DER REPORT 2016

Sonderheft der WIRTSCHAFTS NACHRICHTEN

Gemeinsam an unternehmerischen Zielen arbeiten

ARBEITSWELT

Arbeitsplatz von morgen

NUR WER FLEXIBEL IST, BESTEHT

P.b.b. | 02Z033423 M | Wirtschaftsnachrichten Zeitschriftenverlagsges.m.b.H. | Theodor-Körner-Straße 12oa, 8010 Graz | Foto: iStock.com/Wisky
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien

Fokus Wirtschaft

inklusiv // innovativ

sozial MINISTERIUM Service

Beschäftigung sichern, Kosten minimieren, sozial agieren

Nächste Termine:
24. Mai in Wien
17. Juni in Graz
27. September in Innsbruck

Das 4-stündige kostenlose Kompaktseminar mit Ausstellung **FOKUS WIRTSCHAFT: inklusiv // innovativ** bringt Sie gleichzeitig in Kontakt mit allen relevanten FördergeberInnen und Organisationen, die die MitarbeiterInnen von morgen schon heute fit für den Arbeitsmarkt machen.

Begrenzte TeilnehmerInnenzahl!
Registrieren Sie sich daher schon jetzt auf
www.fokus-wirtschaft.at

editorial

Zuerst kommt der Mensch

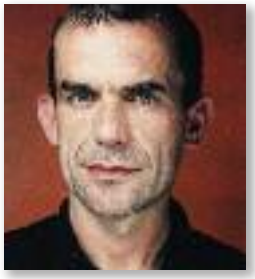


Foto: Richard Opelka

Es sind die technischen und technologischen Errungenschaften, die den Arbeitsplatz bestimmen. Dieses Prinzip gilt seit der Entdeckung des Rads und hat auch für unsere digitalisierte Kommunikationswelt und den Roboter mit dem Hinweis auf Industrie 4.0 Gültigkeit. Wir haben uns den Notwendigkeiten und Gegebenheiten anzupassen, ohne deshalb Untertanen zu werden. Das ist der Pakt, der auch Gesellschaftsvertrag genannt wird und der zum gegenseitigen Nutzen zu erfüllen ist.

Die Technik schafft die Fakten und der Mensch reagiert und versucht, sich danach zu richten und es sich in der jeweils neuen Welt halbwegs passabel einzurichten. Und doch kommt der Mensch zuerst. Widerspruch? Nein, denn es ist das arbeitende Individuum, das die Rädchen am Laufen hält. „Alle Räder stehen still. Wenn dein starker Arm es will." Die Zeilen aus dem Bundeslied für den Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein hat 1863 Georg Herwegh verfasst und die Musik hat kein Geringerer geschrieben als Hans von Bülow, allerdings unter dem Pseudonym Solinger.

Kampflieder brauchen wir keine mehr. Erfolgreiche Unternehmen wissen, dass Hierarchien flach zu halten sind und dass das wichtigste Gut eines Unternehmens die Mitarbeiter sind. Nur gesunde Mitarbeiter bringen die gewünschte Leistung.

Jede Zeit und jede Welt bringt ihre eigenen Herausforderungen. Auf die gegenwärtige Arbeitswelt bezogen heißt das, dass der überforderte und unter „Ich-Erschöpfung" leidende Mensch Hilfe und seelische Unterstützung braucht. Arbeitsschutz heißt auch Seelenschutz. Das werden beide Seiten lernen und damit zu neuen Ufern aufbrechen.

Siegfried Hetz, M.A.
Redakteur

AMD
ARBEITSMEDIZINISCHER DIENST

AMD – Arbeitsmedizinischer Dienst GmbH | Kaplanhofstraße 1 | 4020 Linz
Tel. (+43) 0732 / 78 15 60 | psychologie@amd.at | www.amd.at

Erfolgreiche Unternehmen brauchen gesunde und motivierte MitarbeiterInnen!

Arbeitsmedizin

Arbeitspsychologie

Labor

Sicherheitstechnik

Umweltmanagement

Untersuchungen

Evaluierung psychischer Belastungen Beratung und Unterstützung von Unternehmen Wirksamkeitsmessung nach Abschluss der Evaluierung psychischer Belastungen Arbeitspsychologische Beratung und Begleitung **Informationsvorträge** Workshops Betriebliches Eingliederungsmanagement Gesundheitstagen oder -messen Raucherentwöhnung **Burnout** Resilienz Kommunikation Konflikte **Life-Domain-Balance** Arbeitssicherheit

Bildnachweis: fotolia.com (Sergey Nivens, DOC RABE Media, Alexander Raths, jd-photo-design, Andrei Tsalko), istockphoto.com

Arbeitswelt 4.0

Zeit und Ort flexibel gestalten

Die Digitalisierung verändert die Organisation von Arbeitsprozessen tiefgreifend. Die Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern mobile Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, steigt stetig. Mitarbeiter müssen in Zukunft verstärkt von unterwegs oder an verschiedenen Firmenstandorten per Laptop, Smartphone und Tablet schnell und flexibel auf Daten und Dokumente zugreifen können.

Von Christian Wieselmayer

Der digitale Lifestyle heutiger Young Professionals wird den Workstyle der Zukunft prägen.
Foto: TA Triumph-Adler GmbH

Wie verändern Technologien die Arbeitsabläufe? Machen mobile Arbeitsplätze Mitarbeiter wirklich produktiver? Welche Daten oder sogar Prozesse können schon jetzt gefahrlos in die Cloud ausgelagert werden? „Speziell mittelständische Unternehmen geraten mehr denn je unter Druck, sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen“, sagt Christopher Rheidt, Executive Vice President bei TA Triumph-Adler. IDC hat im Auftrag von TA Triumph-Adler für die Studie „Future Business World 2025 – Wie die Digitalisierung unsere Arbeitswelt verändert“ über 700 Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt. „Die Trends sind eindeutig erkennbar und lassen sich bereits heute in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzen“, so Rheidt.

Weitreichende technologische Veränderungen

„Unternehmen befinden sich derzeit in einer Phase weitreichender technologischer Veränderung, die in diesem Ausmaß alle 20 bis 25 Jahre stattfindet“, sagt Wafa Moussavi-Amin, Analyst und Geschäftsführer bei IDC Central Europe GmbH – Deutschland und Schweiz. „Wesentliche Treiber dafür sind insbesondere die Nutzung von Cloud-Services, die Verbreitung von mobilen Geräten und Apps sowie stark wachsende Datenmengen. Diese Entwicklung fordert Unternehmen auf, etablierte Geschäftsmodelle und -prozesse hinsichtlich ihrer Zukunftsfähigkeit zu hinterfragen.“

Info

Die rasante technologische Entwicklung verändert die traditionelle Arbeitswelt von Grund auf. Die physische Anwesenheit von Mitarbeitern im Büro ist kein Dogma mehr, sondern immer öfter ist die virtuelle Präsenz der Mitarbeiter gefragt. Der Trend hin zu einer kreativen und serviceorientierten Geschäftswelt verlangt eine neue Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitszeiten und einer Infrastruktur, die sich daran orientiert. Plantronics, ein Spezialist im Bereich Audiokommunikation für B2B sowie B2C, hat ein Smarter-Working-Konzept entwickelt. Dadurch können Unternehmen ihren Angestellten ein Umfeld bieten, in dem sie sich wohlfühlen und gleichzeitig noch produktiver sind. Störfaktoren wie Hintergrundgeräusche werden bestmöglich ausgeschaltet und technische Kommunikationsmittel, die das Multitasking erleichtern, zur Verfügung gestellt.

Effizienter Umgang mit Informationen erfolgsentscheidend

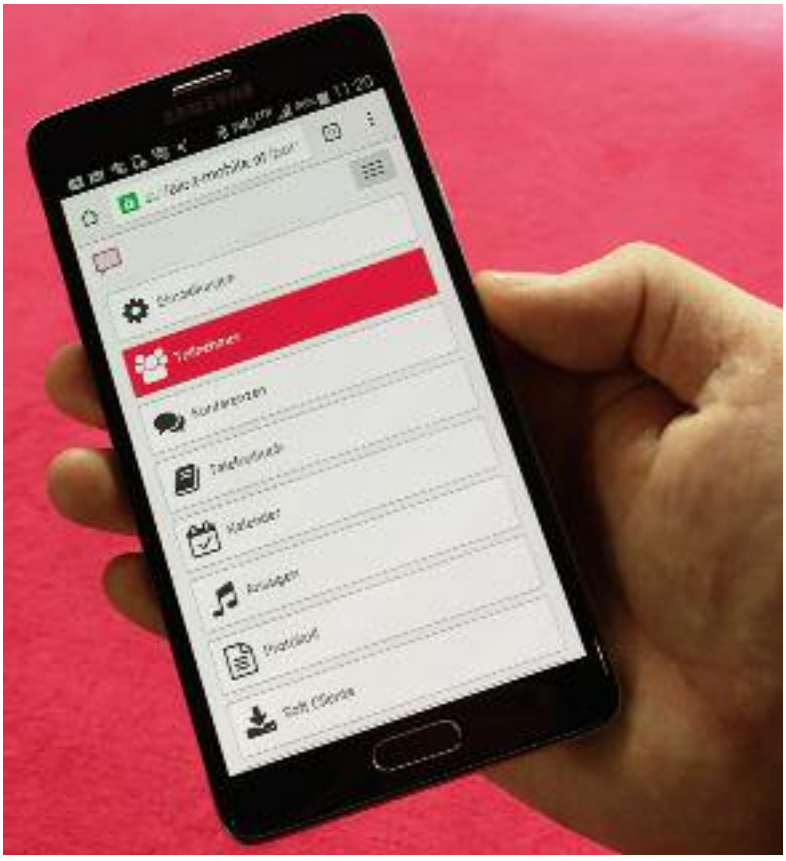
Der Arbeitsplatz der Zukunft zeichnet sich vor allem durch Flexibilität aus: Informationen, Dateien und Dokumente müssen in Sekundenschnelle auffindbar und verfügbar sein – und zwar unabhängig vom Aufenthaltsort, der genutzten Hardware und der Anzahl der Mitarbeiter, die in virtuellen Teams zusammenarbeiten. Wie die Studie ergab, verbringen die Befragten heute rund 22 Prozent ihrer Arbeitszeit mit dem Ablegen und Suchen von Informationen. „Wir wissen, dass alleine der Aktenberg des deutschen Mittelstands über 50.000 Kilometer hoch ist. Darin befindet sich eine Unmenge erfolgskritischer Informationen aus Verträgen oder Rechnungen“, kommentiert Christopher Rheidt. „Kein Unternehmen kann es sich leisten, dieses Wissen und damit unvorhersehbare Summen einfach zu verlieren.“ 78 Prozent der Befragten gaben an, dass der Umgang mit Informationen in Zukunft entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit ist. Lösungsansätze dazu gibt es laut Rheidt bereits heute:

Martin Fluch, Leiter ICT Services von A1: „Ein typisches Beispiel für die Digitalisierung sind Rechenzentrumsservices, die für Unternehmen virtualisiert und skalierbar erbracht werden. Die Firmen müssen nicht mehr in eigene IT-Infrastruktur investieren, sondern beziehen diese flexibel einfach als Service. Ein anderes Beispiel ist intelligentes Life-Cycle-Management für PCs etc. Dieser Austausch kostet viel Geld und ist auch nicht immer notwendig, weshalb wir uns Optimierungsmaßnahmen überlegt haben. Die Lösung ist, dass wir mit unterschiedlichen Messmethoden Daten zur Anwendungsperformance erheben. Die Geräte werden damit nicht mehr pauschal aus Altersgründen ersetzt, sondern nur dort, wo es aus Gründen der Leistung tatsächlich notwendig ist.“

Foto: Lukas Dostal

Alfred Pufitsch, CEO von Tele2 Österreich: „Tele2 verlegt das Büro mit seinen mobilen Lösungen an jeden beliebigen Ort der Welt. Die Möglichkeit, andauernd und von unterwegs online zu sein, ermöglicht es, seiner Arbeit von überall auf der Welt nachzugehen. Dank der Tele2 Mobil- und Internetservices können Teams an gemeinsamen Projekten arbeiten, ohne am gleichen Ort, im gleichen Land oder gar im selben Büro zu sitzen. Vom Freelancer bis zum global tätigen Unternehmen vernetzt Tele2 so die Arbeitswelt – heute und in Zukunft.“

Foto: Oskar Steimel



„All In Communication Mobile“ steht für mobiles Festnetz bei T-Mobile und ist eine Telefonanlage aus der Cloud, eine flexible und kostengünstige Alternative zur klassischen Nebenstellenanlage und den damit verbundenen Wartungsverträgen. Mit ihrem mobilen Endgerät, auf dem die Festnetz- und Mobilnummer zusammenlaufen, sind alle Mitarbeiter, egal ob im Büro oder unterwegs, immer erreichbar. Die Verwaltung für Rufnummern, Umleitungen, Gruppenrufe und andere Telefonie-Funktionen befindet sich in einem Self-Service-Webportal, das für alle Endgeräte optimiert ist. Mitarbeiter erhalten dabei nur noch ein Mobiltelefon, keine Nebenstellen-Apparate. Die Portierung einer vorhandenen Festnetznummer ist möglich, ebenso wie das Anlegen einer neuen Festnetznummer. T-Mobile ist dabei der Ansprechpartner für alle Telekommunikationsprodukte, Kunden erhalten Endgeräte, Rufnummern und ihre Rechnung aus einer Hand.

Foto: T-Mobile Austria

„Die im Nachhinein nicht mehr veränderbare, d. h. revisionssichere digitale Archivierung ist am Markt bereits Standard, es gibt aber bei vielen Organisationen noch Nachholbedarf.“

Unternehmen befinden sich derzeit in einer Phase weitreichender technologischer Veränderungen.

Verstärkte Automatisierung

Mitarbeiter, die Inhalte schaffen und Informationen teilen, sind auf eine effiziente Recherche angewiesen. Das gelingt am besten durch selbstlernende Systeme und automatisierte Abläufe: digitale Erfassung von Dokumenten, deren automatische Konvertierung, Indexierung, Datenextrahierung, Verteilung und Archivierung. Nur so bleibt künftig mehr Zeit, sich auf die eigentlichen Arbeitsaufgaben zu konzentrieren. „Um dokumentenintensive Prozesse zu automatisieren, empfiehlt sich ein Enterprise-Content-Management-(ECM-)Tool, das alle Geschäftsprozesse durchgängig miteinander vernetzt“, sagt Christopher Rheidt. Jedes zweite befragte Unternehmen verwendet dies bereits, jedoch kommt es bei den meisten nur punktuell zum Einsatz. Neun von zehn Unternehmen fehlt es demnach an einem durchgängigen Konzept. Ein solches ist allerdings unabdingbar, um einen effizienten Umgang mit Dokumenten und Formularen zu ermöglichen.

Die Mehrheit der IT-Arbeitsplätze wird aus der Cloud bereitgestellt.
Foto: TA Triumph-Adler GmbH

Arbeitsplatz der Zukunft liegt in der Cloud

Moderne Technologien wie die Cloud sind die Voraussetzung dafür, dass der Arbeitsplatz der Zukunft auch Wirklichkeit wird. Unter dem Motto „Workspace as a Service“ werden in Zukunft sogar ganze IT-Arbeitsplätze in die Cloud verlegt. 54 Prozent der befragten IT-Verantwortlichen teilen diese Ansicht und sind der Meinung, dass im Jahr 2025 IT-Arbeitsplätze mehrheitlich aus der Cloud bereitgestellt werden. Virtualisierungs-Techniken sorgen dafür, dass Anwender ihre gewohnte Desktop-Oberfläche inklusive Anwendungen und Services zentral bereitgestellt bekommen. Die Vorteile der Cloud sind eine kurze Entwicklungs- und Integrationsphase, ein Abrechnungsmodell, das subskriptionsbasiert, also ähnlich einem Abonnement ist, und eine hohe Skalierbarkeit. Bis sich das Konzept „Workspace as a Service“ vollends etabliert hat, müssen Unternehmen allerdings noch passende Strategien entwickeln. 22 Prozent der Unternehmen stellen demnach virtuelle Arbeitsplätze aus der Public Cloud, 44 Prozent aus der Private Cloud zur Verfügung. Jedoch haben sich 27 Prozent der Organisationen bis dato noch nicht mit einer konkreten Umsetzung auseinandergesetzt. Ein Grund dafür könnten ungelöste Datenschutz- und Sicherheitsfragen sein. Viele Unternehmen scheuen sich, sensible Unternehmensdaten und geschäftskritische Anwendungen einer anonymen Cloud anzuvertrauen.

Informationen, Dateien und Dokumente müssen in Sekundenschnelle auffindbar und verfügbar sein.

Neue Arbeitsplatzmodelle

Viele der heutigen Berufstätigen sind die Cloud-Worker von morgen. Hinzu kommen Young Professionals, die ihren digitalen Lifestyle ganz selbstverständlich mit ihrem Arbeitsalltag verknüpfen und die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, voraussetzen. Die Work-Life-Balance, die Arbeiten und Privatleben als voneinander getrennte Pole betrachtet, gehört damit der Vergangenheit an und wird zur Work-Life-Integration: Die Arbeitszeit wird der individuellen Lebensphase angepasst, um auf diese Weise zum Beispiel Karriere und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Warum muss ein Unternehmen von Montag bis Freitag stationäre Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, wenn Mitarbeiter mit mobilen Endgeräten mit dem Firmennetzwerk vernetzt sind? In Großbritannien, Irland, aber auch Italien ist Arbeiten per Rufbereitschaft bereits auf dem Vormarsch.

