



# trenkwalder

## ***Fortschrittsbericht 2013***

### ***UN Global Compact***



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Als Marktführer in der Personaldienstleistungsbranche sehen wir es als unsere Aufgabe die Gesellschaft positiv mitzugestalten und gesellschaftliche als auch soziale Verantwortung zu übernehmen. Deswegen fühlen wir uns auch den Prinzipien der UN Global Compact verbunden.

Der Arbeitsmarkt ist ständig in Bewegung, die Anforderungen unserer Firmenkunden als auch Erwartungen unserer BewerberInnen und MitarbeiterInnen sind einem kontinuierlichen Wandel ausgesetzt. Als kompetenter und professioneller Partner ist es uns daher sehr wichtig diesen Erwartungshaltungen von Beginn an Rechnung zu tragen und eine Vorreiterrolle zum Vorteil aller Beteiligten und der Gesellschaft im weiteren Sinne einzunehmen.

Moderne Personaldienstleistungen tragen zur Schaffung neuer und zur Erhaltung bestehender Arbeitsplätze sowie zu höherer Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität von Unternehmen und somit zu einer Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich bei. Darüber hinaus leistet die Personaldienstleistungsbranche als größter Partner des Arbeitsmarktservice Österreich einen enormen Beitrag, lt. aktuellen Erhebungen werden 41 % der MitarbeiterInnen von Personaldienstleistern aus der Arbeitslosigkeit geholt und es kehren schließlich nur 14 % in die Arbeitslosigkeit zurück. Neben laufenden Vermittlungsleistungen hat Trenkwalder 2013 als Initiative gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Zusammenarbeit mit dem AMS Krems das Projekt „Deine Chance“ ins Leben gerufen, durch dass 70% der teilnehmenden arbeitslosen Jugendlichen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert wurden. So profitieren einzelne Arbeitnehmer, Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft von der Zeitarbeit.

**Mag. Klaus Lercher, MBA**  
**CEO Trenkwalder Personaldienste GmbH**



Um unsere MitarbeiterInnen bestmöglich auf die Anforderungen, denen sie im Arbeitsalltag entsprechen müssen, vorzubereiten, legen wir großes Augenmerk auf eine strategische Personalentwicklung. Im Jahr 2013 wurden wir zum dritten Mal in Folge als erster Personaldienstleister Österreichs mit dem internationalen Zertifikat „Investors in People“ (IIP) ausgezeichnet. Das IIP-Label ist ein international anerkanntes Qualitätssiegel für nachhaltige MitarbeiterInnenentwicklung und macht unser Unternehmen zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber. Unserem Ziel, die Belegschaft durch optimale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Erfüllung ihrer hohen Anforderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen, sind wir durch den IIP-Prozess schon sehr nahe gekommen. So haben wir 2013 zum dritten Mal das begehrte „Golden Best Recruiter“-Siegel als Auszeichnung für unsere hervorragende Recruiting-Qualität, welche von AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf überreicht wurde, erhalten. Dabei wurde Trenkwalder einer wissenschaftlichen Bewertung in Bezug auf seine Recruiting- und Employerbranding- Maßnahmen durch Experten der WU Wien und der FH Furtwangen, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberbewertungsportal Kununu, unterzogen.

„Personalentwicklung im engsten Sinne“ umfasst den Bereich der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen. Im weiten Sinne umfasst die „Personalentwicklung“ die Förderung des Unternehmens durch betriebsinterne Personalarbeit, wozu auch die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen gehört.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in unseren Augen ein modernes Instrument mitarbeiterInnen-orientierter Führung und trägt dazu bei das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen zu fördern, die Kosten der sozialen Sicherung zu senken und dadurch unsere Betriebsergebnisse langfristig zu verbessern. Deswegen haben wir eine eigene Abteilung „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement“ aufgebaut und uns sowohl von der AUVA-SGM als auch BS OHSAS 18001:2007 erfolgreich zertifizieren lassen. Wir bieten unseren MitarbeiterInnen verschiedenste gesundheitsfördernde Maßnahmen an, die sie dabei unterstützen, nicht nur fachlich ihre Aufgaben gut erledigen zu können, sondern auch hinsichtlich ihrer körperlichen und seelischen Ausgewogenheit. Als Unternehmen, welches laufend persönlichen Kontakt mit Menschen hat, können wir uns nicht nur sehr gut mit den Prinzipien von UN Global Compact identifizieren, sondern ist es uns ein ganz besonderes Anliegen gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

