trenkwalder

Fortschrittsbericht 2014
UN Global Compact

THE GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION ON PROGRESS

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.

Statement Geschäftsführung

Als Marktführer im Bereich Personaldienstleistungen sehen wir es als unsere Aufgabe und Verpflichtung die Gesellschaft positiv mitzugestalten und gesellschaftliche als auch soziale Verantwortung zu übernehmen. Deswegen fühlen wir uns auch den Prinzipien von **UN Global Compact** verpflichtet.

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, eine Vorreiterrolle zum Vorteil aller Beteiligten und der Gesellschaft im weiteren Sinne einzunehmen und unsere Verantwortung durch zielgerichtete Maßnahmen wahrzunehmen.

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. Dieser kommt speziell in angespannten Wirtschaftszeiten eine besondere Bedeutung zu. Hier leistete die Branche, als der größte Vermittler des österreichischen Arbeitsmarktservice einen wesentlichen Beitrag, erwerbslose Menschen in Beschäftigung zu bringen. 2014 wurden branchenweit in Österreich 51% der ZeitarbeitnehmerInnen in die Stammbelegschaft von Unternehmen übernommen. Neben laufenden Vermittlungsleistungen von Trenkwalder wurde 2014 in Zusammenarbeit mit dem AMS Baden die Initiative „EULE“ ins Leben gerufen, durch welches über 50% der teilnehmenden erwerbslosen Erwachsenen älter als 45 Jahre erfolgreich in der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden konnten. Darüber hinaus ist es Trenkwalder wichtig, arbeitssuchenden Menschen eine Orientierungshilfe im Bewerbungsprozess zur Verfügung zu stellen. Aus diesem Grund werden laufend Publikationen herausgegeben, die BewerberInnen als Hilfestellung am Arbeitsmarkt dienen.

Auch die schonende Nutzung von Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen. So achten wir bei unserem Fuhrpark auf einen geringen Schadstoffausstoß und bei elektronischen Geräten auf einen niedrigen Energieverbrauch. Auch die Senkung des Papierverbrauches ist uns ein großes Anliegen. Diesen konnten wir 2014 durch entsprechende Maßnahmen signifikant senken.

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. Unser Ziel ist es die Belegschaft durch optimale Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Erfüllung ihrer hohen Anforderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen. Hierzu war und ist es uns ein Anliegen unsere Trenkwalder Academy nach internationalen Qualitätsstandards auszurichten. Die Quality Austria bestätigte unserer Academy die Anwendung und Weiterentwicklung eines wirksamen Qualitätsmanagement-Systems entsprechend den Forderungen der ISO 9001:2008 Trenkwalder Academy.

Im Rahmen der Academy legten wir im Jahr 2014 unseren Fokus auf die intensive Weiterentwicklung unserer Führungskräfte im Vertrieb, um sie bei der Erfüllung ihrer hohen Anforderungen im Arbeitsalltag zu unterstützen.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Aus- und Weiterbildung unserer Recruiting SpezialistInnen, durch gezielte Ausbildungsangebote im Bereich der Fremdsprachen, um ihnen zu ermöglichen, noch besser auf die Bedürfnisse unserer BewerberInnen und deren vielfältige kulturelle Hintergründe eingehen zu können. So konnten wir 2013 zum wiederholten 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 Employer-Branding- Maßnahmen durch ExpertInnen der WU Wien und der FH Furtwangen, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberbewertungsportal Kununu, unterzogen.

„Personalentwicklung im engsten Sinne" umfasst jedoch nicht nur 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 mitarbeiterInnenorientierter 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. Unsere Abteilung „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement", welche maßgeblich dazu beigetragen hat unser Unternehmen sowohl von der AUVA-SGM als auch BS OHSAS 18001:2007 erfolgreich zertifizieren zu lassen, bietet nicht nur unseren internen MitarbeiterInnen verschiedenste gesundheitsfördernde Maßnahmen an, sondern auch unseren externen MitarbeiterInnen, um sie dabei zu unterstützen, sowohl fachlich als auch gesundheitlich ihre Aufgaben erfolgreich erledigen zu können.

