damit die künftigen Arbeitsplätze eine optimale Balance zwischen Flexibilität für Mitarbeiter und Kontrolle durch das Unternehmen bieten. Denn: Arbeit ist nicht länger ein Ort, an den man geht, sondern etwas, das man tut. Ansprüche, Herangehensweisen und Strukturen ändern sich. Wir helfen, dass dies mit höchster Zufriedenheit und Produktivität geschieht – am Human-Centric Workplace von Fujitsu.



Foto: Fujitsu

Neue Generation Mitarbeiter

Die Arbeitswelt von heute wird zunehmend durch eine neue Mitarbeitergeneration gestaltet: Die Generation Y ist die erste Gruppe der Digital Natives, die eine Welt ohne Internet gar nicht mehr kennt. Sie treiben Trends wie BYOD (Bring Your Own Device) und Unified Communications voran und erwarten, dass sie die Technologie, die ihnen ihr persönliches Leben erleichtert, auch für die Zusammenarbeit und Innovationen am Arbeitsplatz nutzen können.

Wie soll so eine Arbeitsumgebung konkret aussehen? Mitarbeiter arbeiten heute über Landesgrenzen, Branchen und Stellenprofile hinweg zusammen. Dafür muss schneller Remote-Zugriff auf zunehmend weit verteilte Daten gewährleistet sein. Gleichzeitig bedeutet der verstärkte Einsatz von BYOD und sozialer Medien am Arbeitsplatz neue Herausforderungen für die Informationssicherheit. Wie behalten Unternehmen aber Überblick und Kontrolle, ohne die Anwenderzufriedenheit zu beeinträchtigen? Indem sie die Technologie anpassen und ändern, die sie zur Sicherung von Netzwerken, Daten und Services ihres Unternehmens verwenden. Zugegeben: Informationszugriff und Mitarbeiterproduktivität mit Datenschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in Einklang zu bringen ist keine leichte Aufgabe.

Unified Communications

Eine Unified-Communications-Infrastruktur hebt diese Zusammenarbeit auf ein neues Level. Sie verbindet Mitarbeiter und Informationen in Echtzeit, beschleunigt Entscheidungsprozesse und ermöglicht eine grenzenlose Teamarbeit.

Unified-Communications-Lösungen wie Tele- und Videokonferenzsysteme sowie Instant Messaging und Lösungen für die Zusammenarbeit wie soziale Netzwerke, virtuelle Arbeitsplätze oder Kompetenz-Datenbanken ermöglichen Mitarbeitern sicheren Zugriff auf Informationen, die sie zudem teilen können – egal wann und wo sie sind.

Für das Unternehmen bringt dies zugleich erhebliche Kosteneinsparungen, und zwar nicht nur durch niedrigere Telefonrechnungen, sondern auch weil die Ausgaben für Reisen und Konferenzen sinken.

Fujitsu bietet keine „Einheitslösung“ für Arbeitsplätze. Die Produkte, Lösungen und Services unterstützen kleine Unternehmen dabei, profitabel zu wachsen und das Unternehmen zu schützen. Mittelständischen und großen Unternehmen wird vor allem geholfen, die Komplexität zu bewältigen. In jedem Fall ist es aber Ziel von Fujitsu, dass Unternehmen auch künftig Mehrwert aus ihren IT-Systemen schöpfen. <

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) lohnt sich für das Unternehmen:

- Erhöhte Arbeitszufriedenheit bringt mehr Produktivität und Produktqualität
- Innerbetriebliche Kommunikation wird verbessert
- Imageplus für das Unternehmen
- Krankenstände werden reduziert

Gesundheitsförderung schafft Pluspunkte und Lebensqualität:

- Weniger Arbeitsbelastung, mehr Wohlbefinden
- Weniger gesundheitliche Beschwerden, besseres Betriebsklima
- Gesundes Verhalten im Betrieb und in der Freizeit

Bedingt durch die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen sowie durch die erhöhten Ansprüche in der Arbeitswelt, wird die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz immer bedeutender.

Nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt, kann auch einen entscheidenden Beitrag zur Produktivität eines Unternehmens leisten. Davon profitieren sowohl ArbeitnehmerInnen als auch die Unternehmen.

Ziel der BGF ist es die Ressourcen der MitarbeiterInnen zu stärken und Belastungen zu reduzieren. Dabei müssen organisatorischen Rahmenbedingungen (VERHÄLTNISSE) verändert werden. Arbeitsbedingte Belastungsfaktoren werden reduziert und organisationale Ressourcen aufgebaut. Überdies kann durch Förderung lebensstilbezogener Maßnahmen (VERHALTEN) Gesundheit gefördert werden.

Weitere Informationen unter:
www.netzwerk-bgf.at

AnsprechpartnerInnen in den Regionalstellen und Servicestellen des Österreichischen Netzwerkes BGF:

Regionalstellen

Salzburger Gebietskrankenkasse

Elisabeth Zeisberger, Msc
elisabeth.zeisberger@sgkk.at

Tiroler Gebietskrankenkasse

Peter Frizzi / peter.frizzi@tgkk.at

Niederösterreichische Gebietskrankenkasse

Claudia Knierer / claudia.knierer@noegkk.at

Burgenländische Gebietskrankenkasse

Dr.in Brigitte Fritz / brigitte.fritz@bgkk.at

Wiener Gebietskrankenkasse

Mag.^a Christa Füreder / christa.fuereder@wgkk.at

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse

Bettina Stadlmayr / bettina.stadlmayr@ooegkk.at

Kärntner Gebietskrankenkasse

Claudia Stumpfl / claudia.stumpfl@kgkk.at

Steiermärkische Gebietskrankenkasse

Mag.^a Christina Finding
christina.finding@stgkk.at

Fonds Gesundes Vorarlberg

Anita Häfele / anita.haefele@ifs.at

Servicestellen

Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau

Mag. Monika Reiter / maria.reiter@ifgp.at

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

Martina Petracek-Ankowsch
gesundheitsfoerderung@bva.at



351 x das Leben feiern

Geschätzte 351 x küssen junge Eltern ihre Kleinsten in den ersten Tagen. Wir genießen dabei die Liebe als Wunder des Lebens. Wir tun alles, damit Sie das Leben auch noch beim 352 x, 3.520 x ... als Wunder feiern können.

WIR VERSICHERN DAS WUNDER MENSCH.

www.merkur.at

MERKUR 
DIE GESUNDHEITS-VERSICHERUNG