**Mag. Nicole Gamauf**  
**Leiterin Recht und HR**

Die Respektierung und Einhaltung der Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich Trenkwalder ohne Wenn und Aber bekennt, sehen wir durch die österreichische Gesetzgebung und Kontrolle, keinem besonderen Risiko ausgesetzt. Zur Wahrung der Einhaltung und Unterstützung der Menschenrechte werden alle unsere MitarbeiterInnen während Ihrer Ausbildung bei Trenkwalder (Pflichtkurse) durch die hauseigene Rechtsabteilung in den notwendigen Grundlagen geschult. An allen Trenkwalder Standorten liegen die aushangspflichtigen Gesetze auf. Die Qualitätsmanagement Abteilung überprüft im Rahmen der jährlichen internen Audits das Vorhandensein dieser Gesetze an unseren Standorten. Dabei wird auch viel Wert darauf gelegt, dass diese Gesetze für jedermann leicht zugänglich und auffindbar sind. Weiters wird ebenfalls durch das Qualitätsmanagement die bei Trenkwalder verwendete Software in regelmäßigen Abständen auf Funktionen und Eingaben überprüft, welche gegen die Menschenrechte verstoßen könnten.

Für Trenkwalder zählt zusätzlich zur universellen Deklaration der Menschenrechte auch die Menschenwürde, der sich Trenkwalder im Besonderen durch CSR Aktivitäten widmet. Für unser Unternehmen ist Menschenwürde ein Grundrecht, weshalb wir gezielt Aktivitäten und NGOs unterstützen, welche sozial bzw. gesellschaftlich benachteiligte Mitmenschen unterstützen.

**So wurden 2013 folgende Organisationen finanziell bzw. durch Teilnahme unserer MitarbeiterInnen unterstützt:**

- **Stiftung Kindertraum:** Erfüllung von 6 Herzenswünschen schwerkranker oder behinderter Kinder und öffentlichkeitswirksame Vermarktung durch ein eigens für Stiftung Kindertraum gemaltes Bildes des Malers Wilfried Ploderer, um zusätzlich Aufmerksamkeit auf dieses Projekt zu lenken.
- **Gruft Wien (Caritas):** Es haben im Dezember sieben Führungskräfte von Trenkwalder ein Mittagessen für über 200 Obdachlose in Wien gekocht.
- **Special Olympics:** jährliche Unterstützung zur Finanzierung ganzjähriger Trainingsmöglichkeiten behinderter SportlerInnen.
- **Unicef:** jährliche Unterstützung
- **Tri4kids:** Mikrosozialprojekt bei dem Trenkwalder jeden gelaufenen Kilometer mit einem finanziellen Beitrag für Stiftung Kindertraum unterstützt hat.
- **Mirno More:** Trenkwalder unterstützt seit einigen Jahren die Friedensflotte „Mirno More“. Ein Projekt, das Kinder und Jugendliche aus den Randbereichen der Gesellschaft sowie Menschen mit Behinderungen unterstützt. Die Friedensflotte wird einmal jährlich in der kroatischen Adria und seit 2003 auch in der Türkei veranstaltet.
- **Vinzi Werke:** Trenkwalder unterstützt die karitative Organisation „VinziWerke“ in der Steiermark, deren tatkräftige MitarbeiterInnen den Hilfesuchenden Obdach und Beratung bieten. Trenkwalder leistet durch die kostenlose Personalbereitstellung einen wesentlichen Beitrag zum weiteren Ausbau der sozialen Einrichtung.
- **Mentoring für MigrantInnen:** Trenkwalder unterstützt die Initiative durch Mentoring interner MitarbeiterInnen um MigrantInnen zu helfen, in Österreich am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.
- **Kinder Krebs Hilfe:** Trenkwalder unterstützt bei Impulswochen und Familienwochenenden.
- **Sterntalerhof:** Trenkwalder unterstützt den Sterntalerhof im Südburgenland. Das Kinderhospiz mit Pferdetherapie ist seit 1999 eine in Europa einzigartige Raststelle für Kinder und deren Familien um in liebevoller Atmosphäre ganzheitliche Betreuung und Begleitung zu erhalten.
- **Schulsporthilfe:** Schulsport ist wichtig für eine positive Entwicklung der Kinder. Durch Sport können der Jugend Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Rücksichtnahme auf ihre Mitmenschen vermittelt werden. Das sind wichtige Grundvoraussetzungen für den weiteren Bildungs- und Lebensweg. Darum freut sich Trenkwalder, die Schulsporthilfe bei der Anschaffung von Sportgeräten unterstützen zu können.

