



DAHMEN PERSONALSERVICE GMBH

FORSCHRITTSBERICHT 2019 - UN GLOBAL COMPACT

STATEMENT DES

GESSCHÄFTSFÜHRENDEN GESELLSCHAFTERS

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen von der DAHMEN Personalservice GmbH freue ich mich Ihnen mitteilen zu können, dass unser Unternehmen ab diesem Jahr aktiv den UN Global Compact und dessen Richtlinien unterstützen wird.

Im Namen von der DAHMEN Personalservice GmbH freue ich mich Ihnen mitteilen zu können, dass auch wir ab diesem Jahr mit voller Überzeugung dem UN Global Compact und dessen Prinzipien bezüglich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, anschließen werden.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact, bezüglich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, sind welche die wir schon seit des Beginns unseres Unternehmens eigenständig unterstützen und kontinuierlich durch Maßnahmen mit unserem Wachstum weiterentwickeln.

Immer mehr Unternehmen basieren ihre Geschäftsentscheidungen nicht nur auf die finanzielle Lage und Ruf eines potenziellen neuen Geschäftspartners, sondern auch auf die allgemeinen Entscheidungen des Unternehmens bezüglich deren Auswirkungen auf das Leben aller Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt. Diese neue Perspektive ist nicht nur eine willkommene Veränderung, sondern auch eine würdige Verantwortung, die der UN Global Compact und seine zehn Prinzipien fördern.

Wir sind uns diesem Wandel, aber auch unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Partnern, Dienstleistern, Lieferanten und Kunden, sowie der Umwelt und der Gesellschaft bewusst. Deshalb stehen wir für einen wertschätzenden Umgang und gegenseitige Anerkennung, legen großen Wert auf Gesundheits- und Arbeitsschutz, sowie auf nachhaltiges und innovatives Wachstum. Diese wichtigen Grundlagen sehen wir auch in den Prinzipien des UN Global Compacts widerspiegelt.

Durch unseren Beitritt zu dem Global Compact erhoffen wir uns mit unseren beständigen Prinzipien, Regelungen und Richtlinien, aber auch unseren Werten, Visionen und unserer Philosophie zu wachsen, in dem wir die Ziele des Pakets aktiv fördern.

In dem folgenden Bericht werden wir unseren Maßnahmen, welche dienen die zehn Prinzipien des UN Global Compacts umzusetzen und unsere Geschäfts- und Unternehmensabläufe in unserer täglichen Arbeitskultur zu unterstützen, beschreiben.



Fabian Prudencia De Almeida
Geschäftsführender Gesellschafter

DIE ZEHN PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACTS

MENSCHENRECHTE

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

UMWELT

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

KORRUPTIONSPRÄVENTATION

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten von Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

MENSCHENRECHTE

01. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
02. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Bei uns steht die Würde des Menschen an erster Stelle. Darum verpflichten wir uns, jeden Menschen mit Respekt und Würde zu behandeln, die Rechte und Privatsphäre jedes einzelnen zu respektieren und die nationalen, sowie auch internationalen Abkommen und Gesetze bezüglich der Menschenrechte einzuhalten, denn jegliche Menschenrechtsverletzungen sind für uns untragbar.

Aus diesem Grund führen wir eine Null Toleranz-Strategie gegen Diskriminierung, gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieser Grundsatz reflektiert unsere fundamentalen Prinzipien unsere Philosophie, bezüglich gleicher Behandlung und gleichem Umgang in unserem Unternehmen.

Diskriminierung in Bezug auf, aber nicht beschränkt auf, ethnische Herkunft, Rasse, Sprache, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Behinderung, Nationalität, sozialer Herkunft oder Alter widersprechen unserer Kultur. Jegliche Form der Belästigung und des Missbrauchs wird nicht toleriert. Vor allem unsere Führungskräfte werden in Bezug auf Antidiskriminierung und Gleichberechtigung sensibilisiert und geschult, denn sie tragen eine Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, aber auch unseren Partnern und Kunden.

