

# 04

## Unsere Stimme: die Menschen

- 52 4.1 Schwerpunkt Inklusion
- 58 4.2 Die Förderung unserer Talente
- 65 4.3 Ein verbreitetes Wohlbefinden



## Die Ziele der nachhaltigen Entwicklung, für die wir uns einsetzen



## Die wesentlichen Themen



**Chancengerechtigkeit**



**Talentförderung**



**Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

## GRI-Standards

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 402-1, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1



## Schwerpunkte, die wir behandeln



### Chancengerechtigkeit

#### SPRACHLICHE INTEGRATION

Unterstützung zum Erlernen der italienischen bzw. deutschen Sprache für nicht-muttersprachliche Mitarbeiter\*innen

#### INKLUSION

Beschäftigung von 90 Personen mit Behinderung in Markas Österreich innerhalb der kommenden 3–5 Jahre



### Talentförderung

#### KARRIEREWEG BEI MARKAS

Erkennen von Entwicklungschancen der Mitarbeiter\*innen mit dem Ziel ihrer übergreifenden Entwicklung

#### FAMILY AUDIT

Zertifizierung des Engagements für die Umsetzung von Strategien und Verhaltensweisen, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeiter\*innen zu fördern und zu verbessern



### Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

#### BEHAVIOUR SAFETY

Weitere Verbesserung des Arbeitsschutzmanagementsystems durch die Einführung eines Protokolls zur Verhaltenssicherheit im Unternehmen, das auf der Analyse und Untersuchung der Verhaltensweisen der Arbeitnehmer\*innen und der Korrektur falscher Verhaltensweisen basiert

#### AUTOMATISCHE ÜBERGABE DER PERSÖNLICHEN SCHUTZAUSRÜSTUNG

Implementierung einer digitalen Methode, die es ermöglicht, die Übergabe von PSA an Arbeitnehmer\*innen und die Kontrolle von deren korrekter Verwendung zu verfolgen

## Die wichtigsten erzielten Ergebnisse

+10.900

Mitarbeiter\*innen



90

verschiedene  
Herkunftsländer



83 %

Frauen  
im Unternehmen



74.611

Stunden Homeoffice



61.974

erbrachte Schulungsstunden



# 4.1

## Schwerpunkt Inklusion

Als Familienunternehmen zeichnet sich Markas seit seiner Gründung stets durch seine Fürsorge und seinen Respekt gegenüber seinen Mitarbeiter\*innen aus. Im Laufe der Jahre wurden verschiedene Projekte entwickelt, um jeden Einzelnen zu fördern und allen das Gefühl zu geben, Teil einer einzigen Gruppe zu sein. Diese Strategie, hat es dem Unternehmen ermöglicht, den wichtigen Meilenstein von 11.000 Mitarbeiter\*innen zu erreichen.

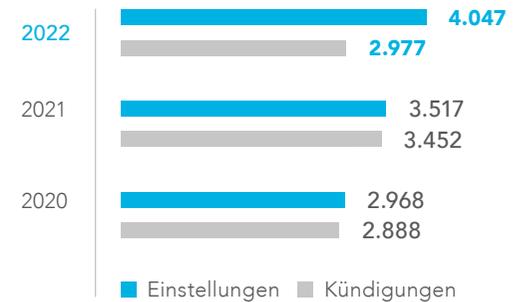
### Die Belegschaft des Unternehmens

Die Jahre 2020, 2021 und 2022 waren von einem **starken Anstieg** der Belegschaft des Unternehmens geprägt. Im untersuchten Dreijahreszeitraum wurden 10.532 Mitarbeiter\*innen eingestellt, davon allein 4.047 im Jahr 2022: Von den in den drei betrachteten Jahren neu eingestellten Mitarbeiter\*innen sind 82% Frauen (83% im Jahr 2022). Parallel dazu kam es zwischen 2020 und 2022 zu 9.317 Austritte bei Mitarbeiter\*innen der Gruppe (2.977 im Jahr 2022), hauptsächlich aufgrund des freiwilligen Austritts, bzw. des natürlichen Auslaufens des befristeten Vertrags, der Entlassung aufgrund einer Vertragsänderung oder einer disziplinarischen Entlassung.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Fluktuation im Berichtszeitraum von drei Jahren.