Situation in Österreich

Für Österreich machte die Eurofound-Studie Jobsharing und auf neuen Technologien basiertes Arbeiten nicht als Trend aus. Obwohl laut einer Umfrage des Instituts für Personal & Organisation der FH Wien unter Unternehmern und Angestellten mit und ohne Führungsverantwortung über 50 Prozent der Befragten mobil arbeiten, sind die Österreicher offenbar weniger kommunikationstechnisch orientiert als andere Länder. „Die digitale Tradition ist hier nicht so stark verbreitet wie etwa in Skandinavien“, sagt die Betriebswirtin Irene Mandl kürzlich in einem ORF-Interview. Die Wirtschaftswissenschaftlerin führt das auch auf die Wirtschaftsstruktur in Österreich zurück. Zudem fehle es in Österreich bei Unternehmen, Politik und Sozialpartnern an Bekanntheit und Bewusstsein über alternative flexible Möglichkeiten abseits der Telearbeit. „Es gibt in Österreich zu viel traditionelles Denken auf allen Ebenen. Es wird zu wenig über den Tellerrand geschaut“, bemerkt Mandl. Doch vor dem Trend Richtung mehr Flexibilität könne sich auch Österreich nicht abschotten. Der Bedarf werde sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern wachsen, sind Experten überzeugt. Auf dem Vormarsch sind auch in Österreich alternative Kooperationsmethoden von Selbstständigen und kleinen Unternehmen, etwa in Co-Working-Spaces, wo Netzwerke und Infrastruktur geteilt und gemeinsam genutzt werden. Letztlich wird der effiziente Umgang mit Informationen für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens mehr denn je unerlässlich sein. Dies erfordert jedoch neue Konzepte für die Arbeitsprozessorganisation, für die Datensicherheit sowie die Arbeitsplatzgestaltung. ‹

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 lebenstilbezogenen Maßnahmen (VERHALTEN) Gesundheit gefördert werden.

AnsprechpartnerInnen in den Regionalstellen und Servicestellen des Österreichischen Netwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung sowie **weitere Informationen finden Sie unter: www.netzwerk-bgf.at**

BGF NETZWERK

SV

www.hauptverband.at

Foto: istockphoto.com/BimbimKha007

Facettenreich die Zukunft gestalten

Corporate Social Responsibility (CSR) ist „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft", so die Europäische Komission in ihrem jüngsten Dokument zu diesem Thema.

Von Lisa-Maria Zefferer

Der Begriff „Corporate Social Responsibility" – kurz CSR – umschreibt die unternehmerische Gesellschatftsverantwortung und stellt somit den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung dar. Dieser Begriff steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit und bezieht sich auf ökonomisch relevante Aspekte bis hin zu den Beziehungen mit MitarbeiterInnen.

CSR nicht leicht zu definieren

Im europäischen Raum hat sich mittlerweile ein gemeinsames Verständnis bezüglich einer Definition des Begriffes CSR etabliert, welches auch im Grünbuch der Europäischen Komission verankert ist. Laut dieser Definition sind soziale Belange sowie Bereiche, in denen nachhaltig auf die Umweltproblematik eingegangen wird, zentrale Aspekte für eine gesellschaftliche Verantwortung. Berücksichtigt man neben diesen zwei äußert wichtigen Punkten auch noch ökologisch relevante Belange, dann spricht man bereits von den „drei Dimensionen der Nachhaltigkeit". In ihrer aktuellsten Auslegung wird Corporate Social Responsibility zunehmend als ganzheitliches, alle Nachhaltigkeitsdimensionen integrierendes Unternehmenskonzept ausgelegt. Hierbei werden alle sozialen, ökologischen und ökonomischen Beiträge eines Unternehmens zur freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, die weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, zusammengefasst. In der Nachhaltigkeitsdebatte wird der Bereich sozialer Verantwortung zu einem wichtigen Handlungsfeld, da faires und verantwortungsbewusstes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und lokalen Gemeinschaften sowie gegnüber der Umwelt in den Vordergrund rückt.

Zukunftsorientierte Unternehmen

Die Notwendigkeit der Implementierung von Corporate Social Responsibility in Unternehmen steht außer Zweifel und bei ihrer Ausführung spricht man grundlegend von zwei Ansätzen. Da gibt es zum einen den „normativen" und zum anderen den „ökonomischen" Ansatz. Betrachtet man das Unternehmen als Teil der Gesellschaft, so spricht man von einem „Corporate Ci-

tizenship“, und das entspricht in seiner Auslegung dem normativen Ansatz. Das entsprechende Unternehmen übernimmt in seiner Art der Wirtschaftsführung gesellschaftliche Verantwortung und nutzt als Gegenzug dazu nicht monetäre Leistungen aus der Gesellschaft. Das wären dann beispielsweise Bildungs- und Sozialsysteme sowie eine bereits vorhandene Infrastruktur. Somit kann man den normativen Ansatz auch als Rechtfertigung für den regulativen Druck von Regierungen und anderen staatsübergreifenden Institutionen hinsichtlich gesellschaftlichen Wirtschaftens von Unternehmen ansehen. Im Gegenzug dazu steht beim ökonomischen Ansatz zur Implementierung von Corporate Social Responsibility in Unternehmen ein intrinsischer Aspekt im Mittelpunkt. Es wird dabei darauf hingewiesen, dass eine freiwillige Einführung sozialer Unternehmensverantwortung einen direkten Nutzen für das entsprechende Unternehmen mit sich zieht. Man geht davon aus, das dem Unternehmen automatisch mehr Vertrauen und eine größere Motivation seitens der MitarbeiterInnen entgegengebracht wird. Die Reputation wird somit gesteigert und wirkt sich auch gewinnbringend auf die Kundenzufriedenheit aus. Was wiederum einen positiven Effekt auf die Umsatz- und Gewinnsteigerung hat. CSR erweist sich somit als eine mittel- und langfristige Investition des Unternehmens. Denn wer nachhaltig auf seine Mitarbeiter baut, baut auf eine verantwortungsvolle, soziale Zukunft.

CSR für mehr Nachhaltigkeit in der Gesellschaft.

Facetten der CSR

Die Strukturierung von CSR-Maßnahmen kann auf verschiedenste Weise festgelegt werden und spricht unterschiedliche Verantwortungsbereiche eines Unternehmens an. Zu unterscheiden sind dabei der innere, der mittlere sowie der äußere Verantwortungsbereich. Beim inneren Verantwortungsbereich geht es vor allem um Verpflichtungen des jeweiligen Unternehmens gegenüber der Wirtschaftlichkeit sowie dem Gesetz. Der mittlere Verantwortungsbereich betrachtet die Wertschöpfungskette des Unternehmens. Dabei richtet sich der Schwerpunkt vor allem auf die Einhaltung von Arbeits- und Umweltstandards. Zu guter Letzt steht dann der äußere Verantwortungsbereich für Aktivitäten, die sich auf etwaige Spendenaktionen sowie Sponsoring oder etwa das Freistellen von Mitarbeitern beziehen.

Unterschiedliche CSR-Modelle

Wie nun das Programm sozialer Verantwortung in ein Unternehmen eingeführt werden kann, beruht auf der Anwendung unterschiedlicher Modelle. Da gibt es beispielsweise die „Vier-Stufen-Pyramide nach Caroll“ oder die „Zwei Dimensionen der Corporate Social Responsibility nach Quazi und O’Brien“. „Die Kernbereiche nach Caroll und Schwatz“ verfolgen andere Strategien als das „CSR-Kapitalmarktmodell nach Wühle“. All diese Modelle beschreiben auf ihre Art und Weise das gesellschaftlich verantwortungsvolle Handeln von Unternehmen und versuchen, dieses in ihren ökologisch und sozial relevanten Aspekten zu erklären.

Tatsächliche Umsetzung

Immer mehr Unternehmen setzen sich mit einem Konzept für die Umsetzung von CSR-Programmen auseinander. Denn verbesserte Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch der fortschreitende Wandel der Einstellung von Verbrauchern und der Gesellschaft im Allgemeinen drängen zu besseren gesellschaftlichen und oftmals auch menschenwürdigeren Konditionen am Arbeitsmarkt. Es wird nun versucht, die Punkte eines sozial verträglichen Arbeitens und Wirtschaftens immer mehr in das Kerngeschäft des jeweiligen Unternehmens zu integrieren.

Unternehmen fördern ihr wichtigstes Gut – ihre MitarbeiterInnen.

„Base of the Pyramid“

Das Konzept „Base of the Pyramid“ erklärt die Wertschöpfung, die die Einbeziehung der ärmsten Teile der Bevölkerung in reguläre Wirtschaftskreisläufe mit sich bringt. Ziel dabei ist eine langfristige Armutsbekämpfung sowie ein möglicher Verhaltenscodex, der „Code of Conduct“, in Bezug auf menschenwürdigere Arbeitsbedingungen, aber auch Ideen zur Vermeidung von Kinderarbeit sowie niedrigster Mindestlöhne. Oder gar das Ausnutzen sozialer Missstände, die oftmals die Standortverlegung von Produktionsstätten in Schwellen- und Entwicklungsländer verursachen.

Immaterielle Anreize

Um Mitarbeiter erflogreich an das Unternehmen am jeweiligen Standort zu binden, werden vermehrt glaubhafte und vor allem immaterielle Reize wie flexible Arbeitszeiten oder das Erarbeiten gemeinsamer Teamziele angeboten. Unternehmen unterstützen in einem solchen Rahmen unter anderem ihre Mitarbeiter durch Freistellungen, das sogenannte „Corporate Volunteering“, wenn sich diese ökologisch oder sozial engagieren.

Vergessen wir nicht unsere Umwelt

Zu den CSR-Strategien zählen aber nicht nur soziale Aspekte, sondern hier ist auch die Einbeziehung neuester Umweltstandards, wie etwa die Vermeidung von Abfällen und Emissionen, von großer Bedeutung. Die verbindliche Senkung des Material- und Energiebedarfs ist dabei maßgebend.

Socializing der anderen Art

Mittlerweile gibt es sogar schon Netzwerke, in denen sich Unternehmen über gemeinsame Themen bezüglich ihrer Auffassung von CSR austauschen können. Bekannte Netzwerke sind unter anderem ecosense, CSR Europe oder UN Global Compact.

Gender Diversity bei HP

Hewlett-Packard (HP), eine der bekanntesten und wohl auch renommiertesten Firmen welteit, setzt in ihrem Programm das Konzept der sozialen Verantwortung durch den Schwerpunkt „Gender Diversity“ um. Großer Wert wird bei der Personalentscheidung auf den vermehrten Einsatz von Frauen in Spezialisten- und Managementpositionen gelegt. Dazu gibt es unter anderem ein eigenes Frauennetzwerk, das sich „women@hp“ nennt. Durch ein wirklich gut implementiertes Mentoring-Programm fördert HP somit die Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen.

CSR – tolle Beispiele auf der ganzen Welt.

Microsoft und die Community Colleges

Auch Microsoft stellt in der Weltwirtschaft keine Unbekannte dar. Aufgrund mangelnder IT-Spezialisten in den USA, was auch einst das Wachstum von Microsoft hemmte, ging der Konzern im Jahr 1998 eine Partnerschaft mit der American Association of Community Colleges (AACC) ein, die ihrerseits ein Problem mit standardisierten und teilweise auch veralteten Unterrichtsmethoden hatte. Microsoft war es wert, eine Investition in der Höhe von rund 50 Millionen Dollar für eine solide Ausbildung bereits bestehender und potenzieller MitarbeiterInnen durch die AACC zu tätigen. In der Folge schickte das Unternehmen Mitarbeiter zu den Colleges, um bei der Entwicklung verbesserter Lernpläne zu helfen, um damit zukünftige Personalbedürfnisse besser abzudecken. Diese Partnerschaft half beiden Seiten: Microsoft bekam gut ausgebildete IT-Spezialisten und die Community Colleges profitierten hinsichtlich einer nunmehr soliden und überall anerkannten Ausbildung.

Eine gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen in einer immer schneller werdenden Zukunft

Foto: istockphoto.com Rawpixel Ltd

Schatzdorfer fördert Frauen

Das österreichische Metallbauunternehmen Schatzdorfer hat sich der Förderung von Frauen vom Lehrling bis hin zur geeigneten Fachkraft verschrieben und leistet somit einen gesellschaftlich wertvollen Beitrag. Frauen für technische Berufe zu begeistern ist nach wie vor ein wichtiges Thema. Mit dem Projekt „Miteinander.Erfolg.Reich" wollte die Firma einen Anreiz für Frauen schaffen, in ihrem Unternehmen eine Ausbildung anzustreben. Und hat es geschafft seine Frauenquote durch gezielte Förderungen auf etwa 40 Prozent anzuheben.

Die Spar-Akademie

Ein weiteres prominentes österreichisches Beispiel für eine sinnvolle Einführung von CSR-Strategien stellt das Handelsunternehmen Spar dar. Spar führt eine eigene staatlich anerkannte Berufsschule und bildet hier ihre MitarbeiterInnen unter anderem in den Bereichen Sozialkompetenz sowie interkulturelle und interreligiöse Kompetenz aus.

Berechtigte Kritik

Wie bei allen guten neu auftretenden Konzepten wird auch im Bereich der CSR Kritik laut. Und das kritische Hinterfragen mancher Aspekte ist sehr wohl angebracht. Zweifler wagen zu behaupten, dass vor allem in börsenorientierten Unternehmen der soziale und ökologische Aspekt eine verschwindend kleine Rolle spielt und nur die ökonomischen Gründe der Corporate Social Responsibility im Fokus stehen. Denn es können durchaus auch mit ökonomischen Bestrebungen unter minimalem Aufwand maximale positive Effekte erwirtschaftet werden. Somit ist das Hinterfragen der eigentlichen Motivation von diversen CSR-Modellen mancher Unternehmen durchaus berechtigt. Kritiker weisen des Weiteren darauf hin, dass hinter einigen Tätigkeiten im Sinne eines nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgangs mit Mitarbeitern, Kunden und der Gesellschaft im Allgemeinen oftmals die Verbesserung des eigenen Images, die Vorbeugung gegen die Schaffung einer neuen oder gar verschärften Gesetzgebung sowie die präventive Vermeidung von Folgekosten etwaiger Pannen und Unfälle stecken. Das bekannteste Beispiel ist hierbei das Tankerunglück der Exxon Valdez und die damit verbundene nachfolgende Umsetzung von CSR-Strategien. Werden jedoch in diesem Zusammenhang fehlgeleitete Nachhaltigkeitsleistungen sowie maßlose Übertreibungen oder gar Halbwahrheiten des Unternehmens öffentlich bekannt gemacht, so wird dies sehr wohl als Greenwashing betrachtet – ein Begriff, der nicht nachweisbare Tätigkeiten im Nachhaltigkeitsbereich als Werbestrategie umschreibt.

Ein Wort zum Schluss

Nachhaltige, gesellschaftlich wertvolle Programme in Firmen und Unternehmen, die ökologisch relevante Aspekte und ein respektvolles Wirtschaften in all seinen Facetten mit sich bringen, sind wünschenswert und in einer schnelllebigen Zeit wie heute mehr als nur angebracht.

Bleibt nur zu hoffen, dass solche Bestrebungen nicht nur bloß Werbestrategien sind, sondern auch wirklich das darstellen, was sie vorgeben zu sein. ‹

IMPRESSUM

Offenlegung nach § 5 ECG, § 14 UGB, § 24, 25 Mediengesetz

Medieninhaber (Verleger), Redaktion: Wirtschaftsnachrichten Zeitschriften Verlagsgesellschaft m.b.H., 8010 Graz, Theodor-Körner-Straße 120a, Telefon 0316/834020, Telefax 0316/834020-10, office@euromedien.at, www.wirtschafts-nachrichten.com **Herausgeber & Geschäftsführer:** 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:** Landstraßer Hauptstraße 71/2, 1030 Wien, Tel. 01/2127440, Fax 01/2127440-4, noe@euromedien.at, wien@euromedien.at, burgenland@euromedien.at **Standort 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 **Redaktion:** Mag. Angelika Dobernig, Dr. Thomas Duschlbauer, Florian Eckel, Dr. Marie-Theres Ehrendorff, Siegfried Hetz, MA, Andrea Hinterseer, Magdalena Mayer, Felix Meiner, Mag. Johanna Mitterbauer, Josef Müller, Mag. Nicole Landsmann, Mag. Andreas Prammer, Mag. Carola Röhn, Dr. Alexander Tempelmayr, Mag. Christian Wieselmayer, Christoph Zefferer, Bakk., DI Lisa-Maria Zefferer **Fotos:** Falls nicht anders angegeben: Symbol, Archiv **Layout&Grafik:** Hans Obersteiner **Covergestaltung:** Thomas Heider **Produktion:** euromedien verlags gmbH, 8045 Graz, Prenterweg 9 **Chefinnen vom Dienst:** Mag. Michaela Falkenberg, Mag. Vera Haberfellner **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. **Verlagskonto:** IBAN: AT13 1700 0001 8003 8949, BIC: BFKKAT2K **Firmenbuchnummer:** 257766v **UID-Nummer:** ATU 61454508 **Behörde gemäß ECG:** Magistrat Graz **Kammer:** Wirtschaftskammer Steiermark **Anwendbare Vorschriften:** Österreichische Gewerbeordnung **Gerichtsstand** ist das für Graz örtlich und sachlich zuständige Handelsgericht.

