

# ZEITARBEIT MIT VERANTWORTUNG

onoldia Personal-Dienstleistung GmbH  
Heilig-Kreuz-Str. 2  
91522 Ansbach  
www.onoldia.com

## UNSER CSR-ENGAGEMENT

### DAS SIND WIR

An den Standorten **Ansbach** und **Weißenburg** unterstützen wir klein und mittelständische Unternehmen aus der Industrie und dem Handel durch die Überlassung qualifizierter Fach- und Hilfskräfte. Für Kunden und unsere Mitarbeiter sind wir der verlässliche Partner für einen gemeinsamen Weg in die Zukunft.



### DAS IST UNS WICHTIG

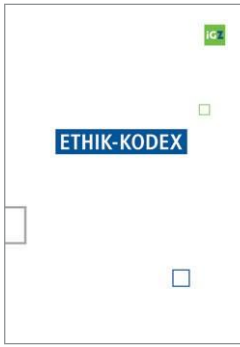
Für uns steht der Mensch mit all seinen Facetten im Mittelpunkt. Dabei ist uns wichtig, unsere Kunden wie auch Angestellten fachgerecht zu betreuen. Uns ist eine offene Arbeitskultur wichtig, um unsere Mitarbeitenden mit den Anforderungen der Unternehmen bestmöglich zusammenzuführen. Ein offener Dialog gehört ebenso dazu wie die Gleichstellung aller Arbeitskräfte in einem Unternehmen. Dabei ist es uns ein großes Anliegen, unsere Beschäftigten auf gleicher Ebene wie Stammarbeitskräfte der Kunden zu sehen.

Mit unserer Personaldienstleistung möchten wir Arbeitskräfte und Kunden die notwendige Sicherheit und Kontinuität bieten, um auf die individuellen Bedürfnisse beider Parteien einzugehen. Dazu gehört es, für die arbeitsmarktpolitischen und schnelllebigen Herausforderungen unserer Kunden entsprechende Lösungen zu entwickeln. Unsere Verantwortung ist es, für die Wirtschaft und als Arbeitgeber ein Flexibilisierungsinstrument zu

sein, das sich für die Integration und berufliche Weiterentwicklung seiner Beschäftigten interessiert und einsetzt.

Wir sind stolz, seit 2003 Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) zu sein. Als Teil des mitgliederstärksten Arbeitgeberverbands der deutschen Personaldienstleister wenden wir das iGZ-DGB-Tarifwerk an. An diesem orientieren wir uns seit Beginn unserer Arbeit. Damit stellen wir die Zeitarbeit auf ein solides Fundament, wodurch sich in einigen Wirtschaftszweigen die Entgelte um Branchenzuschläge erhöhen, die in gesonderten Tarifverträgen festgehalten sind.





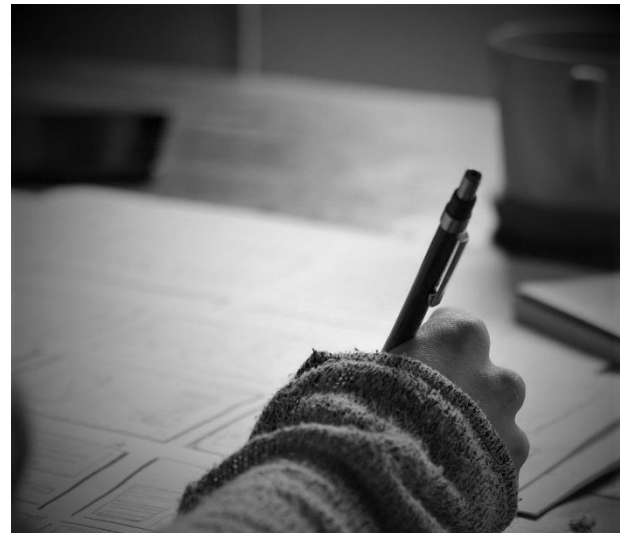
Hinzukommt, dass wir uns dem iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet haben. Dieser ist fester Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und steht für seriöse, faire und respektvolle Zeitarbeit. Durch den iGZ-Ethik-Kodex spre-

chen wir uns für eine nachhaltige Qualitätssicherung und Transparenz gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern aus und agieren damit weit über bestehende gesetzliche Vorschriften hinaus.