**Als Marktführer der Personaldienstleistungsbranche sind uns die Prinzipien der Arbeitsnormen ein ganz besonderes Anliegen, in denen wir im Speziellen unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung wahrnehmen und zum Vorteil aller Beteiligten mitgestalten.**

### *Prinzip 3:*

**Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für...**

Trenkwalder verfügt sowohl über einen Betriebsrat für gewerbliche MitarbeiterInnen (Arbeiter), als auch über eine Betriebsrätin für kaufmännische und technische MitarbeiterInnen (Angestellte). Sowohl der Geschäftsführung als auch den Eigentümern der Gesellschaft ist es ein Anliegen, die Organe der ArbeitnehmerInnenvertretung in maßgebliche Entscheidungen der Unternehmensführung, die MitarbeiterInnen betreffen, mit einzubeziehen, um die Praktikabilität und Nachhaltigkeit von relevanten Entscheidungen zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist die Trenkwalder Personaldienste GmbH aktiv als Vertretung der Branche auf Ebene der Wirtschaftskammer vertreten und nimmt an den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen mit den VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen aktiv teil.

Im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen wurde zudem für externe MitarbeiterInnen der Branche der Personaldienstleister auf gesetzlicher Ebene ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingeführt, in dessen Vorstand wir aktiv mitarbeiten.

### *Prinzip 4:*

**...die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit...**

Zwangsarbeit ist in Österreich aufgrund der Bestimmung des Art. 4 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verboten. Österreich ist der EMRK bereits 1958 beigetreten, welche im Jahr 1964 in den Verfassungsrang gehoben wurde. Durch intensive Schulungen unserer internen MitarbeiterInnen im Rahmen der Trenkwalder Academy wird sichergestellt, dass unseren externen MitarbeiterInnen keine Einsätze aufgezwungen werden, die ihren persönlichen Interessen zuwiderlaufen. Sollte – was bisher noch nie geschehen ist – ein angebotener Arbeitseinsatz von einem/r MitarbeiterIn als nicht durchführbar erlebt werden, stellt der Betriebsrat gegebenenfalls die Arbeiterkammer oder Gewerkschaft als Anlaufstelle zur Verfügung.

### Prinzip 5:

#### ...die Abschaffung der Kinderarbeit und...

Aufgrund der in Österreich geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen ist im gesamten Bundesgebiet sichergestellt, dass die Arbeit von Kindern (minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht) generell verboten ist. Jugendliche bis zur Absolvierung des 18. Lebensjahres dürfen nur in eingeschränktem Rahmen beschäftigt werden, insbesondere im Rahmen eines Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnisses.

Um sicherzustellen, dass bei Trenkwalder keine Person beschäftigt wird, welche in den Schutzbereich des oben angeführten Gesetzes fallen würde, gilt es als strikte Vorgabe, dass bei allen BewerberInnen und MitarbeiterInnen ein amtlicher Lichtbildausweis vor einem möglichen Dienstantritt angefordert und archiviert wird. Die Qualitätsmanagement Abteilung überprüft im Rahmen der jährlichen internen Audits die Einhaltung dieser Vorgabe. Unsere Kunden werden vor einer Überlassung einer unserer externen MitarbeiterInnen einer genauen Recherche unterzogen, so dass wir im Vorfeld ausschließen können, mit Firmen zusammenzuarbeiten, bei denen es zu Gesetzeskonflikten kommen könnte.

### Prinzip 6:

#### ...die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Innerhalb des Trenkwalder Konzerns ist das Thema Diversity ein besonders Wichtiges und gelebtes.

Sowohl die Qualifikationen als auch die Vielfalt unserer BewerberInnen haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Durch die Öffnung der Grenzen innerhalb der EU haben wir täglich mit verschiedensten Nationalitäten und Sprachen zu tun. Durch die Auflockerung der geschlechterspezifischen Rollenverteilung sind wir mehr denn je gefordert für verschiedenste Personenkreise (Frauen, Männer, AlleinerzieherInnen, ältere und jüngere Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Drittstaatsangehörige, MigrantInnen) die passenden Beschäftigungsformen (Vollzeit, Teilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle) zu finden. Die Anforderungen an die Qualifikation von Personaldienstleistern haben sich dadurch enorm gesteigert.