Allgemeines: Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten. Aufgrund der einfacheren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation auf eine geschlechtssensitive Form verzichtet, die gewählte männliche Form schließt immer gleichermaßen weibliche Personen ein.

Zukunftsfit

Im Bereich der Planung und Arbeitsvorbereitung arbeitet die Firma Leeb Balkone intern gerade an der Umstellung zur papierlosen Fertigung. Ziel ist es, eine digitale Durchgängigkeit vom Verkauf bis zur Fertigung zu schaffen. Pläne werden in 3D gezeichnet und digital in die Fertigung übertragen. Somit können Übertragungsfehler ausgeschlossen und Reklamationen vermieden werden.
Zusätzlich läuft das Mitarbeiterprojekt „Leeb zischt". Dahinter steckt die Optimierung interner Abläufe aufgrund von Vorschlägen der Mitarbeiter. Durch eine feinere Planung im Vorfeld und durch arbeitsteilige Produktion ist die Herstellung eines individuell gefertigten Balkons innerhalb von vier Tagen möglich. Konkret heißt das, dass Arbeitspakete ab sofort parallel und nicht wie vorher der Reihe nach abgewickelt werden. Somit kann die Ware an den Kunden schneller ausgeliefert und die Produktion gesteigert werden. Schlüssel für den Erfolg sind die rund 150 Mitarbeiter, die am Firmenstandort in Gnesau beschäftigt sind. Der Balkonprofi Leeb ist deshalb immer auf der Suche nach neuen, talentierten Mitarbeitern. Die Firma Leeb ist einer der wenigen Betriebe, die die Ausbildung zum Oberflächentechniker, mit Spezialisierung auf die Pulverbeschichtung, als Lehrberuf anbietet. ‹

Die Ausbildung zum Oberflächentechniker ist ein seltener Lehrberuf, den man bei der Firma Leeb absolvieren kann.
Foto: Leeb Balkone GmbH

Leeb Balkone GmbH
Mag. Markus Leeb
Maitratten 25
9563 Gnesau
T +43 4278 700
M office@leeb.at
I www.leeb.at

Manfred Zink (Gold-Medaillengewinner WorldSkills Sao Paulo 2015), WKO Steiermark Präsident Josef Herk, WKÖ-Vizepräsidentin Martha Schultz, der Grazer Bürgermeister Siegfried Nagl und Birgit Haberschrick (Gold-Medaillengewinnerin EuroSkills 2014).
Foto: WKO Steiermark

We are Skills

Rot-weiß-rote Jubelstimmung in Göteborg! Bei der heutigen Generalversammlung von WorldSkills-Europe wurde Graz zum Austragungsort der Berufs-EM 2020 gewählt. Damit konnte sich die steirische Landeshauptstadt im Finale gegen Helsinki durchsetzen. Sehr zur Freude von WKO Steiermark Präsident Josef Herk, der die Bewerbungsdelegation gemeinsam mit WKÖ-Vizepräsidentin Martha Schultz, Skills-Sonderbeauftragter Renate Römer und dem Grazer Bürgermeister Siegfried Nagl angeführt hat. „Ein langersehnter Traum geht damit in Erfüllung. Wir werden zeigen, dass Österreich nicht nur eine Fachkraft-Supermacht, sondern auch ein hervorragender Gastgeber ist", so Herk in einer ersten Reaktion. Bei den EuroSkills messen sich alle zwei Jahre die 500 besten Nachwuchsfachkräfte Europas in mehr als 50 Berufen. Rund 100.000 Besucher werden bei diesem Megaevent erwartet. ‹

„Spannend wie am ersten Tag“

Siegrun Lechner von HILL International Kärnten ist die „Grande Dame“ der Unternehmens- und Personalberatung im Süden Österreichs. Auch nach 30 Jahren ist sie von ihrer vielfältigen strategischen und menschenbezogenen Tätigkeit fasziniert.

Mag. Siegrun Lechner etablierte vor 30 Jahren in Kärnten Personalberatung auf höchstem Niveau. Die Ziele sind seither gleich geblieben, die Ansprüche haben sich aber deutlich verändert. Foto: Hill

Sie haben Hill International Kärnten vor fast 30 Jahren gegründet – mit welcher Idee und Absicht?
Als Absolventin der Studienrichtung Psychologie hatte ich den Wunsch, mein Wissen beratend anwenden zu können. Dass mich die Unternehmerseite besonders interessiert, hatte ich schon bald erkannt, meinen Studienschwerpunkt habe ich auf „Umfrageforschung“ gelegt.

Vielfach gerühmt, aber was macht die HILL-Methode wirklich so erfolgreich?
Die HILL-Methode ist ein aufwendig entwickeltes Testsystem, das in unserer Forschungsabteilung in Wien weiterentwickelt wird. Der wissenschaftliche Ansatz ist durch eine Dissertation abgesichert. Die Interpretation der Ergebnisse verlangt umfangreiches Fachwissen, idealerweise auch Erfahrung, um die richtigen Schlüsse zu ziehen. Mittlerweile steht es in 19 Sprachen zur Verfügung und ist vor allem an Kulturräume angepasst. Wir werden an erfolgreichen Besetzungen gemessen, vergangenes Jahr lag unsere Erfolgsquote bei 95 Prozent.

Wie haben sich die Aufgaben und Anforderungen an die Personalberatung in dieser Zeit verändert?
Zu Beginn meiner Tätigkeit 1987 war es noch häufig notwendig, die Leistungen eines Personalberaters zu erklären. Ein Personalberater zeichnet sich dadurch aus, dass keine Lebensläufe ungeprüft an Unternehmen weitergeleitet werden, sondern dass eine genaue Gegenüberstellung von Stellen- und Anforderungsprofil auf den jeweiligen Kandidaten erfolgt. Sorgsame Interviewführung und genaue Interpretation der Testergebnisse ergeben die Auswahl. Die Methoden, Kandidaten über vakante Positionen zu informieren, haben sich durch die rasche Entwicklung des Internets verändert, aber mittlerweile ist das klassische Stelleninserat in Printmedien wieder im Kommen – die Qualität der Bewerbungen ist höher, die Menge deutlich geringer.

Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Tugenden gehörten damals und gehören heute zum Handwerkszeug guter Personalberater?
Als Personalberater eignen sich Personen, die in einem Gespräch rasch Zusammenhänge erfassen können, gerne im Detail Bescheid wissen wollen und ohne Scheu nachfragen, mit fremden Personen in Kontakt treten, in der Interviewsituation sich gut einstellen können, die wirtschaftlichen Entwicklungen interessiert verfolgen, überzeugend die Vorteile der Personalberatung erklären. Kurzum: Seriosität, Lust am Erfolg, Verschwiegenheit, verkäuferisches Talent und Verhandlungsgeschick, Durchhaltevermögen, gute sprachliche Ausdrucksweise und Überzeugungsfähigkeit.

Wie haben sich die Erwartungen und Ansprüche der Kunden verändert?
Nach wie vor sind Genauigkeit und Schnelligkeit in der Abwicklung eines Projektes wichtig; aufgrund der allgemein etwas angespannten wirtschaftlichen Situation ist das Preisbewusstsein geschärft.

An welche Fälle in Ihrer Beratungstätigkeit erinnern Sie sich besonders gerne zurück?
Am meisten freut es mich, wenn meine Beraterleistung bereits bei der Erstellung des Stellen- und Anforderungsprofiles dazu führt, dass der Auftraggeber einen Mehrwert hat, zum Beispiel wenn sprachliche Ungenauigkeiten vermieden werden, die zu falschen Bewerbern führen würden. Für Kandidaten freut es mich besonders, wenn ich aufgrund von Interview- und Testergebnissen eine angestrebte Veränderung im Berufsleben mitgestalten kann. Kandidaten, die sich selbst schlecht verkaufen können, werden leicht übersehen, sind aber oftmals ganz besonders wichtige Leistungsträger im Unternehmen.

Wie gehen Sie selbst vor, wenn Sie für Ihren eigenen Betrieb jemanden suchen?
Genau so wie ich es meinen Kunden empfehle: ein genaues Anforderungsprofil erarbeiten, die Position in passenden Medien inserieren, persönliche Gespräche führen, Testergebnisse interpretieren und in Beziehung zum Profil stellen und rasch eine Entscheidung treffen.

Was macht die besondere Faszination der Personal- und Unternehmensberatung aus, warum können Sie Interessenten durchaus empfehlen, sich ein Engagement in diesem Bereich zu überlegen?
Nun bin ich fast 30 Jahre in diesem Bereich tätig, und es ist noch immer eine spannende Aufgabe.
Abwechslungsreiche Aufgabenfelder wie Texten von Inseraten, Erstellung von Bewertungsunterlagen, Verfassen von Gutachten und Führen von Beratungs- und Verkaufsgesprächen vor Ort halten den Arbeitsalltag spannend. Durch die Tätigkeit erwirbt man Branchenkenntnisse, lernt auch Berufsbilder kennen, erlernt Fachbegriffe, um Kandidatenprofile beurteilen zu können, gewinnt im Laufe der Zeit Sicherheit bei der Entscheidungsbegründung und freut sich gemeinsam mit dem Auftraggeber über erfolgreiche Stellenbesetzungen. ‹

office@hill-kaernten.at

Werbung

AMS Burgenland mit neuem Fördermodell

Mit dem „Impuls-Qualifizierungsverbund“ (IQV) verfügt das AMS Österreich nunmehr über ein rein national finanziertes Förderinstrument zum Aufbau von Qualifizierungsverbünden.

Für die Weiterbildung von MitarbeiterInnen bietet das AMS Burgenland die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte Neu (QBN) und die Impuls-Beratung für Betriebe sowie den IQV. Dieses „Betriebliche Impulsprogramm 2015-2017“ können Sie beim AMS Burgenland beantragen.

Netzwerk für betriebliche Weiterbildung

Als IQV können mindestens drei Arbeitgeber einer Region, eines Clusters, einer lokalen oder regionalen Wirtschaftsgemeinschaft, eines Betriebsansiedlungs- oder Gewerbegebietes sowie eines Gründerzentrums kostenfreie Leistungen der AMS-IQV-Koordination in Anspruch nehmen. Mindestens 50 Prozent der beteiligten Arbeitgeber müssen KMU sein. Mit der Durchführung und Koordination von Qualifizierungsverbünden im Burgenland wurde die renommierte Sonnleitner Unternehmensentwicklungs GmbH beauftragt.

Zwei „Fördermodelle“ in einem

Die Förderung QBN kann mit der Variante eines Betriebszusammenschlusses zu einem Verbund gekoppelt werden. In diesem können dann – mit Unterstützung der QBN-Förderung – MitarbeiterInnen geschult werden. Unternehmensberater Prof. Ernst Sonnleitner sieht den IQV als große Chance: „Wer an einem Qualifizierungsverbund teilnimmt, kann ein Maximum an Förderungen für die Personalentwicklung auslösen.“

Foto: iStock.com/ CPaulussen

Unternehmensberater Prof. Ernst Sonnleitner
Foto: AMS

Passgenaue Schulungen

„Die Impuls-Qualifizierungsverbünde ermöglichen die Durchführung regional passgenauer Schulungen und Weiterbildungen und unterstützen damit Anpassungsprozesse bei den im Rahmen der QBN geförderten ArbeitnehmerInnen“, ist die Landesgeschäftsführerin des AMS Burgenland, Mag. Helene Sengstbratl, überzeugt.

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen

Die IQV-Unterstützungsleistungen tragen als Teil einer präventiven Arbeitsmarktpolitik dazu bei, dass

- die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung erhöht und
- die Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit gesteigert sowie
- die Berufslaufbahn und Einkommenssituation verbessert werden.

Darüber hinaus will man die berufliche Position von Frauen verbessern und damit einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten. ‹

QBN: Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

WER: Diese Förderung können alle ArbeitgeberInnen – ausgenommen sind juristische Personen öffentlichen Rechts, politische Parteien, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie radikale Vereine – erhalten.

FÜR WEN: Männer unter 45 ohne Lehrabschluss oder darüber hinausgehende Ausbildung; Frauen unter 45, die höchstens eine Lehrausbildung oder mittlere Schule abgeschlossen haben; ArbeitnehmerInnen ab 45.

WAS:
Gefördert werden kann die Teilnahme an arbeitsmarktbezogenen, überbetrieblich verwertbaren Kursen mit mindesten 24 Maßnahmenstunden.

WIE VIEL: Die Höhe der Förderung beträgt 50 % der Kurskosten bzw. 50 % der Personalkosten ab der 33. Maßnahmenstunde

Bezahlte Anzeige

Die Eingliederung bringt positive Effekte für alle Beteiligten.
Foto: pixabay.com

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Arbeitsunfähigkeit kommt allen teuer zu stehen. Neben den Einbußen an Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensqualität für die Betroffenen verursacht sie hohe volkswirtschaftliche Kosten. Zudem tragen die Herausforderungen der demografischen Entwicklung dazu bei, dass Unternehmen auch dafür Sorge zu tragen haben, dass die vorhandenen Arbeitskräfte möglichst lange arbeits- und beschäftigungsfähig bleiben. Ein wichtiges Werkzeug hierfür ist das Betriebliche Eingliederungsmanagment, kurz BEM, wie Arbeitspsychologin Mag. Daniela Köhrer vom Arbeitsmedizinischen Dienst Linz erklärt. Sie sieht den Nutzen für Betriebe unter anderem in einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigen, höherer Produktivität und Qualität, einer geringeren Fluktuation, dem Erhalt von ExpertInnenwissen und einer höheren Bindung an das Unternehmen.
Das Konzept des BEM ist keineswegs neu und wird im Nachbarland Deutschland, sowie in seiner theoretischen „Heimat“ Finnland bereits seit mehr als zehn Jahren erfolgreich umgesetzt. So zeigte etwa eine 2008 von der Universität Köln durchgeführte Studie, dass die Hälfte der Personen, die BEM in Anspruch genommen haben, erfolgreich wiedereingegliedert wird. Weitere positive Effekte betreffen die Reduzierung der Krankenstände (36 %), ein besseres Arbeitsklima (32 %) und höheres Engagement der Beschäftigen (30 %).
Die Basis zum BEM liefert das Konzept zur Arbeitsfähigkeit des finnischen Wissenschaftlers Juhani Ilmarinen (Ilmarinen & Tempel, 2002). Er versteht unter Arbeitsfähigkeit die Balance zwischen den Arbeitsanforderungen und der tatsächlichen Leistungsfähigkeit. In seinem Haus der Arbeitsfähigkeit sind auf vier Etagen die wesentlichen Einflussfaktoren der Arbeitsfähigkeit eines Menschen dargestellt: Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeit.
BEM hat zum Ziel, Personen nach längeren Krankenständen oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren und dabei deren möglicherweise veränderten Bedürfnisse an das Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. Für Köhrer ist es bei der Implementierung wichtig, dass Unternehmen bestehende Synergien nutzen und auf dem aufbauen, was im Unternehmen ohnehin an Gesundheitsmanagementstrukturen vorhanden ist. Als weitere Erfolgsfaktoren für die Implementierung des BEM im Betrieb nennt die Expertin des AMDs folgende Punkte:

- Zusammenarbeit mit externen ExpertInnen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, z.B. mit ArbeitspsychologInnen und ArbeitsmedizinerInnen,
- Gemeinsame Entwicklung eines Handlungsablaufs der ExpertInnen mit den Verantwortlichen im Betrieb und Implementierung einer Steuerungsgruppe,
- umfassende Kommunikation, Information und Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen,
- Schulung und Implementierung von BEM-Coaches,
- Vertraulicher Umgang mit sensiblen (Krankenstands-)Daten in der Steuerungsgruppe,
- BEM-Marketing im Unternehmen: Das BEM muss als Hilfestellung und Unterstützungsmöglichkeit wahrgenommen werden, nicht als „Kranken(stands)kontrolle“. ‹

Weiterführende Informationen finden Sie unter:
www.amd.at
http://www.neue-wege-im-bem.de

Mag. Daniela Köhrer
Arbeitspsychologin,
Klinische- und Gesundheitspsychologin

AMD Arbeitsmedizinischer Dienst GmbH
Arbeitspsychologie
Kaplanhofstraße 1
4020 Linz
Tel.: +43 732 78 15 60 DW 54
Mobil: +43 676 84 7002 646
E-Mail:köhrer@amd.at

Foto: Hermann Wakolbinger

fit2work: Mehr Gesundheit am Arbeitsplatz

Chronische Rückenschmerzen, langwierige Verletzungen oder psychische Erschöpfungszustände bedeuten für viele Österreicherinnen und Österreicher lange Krankenstände und den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes. Um solchen Situationen vorzubeugen, bietet fit2work Hilfe zur Selbsthilfe.

Von Marie-Theres Ehrendorff

Ich bin seit 25 Jahren als Tischler tätig. Durch einen langen Krankenstand hatte ich zunehmend Angst um meine Existenz. Schließlich kam dann zu meinen körperlichen Beschwerden auch noch eine schwere Depression hinzu. Ich wusste einfach nicht mehr weiter“ , erzählt Werner L. Das war der Leidensweg des 43-Jährigen, den fit2work bei der Beantragung einer medizinischen Rehabilitation sowie bei der Suche nach einem Psychotherapieplatz unterstützte.

fit2work-Betriebsberatung unterstützt österreichische Unternehmen.