### Fluktuation im Dreijahreszeitraum 2020–2022

Markas Gruppe



Insgesamt wurden im Jahr 2022 Neueinstellungen<sup>1</sup> von 37% (36% im Jahr 2021) und Austritte<sup>2</sup> von 27% (35% im Jahr 2021) verzeichnet.

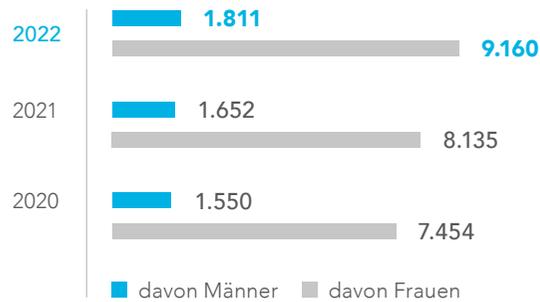
Basierend auf dieser Entwicklung in der Zusammensetzung der Belegschaft von Markas im Jahr 2022 aus 10.971 Mitarbeiter\*innen (+12% im Vergleich zu 2021), darunter 1.811 Männer (+10% im Vergleich zum Vorjahr) und 9.160 Frauen (+13% im Vergleich zu 2021). Ein besonderes Merkmal der Bezugsbranche besteht in der hohen Präsenz weiblicher Arbeitskräfte und Markas bildet dabei keine Ausnahme: Ende 2022 machten Frauen 83% der **Belegschaft des Unternehmens** aus.

<sup>1</sup> Es wird darauf hingewiesen, dass die Neueinstellungen wie folgt berechnet wurden: Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der Neueinstellungen im Jahr t (zum Beispiel 2022) und der Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen zum 31.12. des Jahres t-1 (zum Beispiel: 2021), von der angenommen wird, dass sie dieselbe ist, wie zu Beginn des laufenden Jahres.

<sup>2</sup> Es wird darauf hingewiesen, dass Austritte wie folgt berechnet wurde: Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der Kündigungen im Jahr t (zum Beispiel 2022) und der Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen zum 31.12. des Jahres t-1 (zum Beispiel 2021), von der angenommen wird, dass sie dieselbe ist, wie zu Beginn des laufenden Jahres.

## Entwicklung der Belegschaft im Dreijahreszeitraum

Markas Gruppe



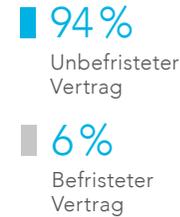
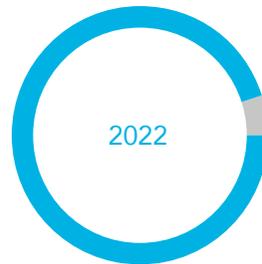
Ungefähr **94%** der zum 31. Dezember 2022 beschäftigten Mitarbeiter\*innen verfügen über einen **unbefristeten** Vertrag, während die restlichen 6% einen befristeten Vertrag haben, ein Instrument, das hauptsächlich zu **Vertretungszwecken** eingesetzt wird. Darüber hinaus arbeiten 86% der Mitarbeiter\*innen in Teilzeit.

Es gibt drei wesentliche Berufskategorien in der Gruppe: Führungskräfte und leitende Angestellte<sup>3</sup> (1% der Belegschaft), Angestellte (4%) und Arbeiter\*innen (die Mehrheit – 95% – der Belegschaft des Unternehmens).

<sup>3</sup> Die Definition von „Führungskräfte und leitende Angestellte“ erfolgt bei Markas Italien auf Basis des Arbeitsvertrags. Bei Markas Österreich und Markas Deutschland auf Basis des Tätigkeitsprofils.