Um diese Grundsätze zu unterstützen und mögliche Regelverstöße im Vorfeld auszuschließen verpflichten wir unsere internen und externen Mitarbeiter sich schriftlich zu verschiedenen Maßnahmen zu bekennen. Dazu gehört unser Verhaltenskodex, aber auch unsere Unternehmensgrundsätze. Unsere internen Mitarbeiter werden beim Eintritt in unser Unternehmen über die festgelegten Prinzipien und Protokolle in unserem internen Qualitätsmanagementsystem nicht nur informiert, sondern auch geschult. Dieser Schulungsprozess wird regelmäßig, zusammen mit der kontinuierlichen weiter Entwicklung unseres QMs, in jegliche Richtungen erweitert und gefördert. Als zusätzliche Maßnahme stehen verschiedene Ansprechpartner, wie die Vertrauensperson, Gleichstellungsbeauftragte und Ethikbeauftragte, unseren Mitarbeitern jeder Zeit vertraulich zur Verfügung. Um das Miteinander unter Kollegen, Mitarbeitern und innerhalb des Unternehmens zu stärken finden regelmäßig gemeinsame Veranstaltungen, wie z.B. die jährliche Weihnachtsfeier, statt.

Auch die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter ist für unser Unternehmen ein zentraler Aspekt unserer täglichen Arbeit. Dabei achten wir darauf, in Zusammenarbeit mit unseren internen, sowie auch externen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, die bestmöglichen Vorkehrungen gegen berufsbedingte Unfälle und Krankheiten zutreffen. Daher haben wir in Zusammenarbeit mit der synfact GmbH, der InnovaPrax GmbH und dem Werksarztzentrum Deutschland, ein integriertes Qualitätsmanagementsystem eingeführt. Im Rahmen dessen sind alle Themen rund um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz detailliert geregelt. Dies lassen wir regelmäßig durch den TÜV

überprüfen und mit dem jeweiligen ISO-Zertifikat bestätigen. Darüber hinaus werden diese Maßnahmen durch die Betreuung unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt und die Sicherheit unserer externen Mitarbeiter, z.B. durch das Arbeits-Besichtigungsprotokoll und auch durch die Ausbildung unserer internen Mitarbeiter als Personalentscheidungsträger und Sicherheitsbeauftragter gewährleistet. Eine weitere Maßnahme, zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, ist die regelmäßige Durchführung von externen Audits von unserem Partner im Gesundheitswesen, InnovaPrax. Diese unterstützen uns unsere Mitarbeiter in Anliegen wie psychische Gefährdung am Arbeitsplatz zu befragen und so bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Wir erkennen aber auch die Wichtigkeit einer Balance zwischen Beruf und Privatleben, und haben diesbezügliche verschiedene Initiativen ergriffen. So bieten wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office Möglichkeiten; und verweisen strikt auf die Regelung nach Feierabend und an Wochenenden, sowie im Urlaub das Arbeitshandy- und E-Mail-Konto zu deaktivieren.

Wir sind uns auch unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst und unterstützen deshalb regelmäßig lokale gemeinnützige Vereine, wie z.B. Kunst hilft geben e.V., die dieses Jahr mit der 1. Benefiz-Friedens-Kunst-Gebung Flüchtlinge und Obdachlose unterstützt hat.

Während der Erstellung dieses Berichts wurden keine Menschenrechtsverletzungen bekannt.

ARBEITSNORMEN

03. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
04. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
05. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
06. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Wir führen eine Null-Toleranz Strategie gegen Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

Hier beachten wir zum einen strikt das Internationale Übereinkommen zur Kinderarbeit der United Nations (UN) und halten uns an die bundeseinheitlichen und internationalen Gesetze bezüglich Kinder und Arbeit. Dies wird durch unseren eigenen Verhaltenskodex, sowie des Verhaltenskodex des BAP (Bundesarbeitsverband der Personaldienstleister) und das Qualitätsmanagement-System geregelt und unterstützt.

Wir respektieren das Recht zur freien Wahl der Beschäftigung des Menschen. Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung und ethnischer Herkunft eines Menschen wird nicht toleriert, stattdessen legen wir Wert auf die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen eines Menschen.

Alle unsere Mitarbeiter sind zu dem Thema Antidiskriminierung und Gleichberechtigung geschult und schriftlich verpflichtet worden sich an unsere Regelungen zu halten, und bei Fragen oder einem Verdacht sich umgehend bei der Vertrauensperson oder dem Ethik-Beauftragten zu melden.

Wir legen auch hohen Wert auf den Schutz der Daten unserer Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Partnern. Deshalb werden bei uns alle Daten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften geschützt und vertraulich behandelt. Durch verschiedene technische Maßnahmen werden alle Daten vor Diebstahl oder Missbrauch geschützt. Unserer Datenschutzbeauftragter und auch unsere Sicherheitskraft überprüfen die Regelungen und Maßnahmen regelmäßig und optimieren und passen diese an.