Sinkende Leistungsfähigkeit, lange und häufige Krankenstände oder eine erhöhte Fluktuation sind nur einige der Folgen, die durch gesundheitliche Probleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgelöst werden können. Dies ist nicht nur für den einzelnen Arbeitnehmer eine schwierige Situation, sondern auch für die betroffenen Betriebe. So weit müsste es jedoch meist gar nicht kommen: Die fit2work-Betriebsberatung unterstützt Unternehmen kostenlos dabei, Maßnahmen zu setzen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst zu fördern oder jene, die bereits an gesundheitlichen Problemen leiden, in das Unternehmen zu (re-)integrieren.

Dank einer effizienten Rehabilitation samt Psychotherapie geht es Werner L. wieder deutlich besser. „Ich habe jetzt sogar den Kurs zum Lehrlingsausbildner begonnen“, freut sich der gelernte Tischler. „Mit meinem Arbeitgeber habe ich vereinbart, dass ich nach der Prüfung wieder in den Betrieb zurückkehre. Ich freue mich schon darauf, mein Wissen dann an unsere Lehrlinge weitergeben zu können.“ Dass sich Reintegration lohnt, erkennen immer mehr Betriebe, denn das Zurück in ein gesundes Arbeitsleben rechnet sich in der Regel auch für das Unternehmen selbst.

„Unsere Kolleginnen und Kollegen sind sehr engagiert, stehen aber auch unter großem Druck“, so Petra V., Mitarbeiterin eines Versicherungsunternehmens. „Einer Arbeitskollegin wurde der ganze Stress einfach zu viel und sie fiel wegen Burnout fast drei Monate aus.“ Durch die mit fit2work erarbeitete Struktur wurde ihr sanfter Wiedereinstieg geplant. „Unsere Arbeitskollegin arbeitete im ersten Monat nach ihrem Krankenstand beträchtlich weniger und setzte ihre Therapien fort. Zusätzlich besprach sie ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz regelmäßig mit ihrem Vorgesetzten. Nun kann sie mit Stress im Büro besser umgehen und hat auch wieder Freude an der Arbeit und arbeitet derzeit wieder fast 100 Prozent“, erklärt Petra V., die als Eingliederungsbeauftragte in ihrem Unternehmen tätig ist. ‹

Als Drehscheibe weist fit2work den Weg durch den Dschungel an medizinischen, therapeutischen und sozialarbeiterischen Angeboten, stellt die richtigen Kontakte her und vermittelt die passende Unterstützung für jeden einzelnen Fall. Foto: Fit2work

fit2work-Personenberatung

fit2work ist eine Beratungsinitiative der Bundesregierung, die gemeinsam mit Partnerorganisationen wie der AUVA, der PVA oder dem AMS, den Krankenkassen und weiteren Kooperationspartnern auf regionaler und überregionaler Ebene zusammenarbeitet. In österreichweiten Beratungsstellen stehen ExpertInnen zur Verfügung, die allen ArbeitnehmerInnen bei Fragen zur Gesundheit am Arbeitsplatz weiterhelfen. Egal, ob es darum geht, Rückenschmerzen durch den Ankauf eines Spezialstuhls für den Arbeitsplatz zukünftig zu verhindern, körperliche Beschwerden durch eine Kur zu lindern oder eine Psychotherapie zur Bewältigung von Stress in der Arbeit in Anspruch zu nehmen: Die fit2work-BeraterInnen kennen das weitreichende Gesundheitsangebot und zeigen passende Lösungen für gesundheitliche Probleme auf. Zusätzlich unterstützen sie bei der Kontaktaufnahme mit den verantwortlichen Institutionen und stehen ihren KlientInnen mit Rat und Tat zur Seite. Die Beratung ist kostenlos und natürlich auch vertraulich: Nur bei ausdrücklichem Wunsch der/des Beratenen nehmen die fit2work-ExpertInnen auch mit dem Dienstgeber Kontakt auf. Alle Infos unter:
www.fit2work.at/home/Angebot_fuer_Betriebe

Foto: iStock.com/Barry Eastwood

Luft nach oben

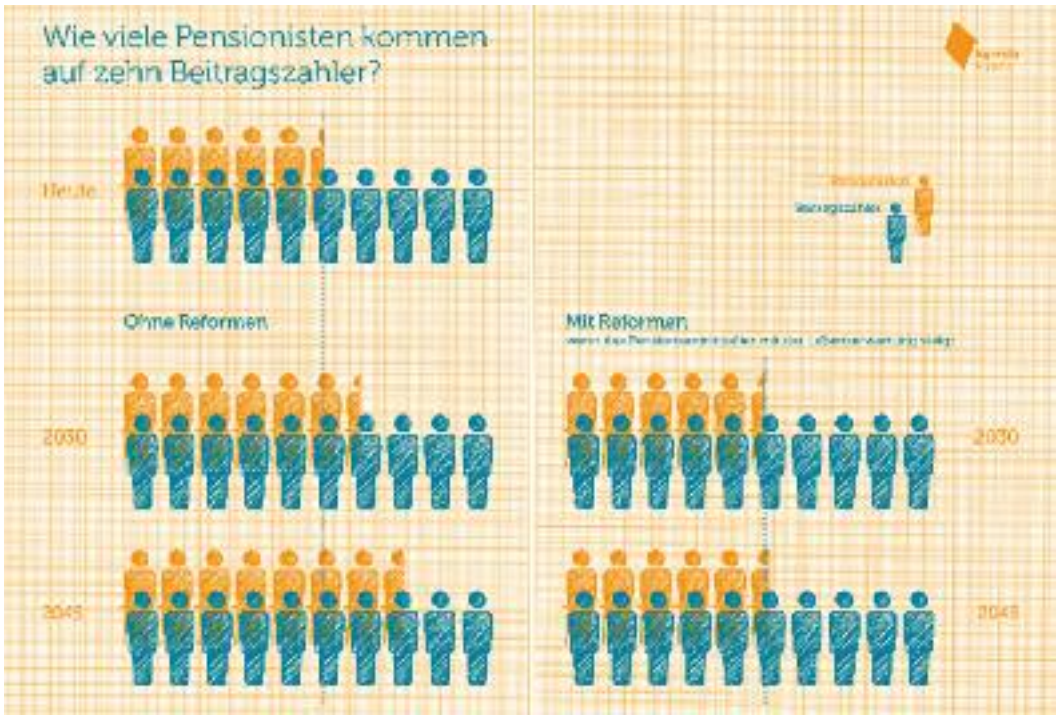
Betriebliche und private Vorsorge sind ausbaufähig

Das Drei-Säulen-Pensionsmodell österreichischer Prägung hält in der Praxis nicht, was die Theorie verspricht. Das liegt vor allem darin begründet, dass das durch Umlagen finanzierte Pensionssystem jährlich mit weit über zehn Milliarden Euro über Wasser gehalten werden muss. Damit sind drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für die Zuschüsse zum Pensionssystem gebunden.

Von Felix Meiner

Foto: iStock.com/MartinFredy

Innerhalb der OECD wird dieser Wert nur durch Belgien, Slowenien und Luxemburg getoppt. Trotz der hohen Beiträge und der Zuschüsse aus dem Budget beträgt die durchschnittliche ASVG-Pension nur 1.100 bis 1.200 Euro brutto. Das macht weniger als die Hälfte des Durchschnittseinkommens aus unselbstständiger Arbeit aus. Damit ist der Lebensabend finanziell nicht ausreichend abgesichert und das Gespenst der Altersarmut bekommt dadurch sehr konkrete Züge. Die fehlende Nachhaltigkeit des österreichischen Systems im Vergleich zu Modellen wie dem schwedischen liegt darin begründet, dass es keine automatische Anpassung an demografische Entwicklungen gibt. Um das System gerechter zu gestalten und zukunftsfähig zu halten, fordern Pensions- und Rentenexperten die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die Lebenserwartung, die Ermöglichung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand, die Erhöhung der Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer sowie eine schnellere Erhöhung des Pensionsantrittsalters für Frauen.



Grafik: Tabellen von Agenda Austria

Ausständige Reformen

Notwendig ist vor allem auch eine Reaktion auf derzeitige und zukünftige Entwicklungen, wie sie zum Beispiel die Überalterung der Bevölkerung bei gleichzeitigem Arbeitskräftemangel darstellt. Josef Papousek, Geschäftsführer der Mercer Unternehmensberatung in Österreich, macht deutlich, dass eine attraktive Unterstützung der Unternehmen durch steuerliche Anreize notwendig wäre, um Angebote der Gesundheits- und Altersversorgung für die Mitarbeiter anzubieten und dadurch den demografischen Wandel besser bewältigen zu können. Franz

Das österreichische System kennt keine Anpassung an die demographische Entwicklung.

Schellhorn, Direktor der Agenda Austria, ergänzt: „Es ist kein Zufall, dass sich die Ergebnisse des Melbourne Mercer Global Pension Index 2015 im Großen und Ganzen mit jenen unserer Studien decken. Die Erkenntnisse der Agenda Austria deuten stark darauf hin, dass in Österreich die Pensionshöhe, wie in Schweden bereits der Fall, automatisch an die aktuelle Lebenserwartung angepasst werden sollte."

Drei-Säulen-Modell

Das Ende der 1990er-Jahre entwickelte Drei-Säulen-Modell zur finanziellen Absicherung des Lebensabends umfasst neben der gesetzlich verankerten Pension die private und betriebliche Zukunftssicherung. Die Betriebliche Vorsorge kann neben der Abfindung Neu in Form einer Betrieblichen Kollektivversicherung oder einer Firmenpension gestaltet werden.

Betriebliche Vorsorgekassen

Die Mitarbeitervorsorgekasse hat Anfang 2003 das alte Abfertigungsrecht abgelöst. Es gilt für alle Arbeitnehmer verbindlich, die seit dem 1. Jänner 2003 in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten bzw. eingetreten sind. Arbeitnehmer können jederzeit

Auch eine Form der Zukunftsvorsorge

Unfall-Schutz mit garantierter Sofortauszahlung

Der seit Anfang 2016 angebotene s-Unfall-Schutz der Sparkassen Versicherung AG sichert gegen die finanziellen Folgen schwerer Unfälle ab. Für Österreich einmalig wird für die 47 häufigsten Verletzungsarten wie Knochenbrüche, Sehnen-/Bänderrisse, Verrenkungen oder Amputationen in einem Katalog eine garantierte Sofortauszahlung definiert. Wer sich eine dieser Verletzungen zuzieht, erhält sofort und ohne Wartezeit die garantierte Summe.
Der Unfall-Schutz mit optionaler Zusatzleistung ist eine private Unfallversicherung mit monatlicher Prämienzahlung. Die Laufzeit beträgt zehn Jahre und der Zweck der privaten Unfallversicherung ist die Absicherung der finanziellen Folgen von Dauerinvalidität, insbesondere nach Freizeitunfällen, wofür es keine Geld-Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung gibt. Zieht ein schwerer Unfall auf Dauer Gesundheit und Ihre Arbeitskraft in Mitleidenschaft, hat das auch für das Einkommen drastische Folgen, denn die gesetzliche Unfallversicherung bietet nur nach einem Arbeitsunfall finanziellen Schutz. Nach einem Freizeitunfall gehen vor allem Hausfrauen bzw. Hausmänner, Kinder und Jugendliche leer aus. Der Familien-Bonus Versicherungsschutz umfasst alle Familienmitglieder: zwei Erwachsene (verheiratet oder in partnerschaftlicher Beziehung), alle Kinder (leibliche, Stief-, Pflege- und Adoptivkinder) bis zum 18. Lebensjahr sowie Kinder in beruflicher (Lehre), schulischer oder universitärer Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr.

Prämienfreie Extraleistungen

Damit es auch nach einem schweren Unfall weitergeht, helfen Spezialisten bei der medizinischen, sozialen und beruflichen Rehabilitation sowie bei der Schaffung einer behindertengerechten Wohnsituation. Medizinisch notwendiger Transport nach einem Unfall im Ausland zurück nach Österreich in ein Krankenhaus, auch mit dem Rettungsjet der Tyrol Air Ambulance. Zeckenschutzimpfung: Einmalig werden die Kosten für den Impfstoff übernommen.

vom alten ins neue System wechseln. Aktuell gibt es zehn betriebliche Vorsorgekassen in Österreich. Die Auswahl trifft der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den Mitarbeitern oder der Selbstständige. Seit 1. Jänner 2008 werden auch Selbstständige und freiberuflich Selbstständige erfasst. Entsprechend ist vom Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) die Rede.
Was die einzelnen Vorsorgekassen voneinander unterscheidet, ist die Performance im Umgang mit dem Kapital, das sich aus den Beiträgen der Arbeitnehmer und Selbstständigen zusammensetzt. Neben der Bawag Allianz Vorsorgekasse AG, deronus Vorsorgekasse AG und der Valida Plus AG zählt die VB – Vorsorgekasse AG zu den Marktführern.

Die durchschnittliche ASVG-Pension beträgt brutto 1.100 bis 1.200 Euro und macht weniger als die Hälfte des Durchschnittseinkommens aus unselbstständiger Arbeit aus.

VBV – Vorsorgekasse AG

Das Veranlagungsvermögen der derzeit mehr als 2,7 Millionen Kunden ist 2015 um zwölf Prozent auf 2,7 Milliarden Euro angestiegen. Trotz des „Niedrigzinsumfelds“ lag die Performance mit knapp zwei Prozent wieder deutlich über dem Branchendurchschnitt. Der Marktführer konnte seine für 2015 gesetzten und im Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsbericht festgeschriebenen Ziele übertreffen. Im vergangenen Jahr wurden knapp 20.000 Vertragsabschlüsse mehr als 2014 verzeichnet. Ende 2015 wurde die VBV – Vorsorgekasse vom Fachmagazin „Der Börsianer“ als Nummer eins unter den österreichischen Vorsorgekassen ausgezeichnet und zu einem der besten Unternehmen in der österreichischen Finanzbranche gekürt.

Klimaneutralität als Priorität

Anlässlich der Pariser Klimakonferenz hat die VBV – Vorsorgekasse verkündet, dass zukünftig keine Investments mehr in Unternehmen getätigt werden, deren Umsatz zu mehr als fünf Prozent aus dem Abbau von Kohle lukriert wird. Die identifizierten Titel wurden per Jahresende aus den Beständen der investierten Nachhaltigkeitsfonds verkauft. „Damit“, so Vorstandsvorsitzender Heinz Behacker, „setzen wir ein bewusstes Zeichen anlässlich der Pariser Klimakonferenz und unterstreichen unsere Vorreiterrolle als institutioneller Investor in Österreich im Kampf gegen den Klimawandel.“

Zukunftssicherung

Als dritte Säule gilt die Zukunftssicherung als staatlich geförderte Vorsorge für Arbeitnehmer von bis zu 300 Euro im Jahr. Diese Vorsorge kann allen Beschäftigten oder einer ausgewählten Gruppe zukommen. Es gibt unterschiedliche Modelle, die bei Beiträgen bis zu 300 Euro jährlich lohnsteuerfrei und sozialversicherungsfrei sind. Außerdem kann ausgewählt werden, ob man sich für eine lebenslange Pension oder eine Kapitalzahlung entscheidet. Während die Kapitalleistung zur Gänze steuerfrei ist, fällt bei der laufenden Pensionszahlung dann Steuer an, wenn das Ablösekapital erreicht ist. Um die auf die persönlichen Bedürfnisse ausgerichtete Nuancierung ausfindig zu machen, lohnt sich ein intensiver Vergleich der einzelnen Angebote von Allianz, Wiener Städtische, Merkur, Generali oder UNIQA.
Die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge wurde 2003 zur Förderung der privaten Altersvorsorge und des österreichischen Kapitalmarkts eingeführt. Angeboten wird die Zukunftsvorsorge derzeit im Wege von Rentenversicherungen und Pensionsinvestmentfonds.
Seit 2009 beträgt die Aktienquote mindestens 30 Prozent und bei Neuabschlüssen wird die Aktienquote in Abhängigkeit vom Lebensalter der Vertragsinhaber in zwei Schritten verringert (Lebenszyklusmodell):

- bis zum Alter von 45 Jahren: 30 Prozent,
- bis zum Alter von 55 Jahren: 25 Prozent,
- ab dem Alter von 55 Jahren: 15 Prozent.

Seit dem 1. August 2013 wird das Lebenszyklusmodell für neue Verträge auf ein zweistufiges Modell mit einer Bandbreite, innerhalb der die Aktienquote liegen muss, umgestellt:

- Alter unter 50 Jahren: 15 bis 60 Prozent,
- Alter über 50 Jahren: 5 bis 50 Prozent.