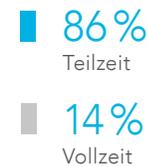
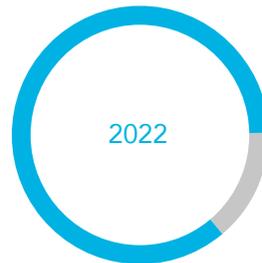
## Vertragsart 2022

Markas Gruppe



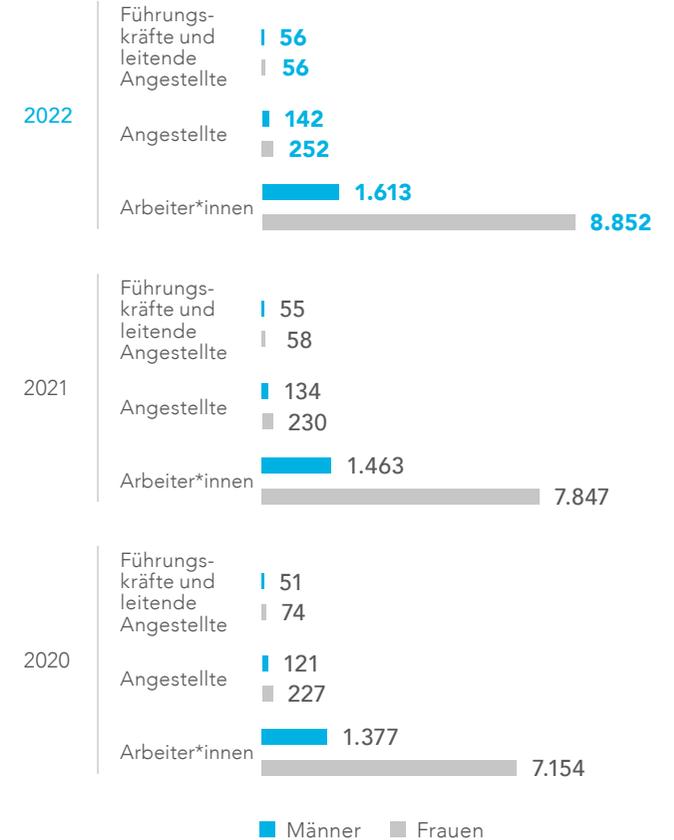
## Beschäftigungsart 2022

Markas Gruppe



## Zusammensetzung der Belegschaft nach Berufsgruppen und Geschlecht

Markas Gruppe



In Italien sind 100% der Arbeitnehmer\*innen des Unternehmens von Tarifverträgen erfasst. Auch in Deutschland fallen Angestellte und Arbeiter\*innen unter Tarifverträge. In Österreich unterliegen die Mitarbeiter\*innen den Tarifverträgen "Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger", "Kollektivvertrag Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung, Angestellte" und "Kollektivvertrag Gastronomie und Hotellerie".

Neben ihren Mitarbeiter\*innen arbeitet Markas<sup>4</sup> auch mit externen Mitarbeiter\*innen zusammen – im Jahr 2022 waren es insgesamt 50 Personen –, mit denen unterschiedliche Vertragsbeziehungen bestehen (zum Beispiel Praktika).

## Die Chancengerechtigkeit

Die Förderung und Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz ist für Markas ein zentraler Aspekt: Das Unternehmen bietet allen Mitarbeiter\*innen die gleichen Chancen mit dem Ziel, die Mitarbeiter\*innen zu fördern und weiterzuentwickeln.

In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen eine **übergreifende Kommission** gegründet, die konkrete Maßnahmen zum Thema vorschlagen soll. Die erste Aufgabe der Kommission bestand in der Entwicklung eines Projektplans der Initiativen, dessen Status Quo regelmäßig erhoben wird.

<sup>4</sup> Es wird hervorgehoben, dass es bei Markas Deutschland im Dreijahreszeitraum 2020–2022 keine unabhängigen Mitarbeiter\*innen gab.