Es ist uns wichtig für unsere Mitarbeiter einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen, dies bezieht sich nur auf das Vermeiden und die Prävention von Arbeitsunfällen, sondern auch auf unsere Null-Toleranz Strategie in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung. Eine wichtige Maßnahme dieser Strategie ist die Vertrauensperson, die als Ansprechpartner in Fällen von der Überschreitung des Arbeitszeitgesetzes, der Missachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, und der nicht gewährleisteten Arbeitsschutzgesetzes unseren Mitarbeitern zur Seite steht. Alle Mitarbeiter werden bei der Einstellung über die Vertrauensperson informiert und aufgefordert diese bei Bedarf zu nutzen.

Als Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass jede positive Entwicklung beim Menschen beginnt. Deshalb wenden wir den BAP-Tarifvertrag an, berücksichtigen gegebenenfalls in Frage kommende Branchenzuschlagstarifverträge, garantieren die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne, und zahlen seit Jahren schon in vielen Bereichen gemäß dem Equal-Pay Grundsatz. Wir richten uns zu 100% nach den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, unseres Tarifvertrages, sowie gegebenenfalls nach den Branchenzuschlägen sowie den Bestimmungen unserer Kundenunternehmen.

Grundsätzlich wird jeder unserer Mitarbeiter vor seiner Einstellung und vor jedem neuen Einsatz anhand diverser Dokumente, Vereinbarungen und Unterweisungen regelmäßig über seine Rechte, aber auch Pflichten, schriftlich informiert. Diese Vorgehensweise ist in unserem QM Handbuch genau beschrieben. Dieser Prozess wird auch durch die Einwände und Anregung unserer Mitarbeiter, aber auch internen sowie externen Audits, regelmäßig überprüft und überarbeitet, um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu gewährleisten.

Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung als Unternehmen zu garantieren, unterstützen wir unsere Mitarbeiter durch Weiterbildungen und notwendige Qualifikationen, um ihre Stärken auszubauen. Die Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist ein wichtiger Aspekt für uns als Arbeitgeber, nicht nur um sie für die sich ständig veränderten Rahmenbedingungen des Marktes und die Bedürfnisse unserer Kunden zu qualifizieren, sondern auch um ihnen die Chance zu bieten, sich als Mensch weiterzuentwickeln und zu entfalten.

Darum werden konzeptionelle Schulungen und Coachings zu den verschiedensten Themen, vom Arbeitsschutz, über Rechts-Schulungen, Marketing, dem Umweltschutz, dem Gesundheitsmanagement, bis hin zu Vertriebs- und Recruiting-Schulungen für individuelle Mitarbeiter und/oder einer Gruppe von Mitarbeitern ausgearbeitet und durchgeführt. Diese werden sowohl durch interne Fach- und Führungskräfte als auch durch externe Dienstleister umgesetzt.

Ein anderer wichtiger Aspekt der Förderung und Weiterentwicklung ist Gegebenheiten für einen sozialen Dialog zwischen unseren Mitarbeitern zu schaffen, welche nicht nur das Miteinander, sondern auch den Austausch in einem modernen und hochwertigen Arbeitsumfeld fördern. Dies bezieht sich nicht nur auf das Recht der Kollektivverhandlungen oder die Vereinigungsfreiheit, sondern auch um einen aktiven Informationsaustausch zu unterstützen und unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben ihre Bedürfnisse frei zu äußern.

ARBEITSNORMEN

07. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
08. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
09. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Ökonomisches Handeln sind für uns nicht nur selbstverständlich sondern, insbesondere in der Zeitarbeit und der Personalvermittlung ein Muss. Darum verpflichten wir uns nachhaltig als Unternehmen und Dienstleister, zu wachsen; und dabei verantwortungsbewusst, unseren Teil zur Umwelt und der Gesellschaft beizutragen, in dem wir innovative, ökonomische und ökologische Arbeitsweisen und Mittel suchen.

Aus diesem Grund hinterfragen wir regelmäßig unsere eigenen Arbeitsweisen und Praktiken, z.B. in Themen wie Abfall- und Papierwirtschaft, Energieverbrauch und auch CO₂-Bilanzen. Durch Maßnahmen wie unser Green IT-System und diverse Anweisungen (z.B. Recycling Anweisung, Druckverhalten, usw.) arbeiten wir an einer nachhaltigen Abfall- und Papierwirtschaft. Darüber hinaus ist die Digitale-Signatur in unserem Hause nicht nur ein Teil unseres Dienstleistungsportfolios (Digitale Lösungen), sondern auch ein tagtäglicher Bestandteil unseres Handelns, um unsere Papierwirtschaft positiv zu beeinflussen.