Als Unternehmen, welches laufend intensiven 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 denen 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 Gesetzte 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 2014 folgende Organisationen finanziell bzw. durch Teilnahme unserer Mitarbeiter unterstützt:

- **Stiftung Kindertraum:** Erfüllung von Herzenswünschen schwerkranker oder behinderter Kinder
- **Special Olympics:** jährliche Unterstützung zur Finanzierung ganzjähriger Trainingsmöglichkeiten behinderter SportlerInnen
- **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
- **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 Unternehmen, welches im Bereich der Personaldienstleistungen tätig ist, 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 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 (ArbeiterInnen), als auch über einen Betriebsrat für kaufmännische und technische MitarbeiterInnen (Angestellte). Sowohl der Geschäftsführung als auch den Eigentümern der Gesellschaft ist es ein Anliegen, die Organe der Arbeitsnehmervertretung 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 in die Vertretung der Branche auf Ebene der Wirtschaftskammer vertreten und nimmt an den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen mit den Vertretern der Arbeitnehmern 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. Ziel ist die kontinuierliche Weiterentwicklung von ZeitarbeiterInnen zur Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikationen. Im Jahr 2014 war es uns möglich 222 externe MitarbeiterInnen im Rahmen des Sozial- und Weiterbildungsfonds zu qualifizieren, und dadurch zu einer maßgeblichen Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen und Karriereentwicklung beizutragen.

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 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, steht der Betriebsrat gegebenenfalls die AK 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 jedem/r BewerberIn und MitarbeiterIn 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 Beschäftigung 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.

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 geschlechtsspezifischen 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 PersonaldienstleisterInnen haben sich dadurch enorm gesteigert.

Diversity ist für uns kein einfaches Schlagwort sondern gelebte Realität. 2014 waren im Headquarters über 60% der Führungskräfte weiblich, 30% in Elternteilzeit. 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.

Bei unseren externen MitarbeiterInnen hatten 25,7% eine nicht österreichische Staatsangehörigkeit.

Prinzip 7:
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen

Durch das mit 01.01.2015 in Kraft getretene Energieeffizienzgesetz wird 2015 die Umweltmanagementnorm ISO 14001 eingeführt. Die ISO 14001 legt Schwerpunkt auf kontinuierliche Verbesserungsprozesse als Mittel zur Erreichung der jeweils definierten Zielsetzung in Bezug auf die Umweltleistung einer Organisation. Das bei uns verwendete Papier wird bereits jetzt den Normforderungen der ISO 14001 gerecht.

Prinzip 8:
Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

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

- Ausschließliche Verwendung biologisch abbaubarer Reinigungsmittel
- Anschaffung von Recyclingpapier
- Reduktion von Farbdrucken auf das Mindestmaß durch Voreinstellung Schwarz/Weiß auf allen Druckern
- Bei Verträgen mit Lieferanten Fokus auf rein elektronische Rechnungsversendung. Dadurch erfolgte die Rechnungslegung seitens der Lieferanten 2014 bereits zu 10% elektronisch. Dieser Anteil wird in den nächsten Jahren kontinuierlich gesteigert und wird bei neuen Lieferanten vorausgesetzt.
- Vertragliche Vereinbarung mit Druckerhersteller, dass leere Kartuschen abgeholt und ordnungsgemäß entsorgt werden.
- Mülltrennung an jedem Trenkwalder Arbeitsplatz
- Laufendes Monitoring des Treibstoffverbrauchs und der Reparaturkosten im Fuhrpark, um MitarbeiterInnen für ressourcenschonenden Umgang zu sensibilisieren.
- 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.

- Um den CO2 Ausstoß zu senken, wird im Fuhrpark bei der Anschaffung neuer Kraftfahrzeuge der Fokus auf Dienstwagen mit max. 66/77 KW und Blue Motion gelegt.
- Weiterführung der Forcierung für webbasierter Lösungen im Zusammenhang mit Meetings 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 35% reduziert werden. 2015 wird zusätzlich die Applikation „Go to Meeting“ eingeführt, welche die Durchführung von Video-konferenzen ermöglicht. Diese soll zusätzlich zu Telefonkonferenzen, als auch für Trainings verwendet werden. Ziel ist die weitere Senkung der Reiseaufwendungen und der damit einhergehenden Abgasreduzierung.
- 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 2014 nochmals getoppt und es gilt nun auch für externe MitarbeiterInnen als Standard, dass Verdienstnachweise in elektronischer Form versandt werden. Wir haben 2014 bei ca. 6.000 externen MitarbeiterInnen eine Rate von über 53% erreicht, was einer Steigerung von 13% gegen über 2013 entspricht. Der Gesamtpapierverbrauch bei der Versendung externer Verdienstnachweise konnte so 2014 im Vergleich zum Vorjahr um 4,2% gesenkt werden.
- Zusätzlich wird die Fakturierung seit 2014 verstärkt rein elektronisch durchgeführt.
- Bei Aufgabenbereichen mit hohem Papierverbrauch wurden österreichweit Doppelmonitore zur Verfügung gestellt. Dadurch konnte der Papierverbrauch in diesen Bereichen 2014 bereits um 40% gesenkt werden.

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.