Des Weiteren müssen nur mehr 60 Prozent der gehaltenen Aktien an einem geregelten Markt, zumeist an der Börse in einem EWR-Land, das eine Börsenkapitalisierung hat, die 40 Prozent des Bruttoinlandsproduktes nicht übersteigt, erstzugelassen sein. Ein Umstieg in das neue Modell ist für bestehende Verträge wieder unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Beitragsleistung und Prämie

Prämienbegünstigt können bis zur Erreichung des jeweiligen gesetzlichen Pensionsalters Beiträge bis maximal 1,53 Prozent des Sechsunddreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung (§ 45 Abs. 1 ASVG) pro Kalenderjahr einbezahlt werden. Die staatliche Prämie berechnet sich nach einem Prozentsatz der im jeweiligen Kalenderjahr geleisteten Beiträge. Dieser Prozentsatz beträgt seit 2012 mindestens 4,25 und höchstens 6,75 Prozent. Der jeweils für ein Kalenderjahr festgesetzte Prozentsatz ist von der Entwicklung des Zinsniveaus auf den Kapitalmärkten abhängig und wird analog zur Bausparprämie berechnet. Die Zukunftsvorsorge hat sich mit über 1,6 Millionen abgeschlossenen Verträgen und einem verwalteten Vermögen von über sieben Milliarden Euro zu einer der beliebtesten Vorsorgeformen der Österreicher im Bereich der privaten Altersvorsorge entwickelt.‹

Die Zukunftsvorsorge hat sich mit über 1,6 Millionen abgeschlossenen Verträgen zu einer der beliebtesten privaten Vorsorgeformen der Österreicher entwickelt.

Vorsorge zahlt sich aus

„Oft höre ich den Satz: Hauptsache g'sund bin ich. Selbständige und Unternehmer tragen Verantwortung – für ihre Mitarbeiter, ihr Geschäft, aber auch für die eigene Gesundheit. Die Eigenverantwortung oder auch die Gesundheitskompetenz jedes Einzelnen ist dabei ein wichtiger Schlüssel zu einem gesünderen Leben", so Alexander Herzog, Obmann-Stellvertreter der SVA.

Die SVA hat vor einigen Jahren bereits den Kurswechsel von der Krankenkasse zur Gesundheitsversicherung eingeschlagen und setzt seitdem verstärkt auf zielgruppenspezifische, aber auch maßgeschneiderte Prävention. „Wer sich für die eigene Gesundheit aktiv engagiert, der soll auch belohnt werden. So sehen wir das in der SVA – mit einem anreizbasierten Präventionsmodell, das inzwischen seit Jahren sehr erfolgreich läuft und von vielen tausenden Versicherten genutzt wird", so Herzog weiters. Eine Win-win-Situation sowohl für jeden Einzelnen, als auch für das Gesundheitssystem als Ganzes. Die SVA bietet speziell für ihre Zielgruppe verschiedenste Möglichkeiten, sich eine „Auszeit" in Sachen Gesundheit zu gönnen bzw. aktiv etwas für ihre Gesundheit zu tun.

Mit verschiedenen Angeboten werden SVA-Versicherte bei der Umstellung ihrer Bewegungsgewohnheiten unterstützt. Zum einen werden SVA Aktiv-Camps angeboten. Diese finden an Wochenenden statt und die Teilnehmer lernen viel über Bewegung und Entspannung kennen. Die Camps werden sowohl für Anfänger, Fortgeschrittene, aber auch Wiedereinsteiger angeboten.

Neben dem Vorsorgeprogramm „Selbständig Gesund", wo Versicherte beim Erreichen ihrer Gesundheitsziele den Selbstbehalt reduzieren können, können SVA-Versicherte die unterschiedlichen SVA Gesundheitshunderter für die Bereiche „Ernährung, Bewegung, Mentales und Rauchfreiheit" beziehen. Weiters können sie auch unsere SVA Extra-Gesundheitshunderter in Anspruch nehmen. Diese können sie mit der Teilnahme an den Programmen „SVA Bewegt" und „SVA is(s)t gesund" beantragen. Außerdem gibt es auch die Möglichkeit, eine Unterstützung beim Kauf von Sportartikel zu bekommen. ‹

5 Schritte zum Selbstbehalt:

1. Zur Erfassung der IST-Situation vereinbaren Sie einen Termin mit einem Arzt Ihres Vertrauens für einen ausführlichen Gesundheits-Check.
2. Ausgehend von den momentanen Werten besprechen Sie gemeinsam mit Ihrem Arzt die individuellen Gesundheitsziele. Das kann der Erhalt guter Werte oder die Verbesserung in einzelnen Bereichen sein.
3. Nach frühestens sechs Monaten wird ein Evaluierungsgespräch vereinbart, bei dem überprüft wird, ob die Gesundheitsziele erreicht wurden. Ist das der Fall, hat der Versicherte/die Versicherte Anspruch auf eine Reduzierung des Selbstbehalts.
4. Mit dem positiven Gutachten vom Arzt beantragen Sie die Halbierung des Selbstbehalts bei der SVA.
5. Der nächste Gesundheits-Check findet dann, abhängig vom Alter, erst nach zwei bis drei Jahren statt. Die SVA meldet sich dafür rechtzeitig.

www.svagw.at/selbstaendiggesund
Gesundheitshotline: 05 08 08-3044

Werbung

Der Mensch ist keine Maschine

Gesund in die Arbeitswelt von morgen

Globalisierung, informationstechnologische Revolution, Auflösung des klassischen Arbeitsplatzes und eine Lebenswirklichkeit, die von Umbrüchen und Verlustängsten geprägt ist – all das sind Herausforderungen, die erst einmal bewältigt werden müssen. Das schaffen nicht alle im gleichen Maß und brauchen deshalb Unterstützung.

Von Siegfried Hetz

Ein gesunder Arbeitsplatz besteht aus vielen verschiedenen Komponenten, angefangen bei sicherheitstechnischen Fragen über Ergonomie und gesunde Ernährung bis zu Sport und intaktes soziales Miteinander. Die multiplen Herausforderungen im Schritthalten mit den Erfordernissen der technologischen Revolution, die den klassischen Arbeitsplatz mit einer festen räumlichen und zeitlichen Zuordnung zunehmend auflöst, kratzen auch an der seelischen Verfasstheit von Menschen. Wenn Gewohnheiten aufgegeben und kontinuierlich neue Herausforderungen angenommen werden müssen, reagieren Körper und Seele gleichermaßen. Und jeder Mensch geht mit den Herausforderungen anders um. Wenn der eine Kollege bereits unter dem Stress zu ächzen beginnt, kommt der andere erst richtig in Fahrt und überhaupt nicht in Stress, obwohl er in derselben Zeit das doppelte Pensum an Arbeit erledigt.

Biogena bekommt Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung verliehen.
Foto: Biogena

Wie wir im Einzelnen mit Belastungen umgehen, sei es am Arbeitsplatz, im privaten Bereich oder mit Herausforderungen im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen, hängt von der individuellen Ausstattung ab, um Krisen zu bewältigen und im besten Sinne positiv daraus hervorzugehen. Das Stichwort in diesem Zusammenhang heißt Resilienz. Wie viel Widerstandskraft wir Krisen gegenüber aufzubringen imstande sind, ist individuell ausgeprägt. Die einen vermuten die Fähigkeit in den Erbanlagen, die anderen in einem ausreichend gefestigten Selbstwertgefühl. Welcher Schule man auch anhängen mag, fest steht, dass einem diese Fähigkeit nicht schicksalhaft gegeben oder vorenthalten wird.

Foto: iStock.com/Olivier le Moal

Bedingungen für ein psychisch gesundes Leben

Bereits in den 1970er-Jahren entwickelte der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky das Modell der Salotugenese. Dabei erforschte er, welche Grundbedingungen der Mensch braucht, um ein psychisch gesundes Leben führen zu können. Eine wesentliche Voraussetzung sei, so Antonovsky, vor allem Kohärenz: „Der Mensch will sich als Teil eines sinnvollen Zusammenhangs betrachten und als aufgenommen in eine sichere Gemeinschaft wahrnehmen. Er will die Bedingungen seiner Existenz überschauen und weitgehend selbst steuern können." Doch genau dies wird in einer zunehmend globaler und komplexer agierenden Welt immer schwieriger. Wir werden ständig beobachtet und bewertet und müssen vereinzelt, permanent verfügbar und beinahe unendlich flexibel agieren. Noch dazu leben wir unter permanentem Termin- und Zeitdruck. Die Lebensbereiche, in denen wir funktionieren müssen, haben sich erweitert: Wir sollen nicht nur erfolgreich sein, sondern auch schön, ein erfülltes Liebesleben führen und die perfekten Eltern sein.

In einer Welt der scheinbar unendlichen Verfügbarkeit fällt es dem einzelnen Menschen immer schwerer, zwischen Wichtigem und Unwichtigem zu unterscheiden. Der Kognitionspsychologe Roy Baumeister spricht in diesem Zusammenhang von der „Ich-Erschöpfung" und der Philosoph Byung-Chul Han von der Müdigkeitsgesellschaft. Statt Kohärenzgefühl und Einbindung empfindet der Mensch zunehmend strukturelle Ohnmacht.

Hohe Verantwortung für Mitarbeiter

In diesem Zusammenhang sind die Personalverantwortlichen in den Unternehmen besonders gefragt. Wie in allen Bereichen, so gibt es auch hier Pioniere und Nachzügler. Die Philosophie der Personalverantwortung hat zumindest teilweise mit den Produkten zu tun, die ein Unternehmen herstellt oder vertreibt. So verwundert es nicht, dass Biogena, ein Hersteller von Mikronährstoffpräparaten, in diesem Bereich vorbildlich wirkt. Julia Ganglbauer, CSR-Managerin des Unternehmens, das einen Jahresumsatz von 20 Millionen Euro erwirtschaftet, hebt die Authentizität des Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit hervor. „Bei uns kommt zuerst der Mitarbeiter, dann der Kunde, denn wenn es Mitarbeitern gut geht, sind sie auch produktiver." Eine Besonderheit des Unternehmens ist, dass es 47 verschiedene Arbeitszeitmodelle gibt. Jeder kann jederzeit in Absprache mit den Kollegen von zu Hause aus arbeiten. „Au-

„Unsere Lebensqualität ist eng mit unserer Arbeit verknüpft. Aber neben den physischen Überlastungen nehmen vor allem die psychischen Probleme eklatant zu.

Höchste Zeit also, wieder mehr Augenmerk auf die positiven und damit gesundheitsfördernden Aspekte des Arbeitens zu legen."

www.aekstmk.or.at

Die Ärztekammer Steiermark

Foto: mediclass

ßerdem beträgt unser Frauenanteil 80 Prozent, auch auf Führungsebene, und alle sind zum gleichen Prozentsatz am Gewinn beteiligt."
Die Frage, ob mehr soziale Verantwortung einer Firma nicht Verzicht auf Profit und Wachstum bedeute, verneint Ganglbauer. Sie verweist auf die Wachstumsraten von Biogena, die in den vergangenen Jahren bei 30 Prozent lagen. Fazit: In Nachhaltigkeit zu investieren rechnet sich auch für Klein- und Mittelbetriebe.

Es geht auch anders

Mit mediclass wird in Wien ein völlig neues Ordinationskonzept angeboten. Unter dem Motto „Privatpatient zu Kassentarifen" erleben Patienten eine neue Dimension, was den Besuch beim Arzt betrifft. Das gilt für das Ambiente, Terminmanagement und Behandlung gleichermaßen. Siegfried Hetz hat mit mediclass-Geschäftsführer Christoph Sauermann über das neue und revolutionäre Konzept gesprochen.

Foto: iStock.com/endopack

■ Herr Sauermann, was Politik, Standesvertreter und Verbände offenbar nicht schaffen, regelt die Wirtschaft. Ist mediclass als Antwort auf den sehr schwerfälligen Gesundheitsbereich zu verstehen?

Obwohl ich über 15 Jahre im Gesundheitsbereich gearbeitet habe und über ein sehr gutes Ärztenetzwerk verfüge, hatte ich selbst Schwierigkeiten, kurzfristige und pünktliche Termine bei Ärzten zu bekommen. Außerdem waren die Ärzte in der ganzen Stadt verteilt und jedes Mal musste ich meine Krankengeschichte von vorne erklären. Dabei ist es vorwiegend eine Organisationsfrage, und so entstand vor fünf Jahren der Entschluss, ein eigenes Gesundheitszentrum zu gründen. mediclass bietet seit über vier Jahren einen bis dahin nicht gekannten Privatärzteservice mit rund 60 Fachärzten und Therapeuten. Das innovative und bisher einzigartige Konzept zielt darauf ab, ärztliche und therapeutische Leistungen auf höchstem Niveau mit schnellen und pünktlichen Terminen anzubieten. Der Zugang zu dem mediclass Gesundheitszentrum ist über einen Jahresbeitrag für Privatpersonen oder als Firmenvereinbarung für Unternehmen und deren Mitarbeiter möglich.

■ Der Trend zu einer „Zweiklassenmedizin" scheint sich durchzusetzen. Ein Teil der Gesellschaft lässt sich Gesundheit etwas kosten. Ist dieser Anteil aus betriebswirtschaftlicher Sicht groß genug, um sich als Unternehmen behaupten zu können?

mediclass hat bereits 8.000 zufriedene Kunden und ist damit betriebswirtschaftlich positiv. Neben vielen Privatpersonen haben auch ca. 180 Unternehmen Verträge für ihre Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung abgeschlossen. Mitarbeiter haben einmal jährlich einen umfassenden Gesundheits-Check und präventiv beziehungsweise im Anlassfall eine schnelle und pünktliche ärztliche Versorgung. Damit können die Kosten für Fehlzeiten und Krankenstandstage deutlich gesenkt werden. Mitte 2015 haben die ersten wesentlichen Sparmaßnahmen in Spitälern begonnen, zusätzlich hat das mit 2015 veränderte Ärztearbeitszeitgesetz in Spitälern (statt maximal 72 Wochenstunden sind nur mehr 48 Wochenstunden erlaubt, Anm.) die Tages-Ambulanz-Leistungen signifikant verringert. Das hat zu zusätzlich zwei Millionen mehr Arztterminen pro Jahr im niedergelassenen Bereich geführt. Die durchschnittliche Wartezeit auf einen Arzttermin ist damit signifikant angestiegen. In manchen Fachbereichen liegt sie aktuell bei zehn bis zwölf Wochen. Diese Entwicklung ist für mediclass vorteilhaft, weil immer mehr Patienten möglichst rasch und kompetent ihr medizinisches Problem gelöst haben möchten und Firmen die Kosten durch Fehlzeiten und Krankenstandstage reduzieren wollen.

Christoph Sauermann
GF Mediclass
Foto: mediclass

■ Sind ausreichend viele Patienten bereit, neben den Sozialversicherungsbeiträgen auch noch Beiträge zu leisten, um sich den „Lifestyle-Doc" zu finanzieren?

Das topmodern ausgestattete Gesundheitszentrum in der Wiener Krieau vereint über 60 Ärzte und Therapeuten aus 14 verschiedenen Fachrichtungen unter einem Dach. Dabei wird das gesamte Spektrum vom Allgemeinmediziner bis hin zum Urologen abgedeckt. Bei uns praktizieren fast ausschließlich Oberärzte mit entsprechender Erfahrung aus verschiedenen Spitälern, die neben ihrer Spitalstätigkeit bei mediclass ihre Ordination haben. Auch komplementärmedizinische Leistungen wie TCM, Physiotherapie oder Yoga sind in Österreichs größtem Gesundheitszentrum eine Selbstverständlichkeit. Guter Service, Top-Ärzte und Therapeuten müssen nicht teuer sein. Eine mediclass-Mitgliedschaft „Classic" ist bereits für 26,90 Euro monatlich zu haben. Inkludiert sind der unlimitierte Zugang zu unseren Ärzten und Therapeuten und ein kostenfreier jährlicher Premium-Gesundheitscheck. Die Arztkosten sind bei uns zwar direkt zu bezahlen, aber nicht teurer als der Kassentarif. Wir kümmern uns für unsere Patienten um die Einreichung zur Rückerstattung von der Krankenkasse und aufgrund der günstigen Tarife werden in der Regel zwischen 80 bis 100 Prozent der Kosten ersetzt.

■ Bleibt mediclass Ihrer Einschätzung nach eher auf eine urbane Klientel beschränkt oder wird sich diese Form der medizinischen Versorgung österreichweit durchsetzen?

Der Trend zu Ärztezentren ist europaweit zu sehen, und das nicht nur in den Städten. Auch die Gesundheitspolitik möchte mit PHCs (Primärversorgungszentren, Anm.) den Zugang für Patienten vereinfachen. Ich bin daher überzeugt, dass sich mediclass österreichweit durchsetzen wird, weil Patienten, egal wo, schnelle und pünktliche Arzttermine wünschen und am besten alles unter einem Dach. ‹

Der heikle Weg zurück in den Job

Die Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach längeren Krankenständen oder aus der Reha-Zeit ist ein komplexes Unterfangen. Um Risiken und Fehler zu vermeiden, sollten Unternehmen auf professionelle Beratung setzen.

Basis für den Reintegrationsprozess sind eine genaue medizinische Untersuchung und auch die Analyse des Arbeitsplatzes.

Ein großes österreichisches Logistikunternehmen hat im Moment ein delikates juristisches Problem. Da eine Mitarbeiterin nach einem längeren Krankenstand ihrer Meinung nach auf einen untauglichen Arbeitsplatz zurückkehren musste und sich ihr Zustand dadurch verschlechtert habe, wird nun vor dem Arbeits- und Sozialgericht die Klage der Frau verhandelt. Für Georg Wultsch, den Bundesfachgruppenobmann der österreichischen Arbeitsmediziner, ist es ein Paradebeispiel, um Unternehmen vor den negativen Folgen im Wiedereingliederungsprozess zu warnen. „Die Hauptlast der Verantwortung ist auf die Betriebe übergegangen, die ohnedies schon vielfach belastet sind."