Aufgrund dieser Eigenschaften wird von vielen eine Mitgliedschaft im iGZ mit einem Gütesiegel gleichgesetzt. Im Zuge der Mitgliedschaft im Verband des iGZ gibt es eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS). An diese Stelle können sich sowohl Mitarbeitende als auch Kunden wenden, wenn es Fragen zum Arbeitsverhältnis gibt.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als nur eine Begrifflichkeit, der in unserer jetzigen Zeit einen hohen Stellenwert hat. Wir sehen die Zeitarbeit als marktwirtschaftliches, alternatives Instrument zur Agentur für Arbeit. So sorgen wir uns als Personaldienstleister für die nachhaltige Integration aller Arbeitnehmergruppen. Dadurch werden wir zu einem wichtigen Arbeitsmarktpartner und tragen zum funktionsfähigen Wirtschaftsstandort Deutschland bei. Dabei vergessen wir allerdings nie den Menschen und achten besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen.

Unser CSR möchten wir in Zukunft mit dem iGZ weiterhin kontinuierlich angehen und verbessern. Dabei ist die Dokumentation in diesem ersten Bericht ein Zeichen unserer Verantwortung, Transparenz und unseres Willen, uns in diesem Bereich weiterzuentwickeln; als nachhaltig orientiertes Unternehmen und verantwortungsvoller Arbeitgeber.



## UNSERE REGELUNG FÜR EIN VERANTWORTUNGSVOLLES CRS

Die Hauptverantwortung für das Thema CSR liegt bei der Geschäftsführung. Sie entwickelt zusammen mit einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe neue Ziele, Maßnahmen und Aktivitäten. Wichtig ist uns dabei, dass unsere Mitarbeitenden ein Mitspracherecht haben, was in einer Arbeitsgruppe entsprechend bearbeitet werden kann. Dadurch sollen sich Mitarbeitende organisationsübergreifend mit Nachhaltigkeitsthemen identifizieren. Das Recht zur Mitgestaltung kann, muss aber nicht wahrgenommen werden. In den CSR-Arbeitsgruppen pflegen wir eine lockere Atmosphäre und offene Kommunikation, in der alle Ideen „erlaubt“ sind. Diese werden auf ihre Nachhaltigkeit und Machbarkeit geprüft und wir haben uns vorgenommen, von den besten Maßnahmen pro Jahr mindestens mit einer Neuerung zu beginnen.



UNSER ANSPRECHPARTNER

**Thorsten Leichs**

leichs@onoldia.com

0981/21554390

## DAS MACHEN WIR SCHON

- ✓ In unseren Niederlassungen achten wir bei der Modernisierung und Anschaffung der Ausstattung darauf, dass die Produkte für einen langen Lebenszyklus konzipiert sind. In unserer Entscheidung über das jeweilige Produkt lassen wir folgende Faktoren vorrangig mit einfließen:
  - Bei der Produktion werden umweltbelastende Verfahren vermieden und vorwiegend schadstoffgeprüfte und recycelbare Materialien verwendet.
  - Die Produktionsstätten sind nach ISO-14001 (Umweltmanagement) und ISO-9001 (Qualitätsmanagement) zertifiziert.
  - Auf eine ergonomische Anpassbarkeit der Ausstattung auf jeden einzelnen Mitarbeiter legen wir größten Wert.
- ✓ Wir fördern seit 1998 die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, dazu stellen wir unseren Mitarbeitern und auch potenziellen Mitarbeitern kostenlose Getränke wie Mineralwasser, Tee und Kaffee zur Verfügung.
- ✓ Auch bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Büroverbrauchsmaterialien legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang. Die unseren Mitarbeitenden zur Verfügung gestellte Sicherheits- und Berufskleidung beziehen wir von einem Lieferanten, der als Importeur, Mitglied des Verbands der Fertigwarenimporteure ist und sich seiner sozialen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern in den ausländischen Produktionsstandorten bewusst ist.
- ✓ Wir verzichten zudem so gut es geht auf Ausdrucke und haben für die notwendigen Ausdrucke komplett auf FSC®-zertifiziertes Kopierpapier umgestellt.
- ✓ Wir sind bestrebt die Digitalisierung in unserem Unternehmen voranzutreiben und konnten so die Anzahl der in den Büros befindlichen Drucker um ca. 33 % und die reinen Faxgeräte um 100 % reduzieren.