Diversity ist für uns kein einfaches Schlagwort sondern gelebte Realität. 2013 waren im Headquarter der Trenkwalder Personaldienste über 60% der Führungskräfte weiblich, davon 30% in Elternteilzeit sowie eine männliche Führungskraft in Vaterkarenz. Des Weiteren hatten 20% der Führungskräfte in der Zentrale Migrationshintergrund.

Bei der Auswahl unserer MitarbeiterInnen legen wir daher, neben dem Vorliegen der fachlichen Voraussetzungen, großen Wert auf Flexibilität, sowohl im Denken als auch im Handeln. „Schubladendenken“ hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Unsere MitarbeiterInnen sind „open minded“.

Gleichzeitig müssen unsere MitarbeiterInnen in rechtlicher Hinsicht top ausgebildet sein, um nicht nur die menschlich-sozialen, sondern auch die laufend steigenden rechtlichen Anforderungen erfüllen zu können.



## Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen

Die Abteilung Einkauf und Infrastruktur hat klare Vorgaben hinsichtlich deren Umgang mit Fragen des Umweltschutzes:

- Ausschließliche Verwendung biologisch abbaubarer Reinigungsmittel
- Anschaffung von Recyclingpapier
- Reduktion von Farbausdrucken auf das Mindestmaß durch Voreinstellung Schwarz/Weiß auf allen Druckern
- Mülltrennung an jedem Trenkwalder Arbeitsplatz

## Prinzip 8:

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

- Laufendes Monitoring des Treibstoffverbrauchs und der Reparaturkosten im Fuhrpark, um MitarbeiterInnen für ressourcenschonenden Umgang zu sensibilisieren
- MitarbeiterInnen werden dazu angehalten, gemeinsam zu Veranstaltungen zu fahren um die Umweltbelastung zu reduzieren
- Anschaffung eines Hybrid Poolcars, um aufwendige Taxifahrten zu vermeiden, wird derzeit geprüft
- Zusatz auf allen firmeninternen E-Mails: „Für unsere Umwelt! Überdenken Sie vor dem Ausdruck, ob Sie die E-Mail auf Papier benötigen!“

## Prinzip 9:

Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

- Fuhrpark bestand 2013 zu 30 % aus Fahrzeugen, mit dem Zusatz „blue motion“, für bessere Umweltverträglichkeit, wobei dieser Wert stetig zu steigern ist.
- Start Pilotprojekt für webbasierte Lösungen im Zusammenhang mit Telefonkonferenzen und der Abhaltung von Trainings, um Reiseaufwendungen zu reduzieren. Regelmäßige Meetings des Managements wurden bereits durch Telefonkonferenzen abgelöst, so konnte die Anzahl an Meetings in ganz Österreich um 30% reduziert werden.
- Implementierung von Online Terminals in stark frequentierten Filialen, um BewerberInnen die Möglichkeit zu geben, papierlose Bewerbungen abzugeben.
- Möglichkeit der Onlinebewerbung über die Firmen Homepage.
- seit 2009 widmen wir uns verstärkt dem Thema „papierloses Büro“, um dafür zu sorgen, dass der Papierverbrauch stets so gering wie möglich gehalten wird. Bereits seit mehreren Jahren werden intern Verdienstnachweise nur mehr digital per Mail versandt. Diese Anpassung wurde 2013 nochmals getoppt und es gilt nun auch für externe MitarbeiterInnen als Standard, dass Verdienstnachweise in elektronischer Form versandt werden. Wir haben 2013 bei ca. 6.000 externen MitarbeiterInnen eine Rate von über 40% erreicht.

### Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Korruption wird als Missbrauch anvertrauter Macht zu privatem Vorteil verstanden. Im öffentlichen Bereich wird durch Korruption das Vertrauen in eine unabhängige und gesetzestreue Verwaltung geschädigt. Korruption schädigt und untergräbt den fairen Wettbewerb.

So ist es Organen als auch MitarbeiterInnen österreichischer Unternehmen gesetzlich verboten, einen Vorteil für eine pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen bzw. anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.