Versorgungslücke

Wenn Arbeitnehmer ihren Beruf aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht mehr wie gewohnt ausüben können, wirft das eine Reihe von Fragen auf – und zwar im Beziehungsdreieck zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitsmediziner. Nur wenige (und nicht einmal alle großen) Unternehmen haben ein betriebliches Wiedereinstellungsmanagement. „Das würde aber bessere Rahmenbedingungen für den heiklen Prozess bedeuten", sagt Wultsch, der sich gemeinsam mit Partner in Graz mit einem Arbeitsmedizinischen Zentrum etabliert hat.

Hintergrund ist die „schlechte Versorgungslage" aufseiten der Unternehmen. Viele haben keinen geregelten Zugang zu arbeitsmedizinischer Expertise und greifen im Notfall auf externe Experten zurück, die möglicherweise mit den spezifischen Bedingungen des jeweiligen Betriebes nicht ausreichend vertraut sind. Dabei trifft die Arbeitgeber die gesetzliche Fürsorgepflicht für den Arbeitnehmer, die sich zum Beispiel im verpflichtenden Gespräch nach der Rückkehr aus einem längeren Krankenstand ergibt. Wultsch: „Dabei ist zu bedenken, dass es sich um eine sensible Situation für alle Beteiligten handelt." Die Basis bildet dabei eine genaue Analyse der Ursachen, die zu langen Fehlzeiten führen – auch Vorgesetzte, Betriebsrat und gegebenenfalls Betriebsarzt sind in diesen Vorgang einzubeziehen.

Arbeitsmediziner Georg Wultsch: „Professionelles Management bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern schafft einen Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeiter." Fotos: ÄK

Aber: Was soll der Arbeitgeber erfragen? Was muss der Arbeitnehmer beantworten? Wo liegen die Grenzen der ärztlichen Schweigepflicht. Schnell, so die Erfahrung des Experten, können da die Fronten verhärten und der Prozess stocken. Dabei bringt eine erfolgreiche Reintegration für alle Beteiligten Vorteile – zum Beispiel weniger krankenstandsbedingte Fehlzeiten, niedrigere Kosten und eine stärkere Bedingung der Mitarbeiter zum Unternehmen auf der einen Seite, auf der anderen Seite bessere Gesundheit, mehr Lebensqualität und höhere berufliche Motivation.

Strukturierter Prozess

Faktum ist, dass der Bedarf an organisierten und strukturierten sowie professionellen Integrationsprozessen steigen wird. Der Grund dafür ist, dass der demografische Wandel auch vor Betrieben nicht haltmacht und die Zahl älterer Arbeitnehmer steigen soll und wird. Gefragt sind daher unbürokratische und firmenspezifische Lösungen, die in ein strukturelles Managementsystem münden, weil unkoordinierte Maßnahmen mehr Schaden anrichten, als sie auf den ersten Blick Kosten sparen. Arbeitsmediziner Georg Wultsch: „Wiedereingliederungsmanagement schafft sozialen und wirtschaftlichen Mehrwert in und für Unternehmen." ‹

Die stolzen BGF-Preisträger 2016 sprengen die Bühne – und alle Rekorde.
Fotos: Peter Mayr/cityfoto

115.000 gesündere Arbeitsplätze: OÖGKK feiert neuen BGF-Rekord

Das OÖGKK-Programm „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) boomt wie nie: Bei der 11. Verleihung des BGF-Gütesiegels Anfang Februar in Linz erlangten weitere 37 Betriebe erstmals die begehrte Auszeichnung. Dieser Rekord-Zustrom lässt die „BGF-Gütesiegelfamilie“ auf insgesamt 178 Betriebe anwachsen. Das sind in Summe 115.455 gesündere Arbeitsplätze für Oberösterreich!

Die besondere Bedeutung des BGF-Rekordes brachte **OÖGKK-Obmann Albert Maringer** auf den Punkt: „Wir feiern heute einen tollen Gesamterfolg. Umso mehr will ich festhalten: Jedes einzelne BGF-Projekt ist individuell, und jeder Betrieb hat es nach seinen Erfordernisse maßgeschneidert. Kein Gütesiegelträger hat bloß einen Alibi-Obstkorb aufgestellt. Jeder hat professionell an einem gesünderen Arbeitsumfeld in seinem Betrieb gearbeitet. Seien Sie stolz auf Ihr BGF-Gütesiegel!“

OÖGKK-Direktorin Mag. Dr. Andrea Wesenauer: „BGF ist zur starken Marke in der heimischen Unternehmenswelt geworden. Die OÖGKK unterstützt mit vollem Einsatz jeden Betrieb auf seinem Weg zu einem gesünderen Unternehmen. Rechnet man alle Gütesiegel-Anwärter hinzu, so betreuen wir bei der BGF aktuell 244 Betriebe mit zusammen über 123.475 gesunden Mitarbeitern.“

BGF als „starke Marke“ mit großem Netzwerk

Ob Kleinbetrieb mit fünf Mitarbeitern oder Player wie die voestalpine oder das Rote Kreuz OÖ.: Mit BGF erzielt jedes Unternehmen positive Veränderungen, die sich exakt messen lassen. Sogar das gewonnene Image ist handfest: Hinter dem BGF-Gütesiegel steht das bundesweite Netzwerk für BGF: Es definiert einheitliche Qualitäts- und Vergabekriterien nach strengen europäischen Leitlinien. Derart anerkannt, steigert das BGF-Gütesiegel auch die (inter)nationale Reputation eines Betriebes, ähnlich einer ISO-Zertifizierung.

Ministerin zollte persönlich Anerkennung

Gesundheitsministerin Dr. Sabine Oberhauser ließ es sich nicht nehmen, die BGF-Gütesiegel persönlich an die 57 oberösterreichischen Betriebe zu verleihen. Ihre Freude über die Leistung der Betriebe kam spürbar von Herzen: „Gesundheitsförderung betrifft alle Lebensbereiche – besonders die Arbeitswelt. Hier verbringen wir rund ein Drittel unseres Lebens. Umso mehr freuen mich die Erfolge der Betrieblichen Gesundheitsförderung: 115.000 gesündere Arbeitsplätze durch BGF allein in Oberösterreich – eine beeindruckende Bilanz. Ich gratuliere allen Betrieben ganz herzlich!“ ‹

Werbung

mediclass
Gesunde Entscheidung.

Schnelle und pünktliche Arzt-Termine für Ihre Mitarbeiter

Krankenstandstage und Fehlzeiten durch Arztbesuche der Mitarbeiter verursachen immer höhere Kosten.

Bereits heute hat ein Unternehmen rein statistisch mit 200 Mitarbeitern durchschnittliche Fehlkosten von ca. € 600.000 pro Jahr. **mediclass** bietet für einen geringen Jahresbeitrag in seinem Zentrum Arzttermine ohne Wartezeiten – bei über 60 Ärzten, Therapeuten und Komplementärmediziner unter einem Dach!

Sie rufen einfach bei mediclass an und haben zeitnah, pünktlich einen organisierten Termin beim richtigen Arzt im mediclass Zentrum. Die Honorarnote des Arztes zu Kassentarifen wird für Sie bei Ihrer Sozialversicherung zur Rückerstattung eingereicht. Zusätzlich haben Sie einen umfassenden jährlichen Gesundheits-Check kostenfrei inkludiert. Der Jahresbeitrag pro Mitarbeiter ist für das Unternehmen steuerlich absetzbar und für Mitarbeiter kein zu versteuernder Sachbezug.

Wenn auch Sie wissen wollen, wie Sie diese immer schneller steigenden Kosten auf die Hälfte reduzieren können, informieren wir Sie gerne persönlich über unsere Angebote:

Frau Ursula Lee, Tel. 01/890 45 20–60
u.lee@mediclass.com

mediclass

C. Sauermann, Geschäftsführer Mediclass

mediclass Gesundheitsclub GmbH
Vorgartenstraße 206 C, 1020 Wien
www.mediclass.com

Gesundheitsmanagement: Aus der Gesundheit entspringt die Kraft,

„Die Stärkung gesundheitsfördernder und die Reduzierung krankmachender Faktoren im Betrieb bestimmen wesentlich den unternehmerischen Erfolg. Unternehmer, die eine betriebliche Gesundheitsförderung oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement anbieten, bieten damit Mitarbeitern zusätzlich positive Rahmenbedingungen, die für beide Seiten nur Vorteile bringen“, so Daniela Gmeinbauer, WKO Steiermark, über die Vorteile eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Von Lisa-Maria Zefferer

Die Kooperationspartner Direktor Dr. Wolfgang Seidl und KoR. Johann Lampl (SVA), Martina Petracek-Ankowitsch (BVA), Vizepräsident MSc Andreas Herz (WKO Steiermark), HR Generaldirektorin Mag.a Andrea Hirschenberger (STGKK), Präsident Dr. Herwig Lindner (Ärztekammer Steiermark), Landesrat Mag. Christopher Drexler (Land Steiermark), Daniela Gmeinbauer (WKO Steiermark), Prokurist Herbert Schleich (Merkur Versicherung AG), Mag.a Beate Atzler (Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH) und - Landesrat Dr. Christian Buchmann (Land Steiermark) freuen sich über den Förderpreis für körperliche und geistige Gesundheit.

Foto: Foto Fischer

Die Idee, seine Mitarbeiter zu fördern, ihr körperliches Wohlbefinden mittels diverser Maßnahmen zu steigern, ist mit Sicherheit keine neue. Bereits im 19. Jahrhundert wurden vor allem in Betrieben aus der Montan- und Chemieindustrie gesunde Mahlzeiten in den Mittagspausen sowie gemeinsame Körperübungen/gemeinsames körperliches Training angeboten.

Gesundheitsmanagement als Bestandteil der Unternehmenskultur

Leider hat sich im Gesundheitsmanagement in der Berufswelt seither nicht sehr viel bewegt. Denn ein wirklich effizient eingesetztes und somit durchaus gewinnbringendes Gesundheitsmanagement als Bestandteil der Unternehmenskultur ist weit mehr als nur das Angebot von Massagen, Yoga-Kursen oder etwaigen Rückentrainings.

„Fit im Job“ – der Förderpreis für körperliche und geistige Gesundheit in Unternehmen

Weniger ist mehr

Wie man solche Maßnahmen sinnvoll in den Arbeitsalltag zu integrieren vermag ist sicherlich eine Herausforderung – aber die Mühe macht sich bezahlt. Und dabei steht fest: Weniger ist oft mehr. Denn eine breite Palette an Angeboten, die in ihrem Umfang keine Nutzung findet, ist weniger sinnvoll als ein konzentriertes, jedoch sinnvoll an die Anforderungen der Arbeitsplätze angepasstes Programm. Soll das Gesundheitsmanagement in einem Unternehmen funktionieren, so muss der Stellenwert solcher Maßnahmen den Mitarbeitern nähergebracht werden. Wirklich nützliche Maßnahmen brauchen Unterstützung und Förderung aus oberster Etage, denn nur ein fest verankertes Programm manifestiert sich gewinnbringend in der Unternehmenskultur.

Unermessliche Wertschöpfung

Die Wertschöpfung solcher Maßnahmen ist erheblich. Eine betriebliche Vorsorge dieser Art verringert Fehlzeiten und steigert die Produktivität der Mitarbeiter – wirkt somit fördernd und motivierend zugleich. Dafür müssen keine Unsummen investiert werden. Oftmals reicht es schon aus, wenn man nur auf die grundlegendsten Bedürfnisse seiner Mitarbeiter eingeht. Da helfen dann bereits Entspannungsübungen und Ernährungsratschläge, die das Wohlbefinden langfristig steigern können. Kran-

kenstände lassen sich durch gezielte Förderungen deutlich verringen. Zu einem wirkungsvollen Gesundheitsmanagement zählen aber auch Rückentrainings, Trage- und Hebetipps oder einfach nur geeignete Geleinlagen für diverse Arbeitsschuhe.

„Fit im Job“

Eine Initiative zur Förderung betrieblicher Gesundheit in der Steiermark stellt der Förderpreis „Fit im Job“ dar. Dieser wird heuer bereits zum 15. Mal ausgeschrieben. Hinter dieser Ausschreibung steht die WKO Steiermark mit ihrer Fachgruppe der Freizeit- und Sportbetriebe zusammen mit der Merkur Versicherung AG, dem Gesundheitsressort und dem Wirtschaftsressort des Landes Steiermark, der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, der Ärztekammer Steiermark, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau sowie der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung. Dabei werden in vier Kategorien jene Betriebe prämiert, die ihren Mitarbeitern die besten Gesundheitsförderprojekte anbieten. Nicht das eingesetzte Kapital, sondern die Neuartigkeit und Konzeption der Programme werden dabei bewertet. „Bei dem Förderpreis für körperliche und geistige Gesundheit ‚Fit im Job’ geht es um die Auszeichnung der besten Gesundheitsförderungsprojekte von Unternehmen für ihre Mitarbeiter. Teilnahmeberechtigt sind alle steierischen Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen und diese auch nachweislich fördern. Der Preis wird in vier Kategorien – nach Betriebsgröße von Kleinstunternehmen bis hin zu Großbetrieben – verliehen. Zusätzlich gibt es in der Kategorie der kleinen Betriebe eine ‚Einsteigerförderung’ für Unternehmen, die sich auf einem guten Weg befinden“, erklärt Daniela Gemeinbauer.

Foto: istockphoto.com/jackaldu

Alle Betriebe mit mehr als drei Arbeitnehmern bekommen die Unterlagen zum Wettbewerb für die körperliche und geistige Gesundheitsförderung per Post zugesendet und können heuer bis zum 31. Mai ihr Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung einreichen. Eine Jury aus Fachexperten, darunter Fachleute für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Arbeitsmediziner, Psychologen sowie Ernährungsexperten, bewertet die eingereichten Unterlagen nach genau definierten Kriterien und prämiert die besten Konzepte. ‹

Gesundheitsmanagement als Bestandteil wertschöpfender Unternehmenskultur

Fokus Wirtschaft: Bewusstes Change-Management

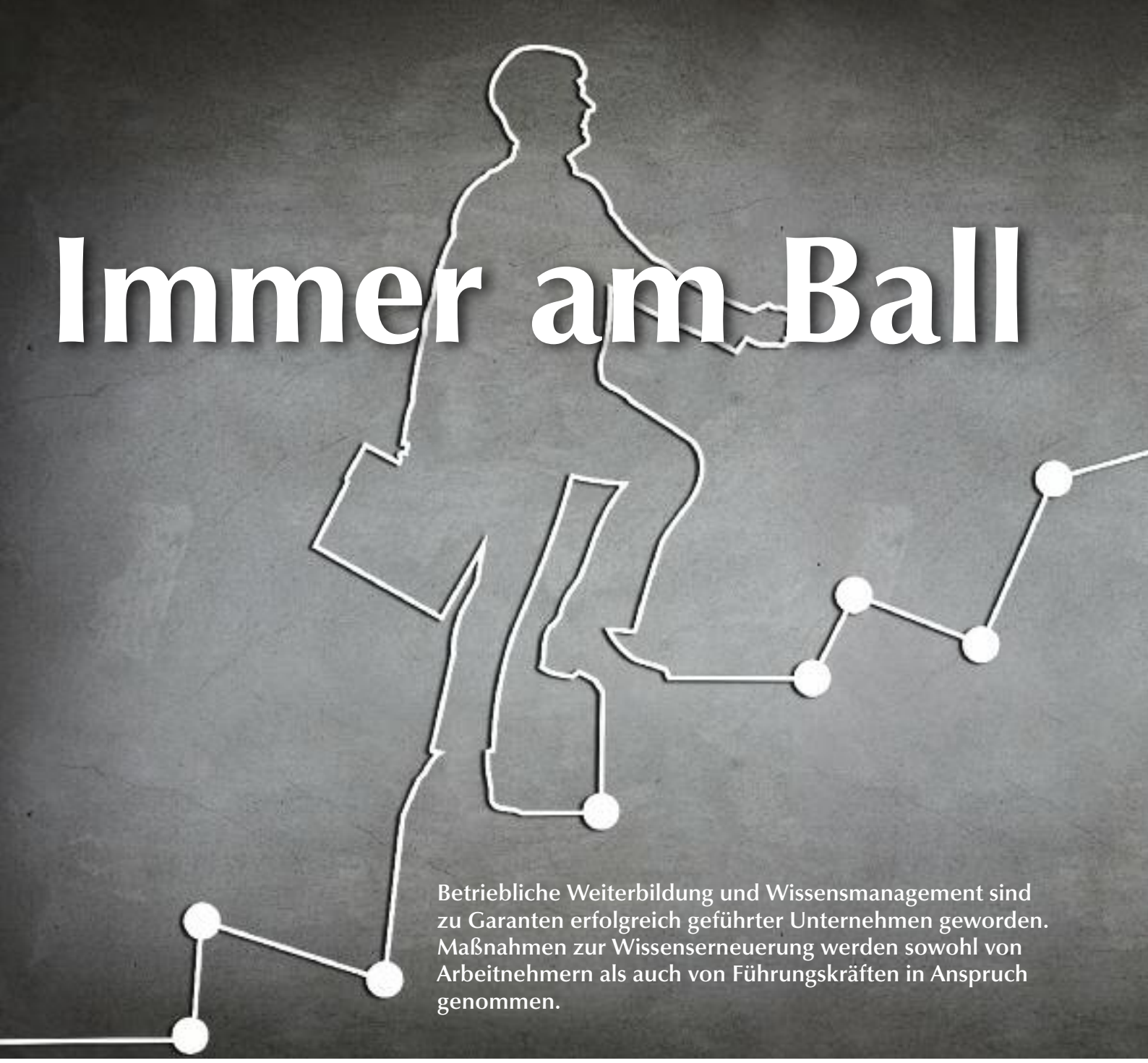
Vom Wandel getrieben zu sein ist die wenig erfreuliche Version, die Änderungen selbst steuern zu können ist hingegen die richtige Zukunftsstrategie.