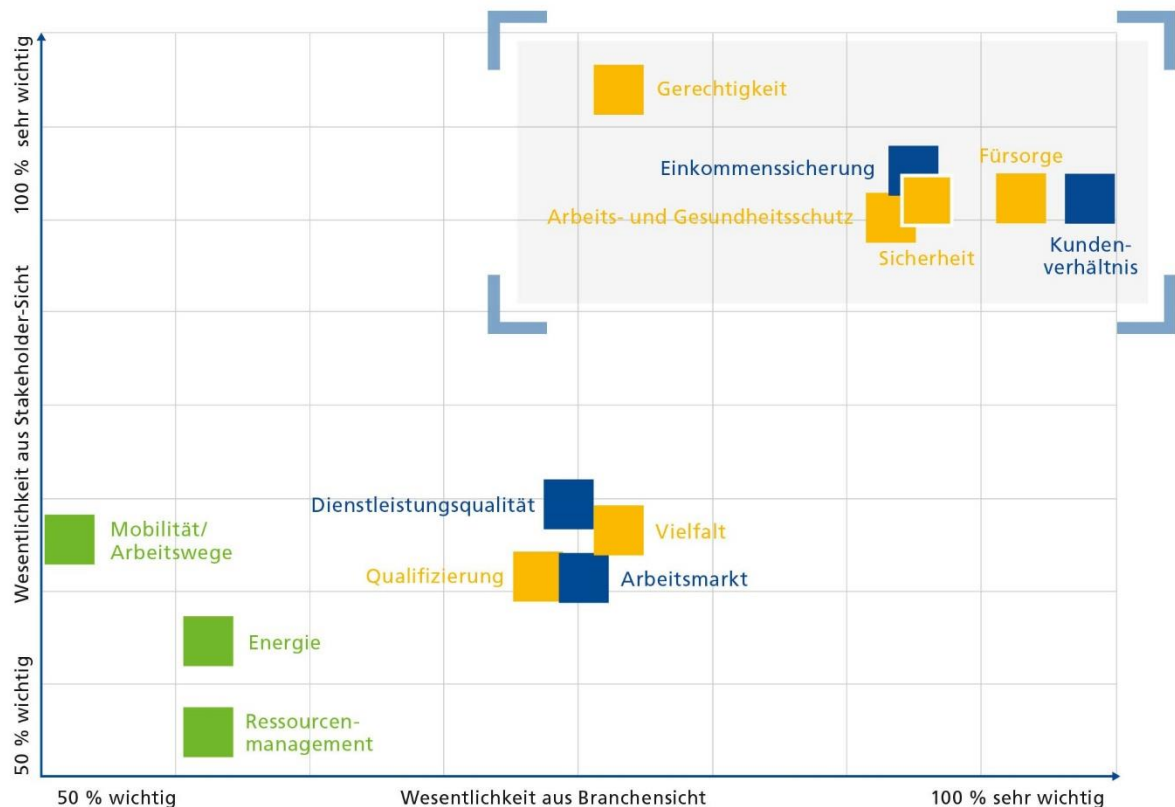
## UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

Stellvertretend für seine Mitglieder und die Zeitarbeitsbranche hat der iGZ im Frühjahr 2021 eine Befragung der wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholder-Befragung) durchgeführt. Im Ergebnis haben sich die Verantwortungsbereiche Gerechtigkeit, Einkommenssicherung, Kundenverhältnis, Sicherheit, Fürsorge sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz als wesentliche Handlungsfelder herausgestellt.

Passend zu unserem Unternehmensleitbild und entsprechenden Kernkompetenzen haben wir unsere CSR-Schwerpunkte ebenfalls auf diese Handlungsfelder gelegt:

- ✓ Fürsorge
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Gerechtigkeit
- ✓ Sicherheit
- ✓ Einkommenssicherung
- ✓ Kundenverhältnis





iGZ-Stakeholderbefragung, Februar/März 2021





Hinweis zur Grafik: Orange = Sozialer Bereich; Grün = Umweltbereich; Blau = Wirtschaftlicher Bereich