Ein regelmäßiger Energieaudit untersucht unseren Energieverbrauch und unterstützt die Umwelt- und Energiebeauftragte dabei bessere und nachhaltigere Lösungen zu finden. Und auch in der Auswahl unseres Fuhrparks achten wir darauf, dass wir verbrauchoptimierte und ökologische Fahrzeuge in unserer Dienstleistung einzusetzen. Eine weitere Maßnahme ist die Nutzung unserer Video-Konferenz-Systeme, um mit unseren Kunden und Mitarbeitern zu arbeiten. Diese Einführung reduziert unsere CO₂-Bilanzen in Bezug auf unseren Fuhrpark bedeutend. Zudem hat DAHMEN mittlerweile 9 Niederlassungen in ganz Deutschland, dies bedeutet das DAHMEN für seine Mitarbeiter, Partner und Kunden immer vor Ort zur Verfügung steht und dadurch unsere CO₂ Emissionen reduziert. Aber auch bei unseren Lieferanten führen wir jährliche Bewertungen durch und beachten Nachhaltigkeitsthemen bei der Auswahl neuer Lieferanten.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten von Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Bei DAHMEN verpflichten wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner alle relevanten bundeseinheitlichen und internationalen Gesetze und Regulierungen, bezüglich Korruption und Bestechung, in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, einzuhalten. Wir lehnen jegliche Art und Form von Korruption, Bestechung oder Erpressung ab. Genaue Regelungen sind in unserem Verhaltenskodex, sowie QM Handbuch, festgelegt.

Als Unternehmen mit familiären Werten sind wir uns der Wichtigkeit jeden einzelnen Menschen in unserem Unternehmen bewusst und wissen, dass jeder Mitarbeiter dazu beiträgt die Beständigkeit unseres Unternehmens zu nähren und das Vertrauen, das uns von unseren Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten entgegengebracht wird, zu schützen. Das erfordert von jedem einzelnen die Regelungen und Maßnahmen einzuhalten, aber auch Verstöße diesbezüglich frühzeitig zu erkennen, um jegliche Missstände zu verhindern. Um Fälle von Bestechung und Korruption zu vermeiden schulen wir unsere Mitarbeiter zum Thema Korruptionsprävention regelmäßig durch die intensive Unterstützung von externen Experten. Unsere Mitarbeiter sind angehalten verdächtiges Verhalten, sowie sonstige Arten von versuchter Bestechung sofort zu melden. Unsere Vertrauensmitarbeiterin, sowie Ethikbeauftragte steht auch allen Mitarbeitern bei Fragen zur Verfügung.

Während der Erstellung dieses Berichts wurden keine Korruptions- oder Bestechungsfälle bekannt.

DAHMEN

Personalservice GmbH

DAHMEN Personalservice GmbH
www.dahmen-personal.de

Zentrale Düsseldorf

Hüttenstraße 4, 40212 Düsseldorf
Tel: 0211 / 876 678 - 0
info@dahmen-personal.de

Niederlassung Düsseldorf

Graf-Adolf-Str. 21, 40212 Düsseldorf
Tel: 0211 / 876 678 - 0
duesseldorf@dahmen-personal.de

Niederlassung Frankfurt

Große Friedberger Str. 30, 60313 Frankfurt
Tel: 069 / 353 592 0 - 0
frankfurt@dahmen-personal.de

Niederlassung Hannover

Bahnhofstr. 8, 30159 Hannover
Tel.: 0511 / 655 841 - 77
hannover@dahmen-personal.de

Niederlassung Köln

Hohenzollernring 49, 50672 Köln
Tel: 0221 / 270 987 - 0
koeln@dahmen-personal.de

Niederlassung Mülheim an der Ruhr

Schloßstr. 28 - 30, 45468 Mülheim an der Ruhr
Tel.: 0208 / 309 945 - 0
muelheim@dahmen-personal.de

Niederlassung München

Tal 16, 80331 München
Tel: 089 / 210 196 7 - 0
muenchen@dahmen-personal.de

MV-Standort Heidelberg

Hans-Bunte-Str. 4, 69123 Heidelberg
Tel.: 06221 / 704 - 683
heidelberg@dahmen-personal.de

MV-Standort Viersen

Amerner Weg 7, 41751 Viersen
Tel.: 02162 / 810 120 - 8
viersen@dahmen-personal.de



IHR ANSPRECHPARTNER

Anna Koppenhöfer

Communications & CSR Managemt

T: +49 - 211 876 678 - 62

a.koppenhoefer@dahmen-personal.de
www.dahmen-personal.de

*Sämtliche Bezeichnungen in dieser Broschüre beziehen sich immer auf alle Geschlechter. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Broschürentextes.