Fokus Wirtschaft, eine vom Sozialministeriumservice in Kooperation mit der WKO gestartete österreichweite Veranstaltungsreihe samt Ausstellung, gibt wertvolle Tipps für Betriebe, die PartnerInnen und Best-Practice-Beispiele für diesen Wandel suchen. Das Ziel einer bereichsübergreifenden und umfassenden Veränderung ist stets Innovation, wie eine Verbesserung der Unternehmensergebnisse, der Organisationsstruktur, des Arbeitsklimas oder um hohen Krankenstandsraten, MitarbeiterInnen-Fluktuation oder Sicherheitsmängeln entgegenzuwirken.

„Unsere österreichweite Veranstaltungsreihe FOKUS WIRTSCHAFT: inklusiv innovativ macht deutlich, dass sowohl das Sozialministeriumservice als auch die Wirtschaftskammer PartnerInnen in dieser Zeit des Wandels sind, denn unsere Angebote für die Unternehmen beinhalten nicht nur finanzielle Förderungen,

sondern auch eine Vielzahl von kostenlosen Beratungs- und Unterstützungsleistungen“, erklärt der Amtsleiterstv. des Sozialministeriumservice, Alfred Weber. Die nur vierstündige Veranstaltung ist eine völlig neue Form, die Informationsvermittlung und Kontaktbörse in komprimierter Weise verbindet. Geboten werden Daten und Fakten zu aktuellen Förder- und Unterstützungsleistungen für Betriebe, die offen für eine Überprüfung ihrer Beschäftigungspolitik sind. Es referieren auch UnternehmensvertreterInnen, die ihr erfolgreiches Change- und Chancen-Management vorstellen. Schließlich können im Expertencorner der Ausstellung Kontakte zu jenen Organisationen geknüpft werden, die als PartnerInnen auf dem Weg des Wandels in Frage kommen. FOKUS WIRTSCHAFT: inklusiv innovativ wird jeweils nur einmal in jedem Bundesland angeboten. Für am Thema Veränderungsmanagement Interessierte sollte das ein Pflichttermin sein. Für UnternehmensvertreterInnen ist die Teilnahme kostenlos, die Registrierung erfolgt auf www.fokus-wirtschaft.at. Die ersten Termine stehen bereits fest: Wien am 24.5., Graz am17.6., Innsbruck am 27.9. ‹

Immer am Ball



Betriebliche Weiterbildung und Wissensmanagement sind zu Garanten erfolgreich geführter Unternehmen geworden. Maßnahmen zur Wissenserneuerung werden sowohl von Arbeitnehmern als auch von Führungskräften in Anspruch genommen.

Das Arbeitsleben unterliegt heutzutage einem ständigen Wandel, wodurch Karrieren immer weniger geradlinig verlaufen. Rasante Veränderungen des Arbeitsmarktes führen dazu, dass sich auch die nachgefragten Qualifikationen sukzessive ändern. Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Zuge von schulischen und beruflichen Ausbildungen erworben wurden, werden zum Teil obsolet und müssen daher erweitert und erneuert werden. Lebenslanges Lernen ist zum Postulat der modernen Arbeitswelt geworden. Weiterbildung ist somit zum integralen Bestandteil der beruflichen Entwicklung geworden und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes.

Am Puls der Zeit

Die Globalisierung und Digitalisierung unserer Welt schreitet mit atemberaubender Geschwindigkeit voran. Die dadurch bedingte Schnelllebigkeit macht vor nahezu keinem Bereich des menschlichen Daseins halt, im Hinblick auf den beruflichen Werdegang fordert sie von jedem Einzelnen einen gewissen Mut zur Veränderung, der sich, abgesehen vom Erlernen immer neuer Kommunikationstechnologien, vor allem im ständigen fachspezifischen Lernen und Weiterbilden manifestiert. Arbeitnehmer werden mehr denn je gefordert, fachlich stets „up to date“, am Puls der Zeit, zu sein.

Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung erfolgt auf verschiedenste Weise: Viele Unternehmen greifen hierbei auf Jobrotationen, Lern- und Qualitätszirkel, Tagungen, Konferenzen, Workshops, Vorträge und Training-on-the-job zurück, um nur einige Möglichkeiten der Weiterbildung zu nennen. Im Rah-

Foto: iStock.com/Dmitrii Kotin

men der vierten Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4) führte die Statistik Austria eine Umfrage in österreichischen Unternehmen bezüglich Bildungsaktivitäten des Jahres 2010 durch: 87 Prozent der befragten Unternehmen setzten 2010 Maßnahmen hinsichtlich der Weiterbildung von Mitarbeitern. Das Hauptaugenmerk lag hierbei auf Weiterbildungsmaßnahmen, die von Unternehmen finanziell teilweise oder ganz gestützt wurden. Neben Kursen und ähnlichen Weiterbildungsmaßnahmen, die während bezahlter Arbeitszeit absolviert werden konnten, wurden auch Weiterbildungsaktivitäten gefördert, die außerhalb der regulären Arbeitszeit in Anspruch genommen wurden. Laut Statistik Austria wurden „Weiterbildungskurse von 72 Prozent der Unternehmen angeboten, andere Formen betrieblicher Weiterbildung von 77 Prozent der Unternehmen". Rund ein Drittel der Beschäftigten absolvierte 2010 Weiterbildungskurse und brachte somit den Unternehmen einen wissenstechnischen Mehrwert.

Change Management

Change Management und wandlungsfähige Führungsmethoden stehen hoch im Trend. Nicht nur Arbeitnehmer sind gefordert, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu erweitern, vielmehr stehen auch Unternehmen vor der Herausforderung ihre Strategien und Strukturen an sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen, um effektiv und erfolgreich agieren zu können. Im Masterlehrgang „Change Management" der Uni for Life, der Weiterbildungsgesellschaft der Karl-Franzens-Universität Graz, werden beispielsweise jene Kompetenzen vermittelt, die notwendig sind, um strukturelle und ablaufsorientierte Veränderungen durchführen zu können.

Von 2005 bis 2010 ist der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen um rund sechs Prozentpunkte gestiegen.

Lebenslanges Lernen

Das Konzept „Lebenslanges Lernen" gestaltet seit den 1990er Jahren die Bildungspolitiken in der Europäischen Union und ihren Mitgliedsstaaten. Vor dem Hintergrund, den jeweiligen Wissensstand auf Relevanz und Aktualität zu überprüfen und zu erneuern, sind neben Arbeitnehmern auch Führungskräfte gefragt, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen. Laut dem Hernstein Management Report wurden 2014 am häufigsten externe Seminare und Workshops beziehungsweise Inhouse-Seminare mit externen Trainern von Führungskräften zu Weiterbildungszwecken genutzt. Des Weiteren erfreut sich etwa der Master of Business Administration (MBA) großer Beliebtheit. Teilnehmer dieser Programme wollen ihre Kenntnisse auf den neusten Stand bringen und in Bezug auf aktuelle Fragestellungen anpassen.

Von der Lehre zum Studium

Ein Ziel der Fachhochschulen war bei ihrer Einführung in Österreich, die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen, um auch Personen ohne Matura die Möglichkeit zu bieten, sich akademisch

KnewLEDGE

Bemühungen von Unternehmen, Weiterbildungsmaßnahmen zum integralen Bestandteil ihrer Politik zu machen, werden auch vom österreichischen Staat honoriert: Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft vergibt den Staatspreis „KnewLEDGE" – eine Kombination aus den Wörtern „knowledge" und „new". Damit werden Unternehmen und Organisationen ausgezeichnet, die sich in besonderem Maß für die kontinuierliche Wissenserneuerung einsetzen. „Ziel des Staatspreises ist es, österreichischen Unternehmen und Organisationen die Möglichkeit zu bieten, mit ihren Personalentwicklungskonzepten in einen Wettbewerb zu treten und für innovative und professionelle Konzepte ausgezeichnet zu werden."

„Weiterbildung boomt – fast 90 Prozent der heimischen Unternehmen setzen auf den Wettbewerbsfaktor Wissen und investieren damit in ihre MitarbeiterInnen. Über ein berufsbegleitendes Studium können sie Spitzen-Talente fördern, diese an das Unternehmen binden und gleichzeitig das Unternehmen stärken“, so Campus-02-GF Erich Brugger.
Foto: Campus 02

weiterbilden zu können. Neben der Berufsreifeprüfung können sich ehemalige Lehrlinge mit einer Abendmatura oder der Studienberechtigungsprüfung für ein Hochschulstudium qualifizieren. Schließlich können bei fachlich einschlägiger Vorbildung auch bestimmte Zusatzprüfungen als Türöffner zu einem Hochschulstudium fungieren.
Ausschlaggebend für das erfolgreiche Absolvieren einer akademischen Ausbildung neben einer Berufstätigkeit sind aber nicht nur Ehrgeiz, sondern auch gewisse Rahmenbedingungen. Dementsprechend ist die Quote an ehemaligen Lehrlingen in berufsbegleitenden Studienrichtungen am höchsten, da diese Organisationsform des Studiums für Berufstätige die Möglichkeit bietet, neben ihrem Beruf auch die eigene Karriere beim Arbeitgeber voranzutreiben.

Campus 02

Die 1996 gegründete FH Campus 02 in Graz bietet als Fachhochschule der Wirtschaft fünf Studiengänge an: Automatisierungstechnik, Informationstechnologien & Wirtschaftsinformatik, Innovationsmanagement, International Marketing & Sales Management und Rechnungswesen & Controlling. Besonders erfreulich ist der Anteil an beruflich einschlägig Vorqualifizierten an der FH Campus 02: Fasst man alle Studienrichtungen der FH zusammen, verfügt jeder zehnte Studierende über eine abgeschlossene Lehre. „Eine interessante und bereichernde Zielgruppe“, erläutert Mag. Dr. Erich Brugger, wissenschaftlicher Geschäftsführer der FH Campus 02. „Viele von ihnen standen bereits voll im Berufsleben, während sie sich jene formalen Qualifikationen angeeignet haben, um die Zugangsvoraussetzungen für ein Studium zu erfüllen. Sie haben bereits bewiesen, dass sie die Doppelbelastung von Job und Weiterbildung unter einen Hut bringen und verfügen noch dazu über berufliches Know-how. Somit kommt ihnen der berufspraktische Ansatz eines FH-Studiums sehr entgegen.“

Vorteile für Arbeitgeber und Kunden

Betriebliche Weiterbildung regt einerseits vermehrt zu autonomem Handeln an und reduziert andererseits den Bedarf von Kontrolle und Anleitung, was mit gesteigerter Effizienz und Leistung einhergeht. So bestätigte beispielsweise eine Befragung von rund 100 Arbeitgebern, die Absolventen des Campus 02 beschäftigen, eine hohe Zustimmung zu den erlernten und in den Beruf eingebrachten Kompetenzen. In allen fünf Studienrichtungen gab es äußerst positive Beurteilungen der Fachkompetenzen, Top-Werte erzielen im Querschnitt über alle Studiengänge auch das lösungsorientierte Arbeiten und das unternehmerische Agieren.
Nach außen wiederum spiegelt sich der Mehrwert von Weiterbildung auch in einer erhöhten Kundenzufriedenheit wider. Es zeigt sich auch deutlich, dass viele Arbeitnehmer das Vorhandensein von Weiterbildungsangeboten als zusätzlichen Anreiz, für ein Unternehmen arbeiten zu wollen, sehen. Studien legen nahe, dass die Arbeitnehmerbindung dadurch um bis zu 70 Prozent erhöht werden kann. In diesem Kontext darf auch der Stellenwert des Wissenstransfers nicht unterschätzt werden. Wenn neu erworbene Kenntnisse und Fachwissen unter Kollegen ausgetauscht werden, erhöht sich deren Verfügbarkeit selbstredend.

Über zehn Prozent der Studierenden an der FH Campus 02 begannen mit einer Lehre ihre Karriere und bringen diese jetzt mit einem Studium voran.

Die Bedeutung von Wissen

Wissen hat in der modernen Arbeitswelt neben den Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital einen gleichsam bedeutenden Stellenwert eingenommen und wird als neuer, vierter Produktionsfaktor bezeichnet. Das Wissen der Menschheit nimmt rasant zu, man spricht davon, dass sich Wissen mittlerweile alle zwei Jahre verdoppelt. Im Gegenzug wird die „Halbwertszeit“ von Wissen, die Zeit, in der das vorhandene Wissen für ein bestimmtes Fachgebiet quasi nur mehr die Hälfte wert ist, immer kürzer. So verliert berufliches Fachwissen nach fünf bis zehn Jahren die Hälfte seiner aktuellen Relevanz. Technologisches Wissen verfällt nach zwei bis drei Jahren und IT-Wissen verfügt aktuell über eine Halbwertszeit von weniger als zwei Jahren. Vor diesem Hintergrund ist Wissensmanagement zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor für Betriebe geworden.

Wissensmanagement

Wissensmanagement bezeichnet die Gesamtheit der Aktivitäten, die darauf abzielen, eine bestmög-

liche Nutzung von vorhandenem Wissen, beispielsweise der Mitarbeiter eines Unternehmens, zu gewährleisten. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, die firmeninterne Kommunikation möglichst effektiv zu gestalten und Informationen respektive zu Wissen verarbeitete Informationen allen Mitarbeitern bereitzustellen und diese auch auffindbar zu machen. Viele Unternehmen setzen hierzu auf „Social Software“, Software, die der Kommunikation und der Zusammenarbeit dient, und Web 2.0-Technologien. Dies ermöglicht neben Wissensmanagement auch eine Verbesserung der internen und externen Kommunikation. „Erst wenn man vorhandene Ressourcen transparent macht, kann Wissen überhaupt effizient genutzt werden“, so Klaus Tochtermann, Direktor der Deutschen Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften. Eine erfolgreiche Etablierung von Wissensmanagement setzt eine möglichst präzise Festlegung des Wissensbedarfs voraus. Weitere Faktoren finden sich in der Beschaffung des erfolgsentscheidenden Wissens, der Befriedigung des Wissensbedarfs und der Wissensbewertung.

Notwendigkeit von Wissenstransfer

Wenn ein langjähriger Mitarbeiter einen Betrieb verlässt, nimmt er auch sein Wissen, seine Erfahrungen und somit ein Stück Firmengeschichte mit und es entsteht eine (Wissens-)Lücke. „Viele merken erst, welche Kompetenzen fehlen, wenn der Mitarbeiter weg ist“, erläutert Christian Riese vom Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung an der Ruhr-Universität Bochum. Um dem vorzubeugen und entgegenzuwirken, ist es notwendig, sanfte Übergänge des Wissenstransfers zu schaffen. Hierbei wird der Wissensträger zum Wissensgeber, wobei ein solcher Transfer über einen Zeitraum von mehreren Jahren erfolgen soll.

Freiräume

Um neues Wissen generieren zu können, ist die Schaffung von Freiräumen für Mitarbeiter von essenzieller Bedeutung. Hier können Mitarbeiter, ohne Angst, etwas falsch zu machen, altbekannte Pfade verlassen und Neues ausprobieren. Ähnlich verhält es sich auch bei der Anwendung von neuem Wissen: Mitarbeiter nehmen neue Verfahrensweisen schneller und besser an, wenn man ihnen Zeit lässt, sich damit quasi in einer Einarbeitungsphase, in Ruhe auseinanderzusetzen. ‹

Die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse im Jahr 2010 betrugen rund 1,4 Milliarden Euro.

Karriereturbo Weiterbildung

Auch ohne Matura zum akademischen Grad! Im WIFI Burgenland werden seit 2014 berufsbegleitende Masterlehrgänge angeboten.

Foto: WIFI Burgenland

Lehrgänge werden in den Bereichen Handelsmanagement, Marketing & Verkaufsmanagement, Bilanzbuchhaltung und Unternehmertum für gewerblich/technische KMU angeboten. Innerhalb von nur vier Semestern fit für die Führungsposition oder das eigene Unternehmen. Die Fortbildung ist berufsbegleitend und man wird optimal betreut, egal ob man schon eine Führungsposition innehat oder auf eine solche Position hinarbeitet. Abgeschlossen wird mit der Masterthesis sowie einer kommissionellen Masterprüfung sowie dem Titel „Master of Science“.

MSc Handelsmanagement – Start: 30.09.2016

Der Lehrgang „MSc Handelsmanagement“ bietet ein viersemestriges Weiterbildungsprogramm für Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen aus dem Handel bzw. alle, die in dieser Branche ihre berufliche Zukunft sehen. Die Kernthemen der Fortbildung sind unter anderem die Unternehmensführung in Handelsbetrieben, Finanzen und Controlling im Handel, Marketing, Business-Englisch und Leadership.

MSc Marketing & Verkaufsmanagement – Start: 30.09.2016

Gutes Marketing stellt sicher, dass auch ambitionierte wirtschaftliche Ziele erreicht werden. In diesem Lehrgang liegt der Fokus auf praktischem Know-how im klassischen Sinn sowie Online-Marketing, Verkaufsstrategien und -psychologie.