## VERANTWORTUNGSBEREICH FÜRSORGE


| Aktivität/ Maßnahme                                  | Umsetzungszeitraum                          | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?   | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
|--|---|------------------------------|--|--|--|---|
| Anwendung des iGZ-Ethik-Kodex                        | seit Beginn unserer iGZ-Mitgliedschaft 2003 | erfüllt                      | Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und vertrauensvollen Umgang mit allen Beteiligten der Zeitarbeit.  | Der iGZ-Ethik-Kodex steht für jeden einsehbar auf unserer firmeneigenen Homepage und liegt in den Niederlassungen aus. | Jedem Mitarbeitenden wird der Ethik-Kodex erklärt und der Hinweis zum Nachlesen auf unsere Homepage gegeben.             |    |
| Aktivität/ Maßnahme                                  | Umsetzungszeitraum                          | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?   | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
| Befragung von internen Beschäftigten                 | Beginn ab 2022 fortlaufend                  | in Planung                   | Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuation so niedrig wie bisher halten und die Bedürfnisse unserer internen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraxis einbeziehen. | Die Erstellung eines entsprechenden Fragebogens hat bereits stattgefunden.   | Künftig: Prozentualer Anteil der Rückläufer und deren entsprechende Bewertung.   |    |
| Aktivität/ Maßnahme                                  | Umsetzungszeitraum                          | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?   | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
| Befragung von externen Beschäftigten                 | Beginn ab 2022 fortlaufend                  | in Planung                   | Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuation reduzieren und die Bedürfnisse unserer externen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraxis einbeziehen.                   | Die Erstellung von einem entsprechenden Fragebogen hat bereits stattgefunden.  | Künftig: Prozentualer Anteil der Rückläufer und deren entsprechende Bewertung.   |  |
| Aktivität/ Maßnahme                                  | Umsetzungszeitraum                          | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?   | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
| Unsere Beschäftigten stehen für uns an erster Stelle | seit 1998 fortlaufend                       | erfüllt                      | Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei allgemeinen Fragen oder persönlichen Belangen.  | Wir gehen auf die Probleme der Mitarbeitenden ein und unterstützen, bei der Bewältigung.                               | Die Rückmeldung und Dankbarkeit der Mitarbeitenden spiegelt sich durch die Ø Betriebszugehörigkeit von 1,7 Jahren wider. |  |

## VERANTWORTUNGSBEREICH ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ


| Aktivität/ Maßnahme                                   | Umsetzungszeitraum    | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?  | Was haben wir bisher konkret erreicht?  | Gibt es Kennzahlen?   | Status  |
|---|-----------------------|------------------------------|---|---|---|---|
| Kostenlose Getränke wie Mineralwasser, Kaffee und Tee | seit 1998             | erfüllt                      | Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern.   | Wir stellen unseren Mitarbeitenden kostenlose Getränke während der Arbeitszeit zur Verfügung.   | Die Getränke müssen regelmäßig aufgefüllt und nachbestellt werden.  |  |
| Ergonomie am Arbeitsplatz                             | seit 1998 fortlaufend | in Arbeit                    | Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen wohl fühlen und die Gesundheit gefördert wird. | Bei der Einrichtung und Ausstattung unserer Niederlassungen achten wir auf ergonomische und qualitativ hochwertige Ausstattung. Im Zuge von Modernisierungen achten wir besonders auf die Anmerkungen und Verbesserungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen und deren Umsetzung. | Da es sich hier um einen stetigen Prozess handelt, prüfen wir dieses Thema dauerhaft und reagieren umgehend.<br><br>So wurden zum Beispiel heuer im Zuge der Modernisierung der Niederlassung Ansbach alle Bürostühle durch neue ergonomische Stühle ersetzt. |  |


## VERANTWORTUNGSBEREICH GERECHTIGKEIT

| Aktivität/ Maßnahme   | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?  | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
|-----------------------|--------------------|------------------------------|--|---|--|---|
| Interner Frauenanteil | fortlaufend        | in Arbeit                    | Wir möchten einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in unserer internen Betriebsstruktur erreichen. | Bei gleichen Qualifikationen haben wir seit je her darauf geachtet, uns für das jeweilige Geschlecht zu entscheiden, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erreichen. | Der Anteil der beschäftigten Frauen intern beträgt aktuell 50 %.<br><br>Auch in den Führungspositionen des Unternehmens liegt dieser bei 50 %. |  |


| Aktivität/ Maßnahme                 | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?  | Was haben wir bisher konkret erreicht?  | Gibt es Kennzahlen?   | Status  |
|-------------------------------------|--------------------|------------------------------|---|---|---|---|
| Vereinbarkeit von Familie und Beruf | fortlaufend        | erfüllt                      | Wir wollen unseren Beschäftigten eine ideale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. | Um einem Mitarbeitenden den Wiedereinstieg zu ermöglichen, wurden flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart. | Aktuell haben wir eine Teilzeitbeschäftigungsquote in Höhe von 17%. |  |