MSc Bilanzbuchhaltung – Start: 07.10.2016

Mit dieser zweisemestrigen Ausbildung können alle selbstständigen Bilanzbuchhalter und Absolventen des WIFI Bilanzbuchhalters ihre Ausbildung mit einem akademischen Abschluss aufwerten. Der Fokus liegt auf Bilanzanalyse, Controlling, IFRS, aber auch persönlichkeitsbildenden Modulen, um Führungsqualitäten zu stärken.

MSc Unternehmertum für gewerblich/technische KMU – Start: 24.02.2017

Dieser Lehrgang führt alle Meister, Werkmeister sowie Unternehmer und Führungskräfte aus dem gewerblichen bzw. technischen Bereich in vier Semestern zum akademischen Abschluss. Dabei lernen die Teilnehmer alle Bereiche der erfolgreichen Unternehmensführung kennen und vor allem das erworbene Wissen auch in der Praxis umzusetzen. ‹

Kontakt:
Mag. Thomas Jestl
Produktmanager
WIFI Burgenland • Robert-Graf-Platz 1
7000 Eisenstadt • T 05/90907-5180
jestl@bgld.wifi.at

WIFI WKO
Werbung

Generation 45+

Ältere Arbeitnehmer als Verlierer

Foto: iStock/gpointstudio

Ältere Arbeitnehmer haben es in Österreich schwer, nach einer Pause oder einer Kündigung einen neuen Job zu finden. Darüber sind sich die verschiedenen Interessengruppen und Parteien weitgehend einig. Umstritten ist, welche Ursachen dahinterstecken.

Von Christian Wieselmayer

Wieso haben 70 Prozent der Schweden und 60 Prozent der Deutschen zwischen 55 und 64 Jahren einen Job, in Österreich hingegen nur 40 Prozent? Fakt ist, dass die Älteren die großen Verlierer auf dem heimischen Arbeitsmarkt sind. Wie dramatisch die Situation für ältere Arbeitssuchende ist, belegt ein Langzeitvergleich des Arbeitsmarktservice (AMS). Im Oktober 2007 suchten 45.600 Menschen, älter als 50 Jahre, einen Job. Mittlerweile hat sich die Zahl auf 97.600 mehr als verdoppelt. Arbeitnehmer, die ab 50 Jahren ihren Job verlieren, haben es besonders schwer, den Wiedereinstieg zu schaffen. Die Wahrscheinlichkeit, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, liegt bei männlichen Angestellten zwischen 55 und 59 Jahren nur noch bei rund 30 Prozent. Um das zu ändern, hat die Regierung bereits vor einem Jahr mehrere Maßnahmen beschlossen, so auch ein Bonus-Malus-System für ältere Arbeitnehmer. Für Wolfgang Mazal vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien eine „wenig zielführende" Maßnahme, um die Zahl der älteren Arbeitslosen substanziell zu reduzieren. „Das neue System führt dazu, dass das Arbeitsrecht noch komplizierter wird", kritisiert Mazal. Ab 2018 müssen Unternehmen für jeden Mitarbeiter, den sie kündigen wollen, 236 Euro zahlen. Bislang waren es 118 Euro. „236 Euro werden keinen Unternehmer abhalten, einen älteren Beschäftigten zu kündigen." Firmen, die mehr ältere Beschäftigte haben, erhalten einen Bonus und zahlen künftig weniger in den Familienlastenausgleichsfonds ein. Der Anteil an der Lohnsumme reduziert sich um 0,1 Prozentpunkte. „Auch das ist als Anreiz zu wenig", betont Mazal.

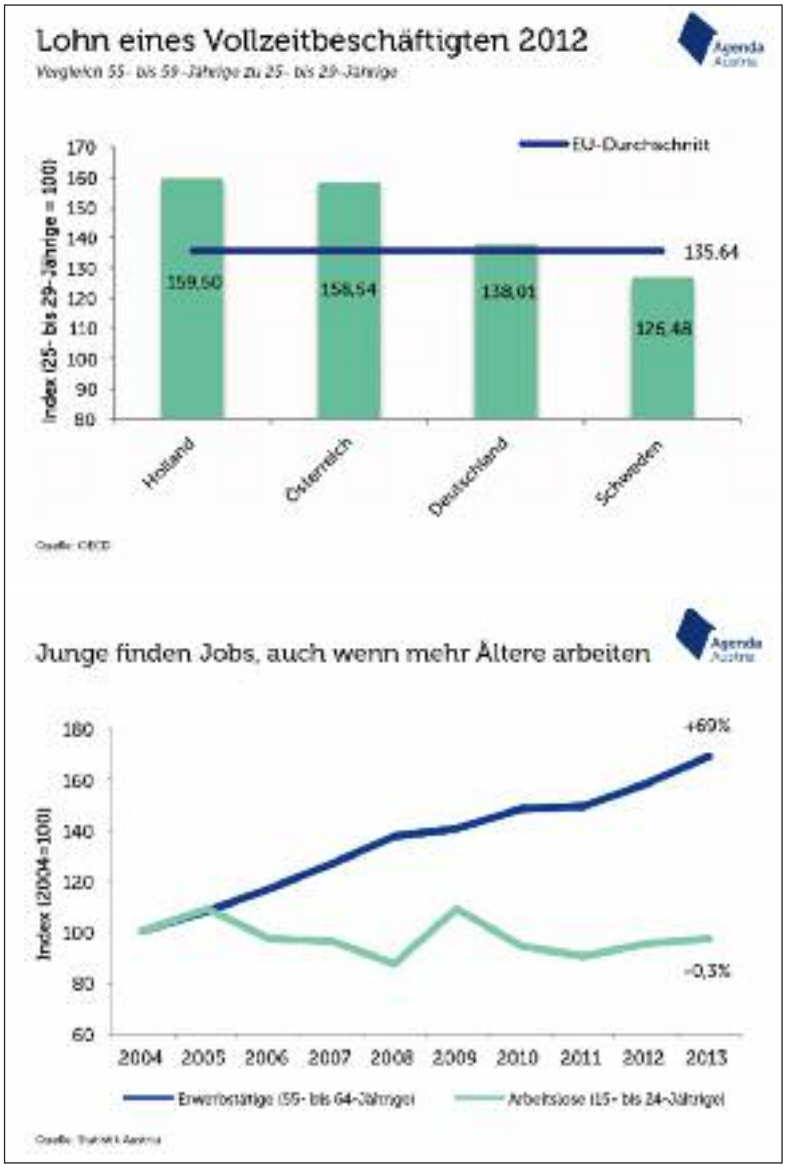
Ein Grund für die hohe Arbeitslosenrate unter Älteren sind zweifellose die hohen Lohnkosten.

Ältere Arbeitslose in Österreich

Ein Grund für die hohe Arbeitslosenrate unter Älteren sind zweifellose die hohen Lohnkosten, wie ein Vergleich der Löhne von 55- bis 59-Jährigen mit jenen der 25- bis 29-Jährigen in mehreren Ländern zeigt. Das bedeutet, dass im EU-Durchschnitt jemand zwischen 55 und 59 Jahren um 35 Prozent mehr (brutto) als jemand im Alter von 25 bis 29 verdient. In Österreich beträgt der Mehrverdienst aber 58 Prozent. Die bisher in Österreich gängige Praxis, Arbeitnehmer in die Frühpension „abzuschieben", wird zunehmend schwieriger, da mittlerweile auch die Politik erkannt hat, dass das für den Staat teuer ist. In anderen Ländern ist es besser gelungen, einen höheren Anteil der 55- bis 64-Jährigen in Beschäftigung zu halten. In Deutschland etwa führte ein höheres gesetzliches Pensionsantrittsalter dazu, dass eine vorzeitige Pensionierung finanziell nicht mehr attraktiv ist, weil sie höhere Abschläge nach sich zieht. Auch die viel diskutierten Hartz-Reformen trugen dazu bei, dass mehr Ältere arbeiten und auch Jobs finden, denn die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe ist gesunken. In der Folge hat sich auch die Wirtschafts- und Finanzkrise kaum auf den deutschen Arbeitsmarkt ausgewirkt. Bereits in den 1990er-Jahren wurden in den Niederlanden Anreize zur Frühpensionierung abgeschafft – und zwar im Konsens mit den Gewerkschaften. In puncto Invaliditätspensionen entscheidet nicht mehr der Hausarzt, sondern eine unabhängige Stelle. Gleichzeitig haben Unternehmen einen Anreiz, mit präventiven Maßnahmen Invalidität zu vermeiden, denn sie müssen einen Teil der Kosten dafür tragen. Für Personen ab 50 Jahren, die zuvor arbeitslos oder arbeitsunfähig waren, zahlen Arbeitgeber aber keine Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung, genauso wie für bereits angestellte Arbeiter über 62. Auch kostet ein älterer Arbeitnehmer während dessen Probezeit den Arbeitgeber deutlich weniger bis gar nichts, weil dieser dann noch seine bisherige Sozialleistung erhält. Arbeitnehmer im Alter von 62 bis 67 Jahren wiederum erhalten einen Steuerbonus, wenn sie noch erwerbstätig sind. Im Gegenzug müssen Arbeitslose über 57 Jahren eine aktive Stellensuche nachweisen. Schweden hat vor allem deswegen eine hohe Erwerbsquote Älterer, weil das Pensionssystem ebenfalls einen starken Anreiz bietet, länger zu arbeiten: Im Gegensatz zu Österreich hängt die Höhe einer Pension von der voraussichtlichen Bezugsdauer ab. Personen ohne Job, die eine vom Staat als angemessen erachtete Stelle ablehnen, erhalten zwei Monate lang ein geringeres Arbeitslosengeld. Wer drei Angebote ablehnt, verliert seinen Anspruch zur Gänze. Zur konstant hohen Beschäftigung Älterer trägt auch bei, dass das Senioritätsprinzip in der Entlohnung im Vergleich zu Österreich schwach ausgeprägt ist: Die Lohnkurven verlaufen ziemlich flach, was die Kosten für die Arbeitgeber unabhängig vom Alter der Arbeitnehmer relativ konstant hält.

Jung gegen Alt

Eine Studie im Auftrag der „Agenda Austria" widerlegt in diesem Zusammenhang das gängige Argument, lang arbeitende ältere Arbeitnehmer nähmen jungen die Jobs weg. Eine höhere Beschäftigungsrate der Älteren führt in der vorliegenden empirischen Untersuchung tendenziell sogar zu einer höheren Beschäftigungsrate der Jüngeren: Denn eine höhere Beschäftigung schafft mehr Kaufkraft und damit mehr Nachfrage, in der Folge entstehen Arbeitsplätze. Obwohl deutlich mehr Ältere arbeiten als noch Anfang der 2000er-Jahre, hat sich die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich praktisch nicht verändert. Um eine für alle Altersgruppen befriedigende Entwicklung am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen jene Fallen entschärft werden, die älteren Arbeitnehmern in Österreich gestellt werden. Dazu gehören eben auch die hohen Lohnkos-



Obwohl deutlich mehr Ältere arbeiten, hat sich die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich praktisch nicht verändert.

Foto: iStock/Lisa F. Young

ten, die gegen Ende des Erwerbslebens auf ihren Höhepunkt zusteuern. Eine Entwicklung, die in anderen Ländern nicht zu beobachten ist. Die Arbeiterkammer (AK) spielt den Ball zurück an die Unternehmer und widerspricht diesen Studien, wie sie auch vom Institut für Höhere Studien (IHS) vorgelegt wurden. So falle laut AK nur ein geringer Teil der älteren Arbeitnehmer überhaupt unter ein Senioritätsprinzip. Gerade in Sparten, die kaum Gehaltssprünge kennen, etwa Gastgewerbe, Beherbergungswesen und Baubereich, sei die Altersarbeitslosigkeit besonders hoch. Zudem beschäftigen rund 20 Prozent aller Betriebe mit mehr als 25 Arbeitnehmern überhaupt niemanden über 55 Jahren. Die Kritik am Senioritätsprinzip sei nur eine „Ausrede der Arbeitgeber fürs Nichtstun".

Mehr Flexibilität dringend notwendig

Universitätsprofessor Wolfgang Mazal sieht bei älteren Arbeitslosen einen Teufelskreis: Die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt steigen, während die physische Leistungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern tendenziell abnimmt. Hinzu kommt, dass ältere Mitarbeiter in vielen Branchen und Unternehmen wesentlich teurer sind als jüngere. Als Lösung schlägt er eine Verflachung der Gehaltskurve ab einem bestimmten Alter vor. Weiters kann er sich vorstellen, dass ältere Arbeitnehmer eine Reduktion des Lohns um etwa fünf Prozent akzeptieren, wenn sie im Gegenzug für eine gewisse Zeit einen Kündigungsschutz erhalten. Doch das geht nur, wenn die Gewerkschaften ihre bisherige Politik aufgeben, sich auf erworbene Rechte im Gehalt zu konzentrieren, und dafür Beschäftigung ermöglichen. Generell sieht Mazal auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einen „tödlichen Cocktail", der dazu führt, dass die Arbeitslosigkeit weiter steigen wird. So senkt ein immer komplizierteres und teureres Arbeitsrecht die Lust auf Investitionen. Hinzu kommt, dass immer mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen. Verantwortlich dafür sind aber nicht nur Flüchtlinge, sondern es gibt auch einen starken Zuzug aus den osteuropäischen Ländern, vor allem aus Ungarn, Rumänien und Bulgarien. Gleichzeitig führen die Anhebung des Pensionsantrittsalters und Restriktionen bei der Frühpension dazu, dass es immer mehr ältere Arbeitslose gibt, ohne dass von Politik und Sozialpartnern aktiv und engagiert durch Reformen gegengesteuert wird. Laut Mazal verlagert sich das Erwerbspotenzial aber immer mehr in Richtung 50+, weil die Menschen älter werden. Und: „Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen stagniert auch deswegen, weil diese Gruppe immer kleiner wird."

Ältere Arbeitnehmer sind aufgrund ihres Alters weitverbreiteten stereotypen Vorurteilen ausgesetzt.

Personalmanagement im Umbruch?

Der demografische Wandel und die damit einhergehende Alterung unserer Gesellschaft bringen zahlreiche Veränderungen mit sich. Mehrere Studienergebnisse zeigen auf, dass ältere Arbeitnehmer auch in der Arbeitswelt aufgrund ihres Alters weitverbreiteten stereotypen Vorurteilen ausgesetzt sind. Gemeint sind dabei Meinungen und Vorstellungen zu Arbeitnehmern und deren Arbeitsleistung, die lediglich aufgrund ihres Alters gebildet werden, ohne dabei auf individuelle Eigenschaften Rücksicht zu nehmen. Diese Vorurteile sind einer der Hauptgründe dafür, dass potenzielle Vorteile von Altersdiversität in Organisationen nicht gesehen und gelebt werden. Studienergebnisse zeigen, dass sich Altersstereotype auf Beurteilungs- und Handlungsprozesse auswirken und folglich zu diskriminierenden Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern führen können, z. B. wenn es um Entscheidungsprozesse im Recruiting, die Vergabe von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder um Beförderungs- und Personalabbau-Entscheidungen geht. Der Rolle des Personalmanagements kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Die Arbeit von Human Resources (HR) soll Führungskräfte und Mitarbeiter sensibilisieren, um Altersstereotypen entgegenzuwirken und diese innerhalb der Organisation bestmöglich zu eliminieren. Gutes Personalmanagement trägt somit zur Schaffung einer Unternehmenskultur bei, die Älteren gegenüber grundsätzlich freundlich und offen sowie frei von alterssterotypen Meinungen ist. Vorträge für Führungskräfte zum Thema ältere Arbeitnehmer und altersgemischte Teams, die Förderung von Wissensaustausch zwischen kurz- und langjährigen Mitarbeitern oder auch die Möglichkeit zur Förderung von Lern-Tandemgruppen zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern sind nur einige Beispiele für HR-Maßnahmen, die dazu gesetzt werden können. Solch eine Personalarbeit setzt jedoch voraus, dass die Personalabteilungen selbst weitgehend frei von Vorurteilen gegenüber älteren Arbeitnehmern sind bzw. diese bei sich selbst erkennen und bearbeiten können. ‹

Neudörfl, Samstag, 06:10 Uhr:
Jürgen Tritremmel HÖRT NICHT RADIO!
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 Terminsicherheit sind dabei für uns selbstverständlich.
Unser Team von Leykam Let's Print lädt auch Sie ein:
LET'S PRINT YOUR COMMUNICATION TOOL.
LEYKAM
LETSPRINT
www.leykamletsprint.com | Neudörfl – Müllendorf – Hoče – Břeclav | Tel.: +43 (0)5 9005-0 | office@leykamletsprint.com

Lebensfreude absichern, bevor's wehtut: #vorsichern

Die Merkur ist die erste Vorsicherung Österreichs. Denn von der Merkur Vorsicherung bekommen Sie schon vorher etwas, damit Ihnen nachher nichts passiert. Vertrauen Sie auf nachhaltige Vorsorge mit Sport, Wellness, Youngster-Camps, Hightech Früherkennung und vielen anderen innovativen Merkur Services. Mit aktivem Lifestyle vorsorgen, bevor's wehtut. Das nennen wir **#vorsichern.**

www.merkur.at

MERKUR
DIE VORSICHERUNG.

ARTIS X CREARTIS