### VERANTWORTUNGSBEREICH SICHERHEIT

| Aktivität/ Maßnahme                                  | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?  | Gibt es Kennzahlen?   | Status  |
|--|--------------------|------------------------------|--|---|---|---|
| Förderung der Übernahmen von externen Mitarbeitenden | fortlaufend        | in Arbeit                    | Wir möchten Arbeitskräften die Scheu vor Zeitarbeit nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeberattraktivität steigern. | Pro Quartal werden ca. vier Mitarbeitende von unseren Kundenbetrieben übernommen. | Die Übernahmequote der ausgetretenen Mitarbeitenden liegt aktuell bei ca. 22 %. |  |


| Aktivität/ Maßnahme          | Umsetzungszeitraum | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?  | Was haben wir bisher konkret erreicht?   | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
|------------------------------|--------------------|------------------------------|---|--|--|---|
| Unbefristete Arbeitsverträge | fortlaufend        | in Arbeit                    | Durch eine unbefristete Anstellung möchten wir unseren Mitarbeitenden Sicherheit und Planbarkeit geben. | Durch unsere Gespräche mit den Mitarbeitenden gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse ein. | Die aktuelle Quote an unbefristeten Arbeitsverträgen liegt bei 99 %. |  |

### VERANTWORTUNGSBEREICH EINKOMMENSICHERUNG

| Aktivität/ Maßnahme   | Umsetzungszeitraum    | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?                                | Was haben wir bisher konkret erreicht?  | Gibt es Kennzahlen?   | Status  |
|---|-----------------------|------------------------------|---|---|---|---|
| Entlohnung der externen Mitarbeitenden nach dem iGZ-DGB-Tarif | seit 2003 fortlaufend | erfüllt                      | Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden fair entlohnt werden. | Alle unserer externen Beschäftigten werden nach dem iGZ-DGB-Tariflohn entlohnt. | Die aktuelle Quote an externen Mitarbeitenden, welche nach dem iGZ-DGB-Tariflohn entlohnt werden, liegt bei vollen 100 %. |  |

| Aktivität/ Maßnahme                                  | Umsetzungszeitraum    | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?  | Was haben wir bisher konkret erreicht?  | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
|--|-----------------------|------------------------------|---|---|--|---|
| Branchenzuschläge für unsere externen Beschäftigten. | seit 2003 fortlaufend | erfüllt                      | Je nach Einsatzbetrieb bekommen die Mitarbeitenden einen zusätzlichen Branchenzuschlag zu ihrem Tariflohn vergütet. | Die Beschäftigten erhalten je nach Einsatzdauer und Branchenzugehörigkeit der Einsatzfirmen einen Branchenzuschlag. | Die aktuelle Quote der externen Mitarbeitenden, welche einen Branchenzuschlag erhalten, liegt bei ca. 90 %.<br><br>9 % der verbleibenden 10 % erhalten eine zusätzliche übertarifliche Zulage. |  |

### VERANTWORTUNGSBEREICH KUNDENVERHÄLTNIS

| Aktivität/ Maßnahme          | Umsetzungszeitraum         | Wie ist der Umsetzungsstand? | Was ist das Ziel der Maßnahme?   | Was haben wir bisher konkret erreicht?   | Gibt es Kennzahlen?  | Status  |
|------------------------------|----------------------------|------------------------------|--|--|--|---|
| Befragung von Bestandskunden | Beginn ab 2022 fortlaufend | in Arbeit                    | Wir möchten unsere bestehenden Kunden besser verstehen und auf deren Bedürfnisse eingehen. | Die Erstellung eines entsprechenden Fragebogens hat bereits stattgefunden.   | Künftig: Prozentualer Anteil der Rückläufer und deren Bewertungen.       |   |
| Kundenbindung                | seit 1998 fortlaufend      | in Arbeit                    | Dauerhafte Kundenbindung aus verschiedenen Branchen  | Durch unsere gewissenhafte und Einsatzortbezogene Auswahl an Beschäftigten konnten wir einen vielseitigen Kundenstamm aus verschiedenen Branchen bilden. | Aktuell bilden wir mit unseren Kunden neun unterschiedliche Branchen ab. |  |

#### ERLÄUTERUNG DER AMPELSYMBOLE:



= umgesetzt



= zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit



= noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt

Wir haben unseren CSR-Bericht in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt.

Bildquellen: <https://pixabay.com>