Darüber hinaus ist ein **System zur Überwachung** der Wirksamkeit vorgesehen. Darunter fallen:

- **Audit zur sozialen Verantwortung SA8000** zweimal jährlich durch eine externe Zertifizierungsstelle
- Versammlungen der Kommission für **Chancengerechtigkeit**
- Regelmäßige **Umfragen zur Mitarbeiter\*innenzufriedenheit**

Im Jahr 2022 führte das Unternehmen eine neue Mitarbeiter\*innenbefragung durch, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen zu erheben. Alle Mitarbeiter\*innen von Markas Italien hatten die Möglichkeit, ihre Meinung zu verschiedenen mit ihrem Arbeitsumfeld zusammenhängenden Themen zu äußern. Eine Umfrage mit etwa 30 Fragen, an der man völlig anonym per Smartphone oder einfach vom PC aus teilnehmen konnte. Folgende Themen wurden dabei abgefragt: Von der Beziehung zu Kolleg\*innen und Führungskräfte über negative Aspekte am Arbeitsplatz bis hin zu den positiven Bereichen.

Durch diese Online-Methode konnte eine hervorragende Beteiligungsquote von 20% erreicht werden, ein möglichst wahrheitsgetreues allgemeines Feedback in Bezug zur Realität eingeholt und gleichzeitig eine direkte und aufrichtige Beziehung zu den Menschen aufgebaut werden. Auf der Grundlage der erhaltenen Antworten wurde eine Reihe von Initiativen entwickelt, um konkret auf die Beobachtungen der Mitarbeiter\*innen zu reagieren und das Arbeitsumfeld zu verbessern.

Eines der Themen, die sich aus der Umfrage ergab, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Markas Österreich ist bereits seit 2019 mit dem Audit "berufundfamilie" zertifiziert und auch Markas Italien hat beschlossen, den Weg zur Erlangung der Zertifizierung Family-Audit einzuschlagen.

### UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



#### MarkasXvoi

Eines der Themen, das sich aus der Mitarbeiter\*innenbefragung 2022 ergab, ist die **Notwendigkeit, die Interaktion und Kommunikation zwischen den Markas-Büros und den bestehenden Objekten von Markas zu verbessern.**

Aus diesem Grund haben wir MarkasXvoi ins Leben gerufen: Eine Initiative, die die Nähe zu unseren Mitarbeiter\*innen, die in den bestehenden Objekten die tägliche Arbeit verrichten, steigern soll. Bei diesen Treffen besuchen Markas-Teams – bestehend aus Führungskräften und Mitarbeiter\*innen – von der Zentrale und den Regionalbüros bestehende Objekte, um die Mitarbeiter\*innen kennenzulernen und um die Zusammenarbeit der Mitarbeiter\*innen zu verbessern. Im Jahr 2022 wurden sowohl in Triest, als auch in Rom ein solcher Austausch organisiert, an dem mehr als 600 Mitarbeiter\*innen teilnahmen.

Bei beiden Zertifizierungen handelt es sich um ein Instrument des Managements, das öffentlichen und privaten Organisationen zur Verfügung steht, die auf freiwilliger Basis ihren Einsatz zugunsten von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ihrer Mitarbeiter\*innen zertifizieren lassen.

Zu den Makrobereichen der Zertifizierung Family-Audit gehört das Diversity & Inclusion Management, das verschiedene Aktivitäten zur Förderung der Chancengerechtigkeit und der sprachlichen Integration von Arbeitnehmer\*innen ausländischer Herkunft vorsieht.



Darüber hinaus ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass Markas Österreich im Jahr 2021 den ALC-Award für Inklusion (Austrian Leading Company Award) erhalten hat, eine der prestigeträchtigsten und anerkanntesten Auszeichnungen des Landes. Diese Auszeichnung unterstreicht die Verdienste des Unternehmens bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz.

## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Inklusives Arbeiten

Markas setzt sich im Besonderen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein. Im Rahmen eines Workshops mit Kolleg\*innen aus Österreich und dem externen Unternehmen **myAbility** entwickelte Markas einen Ziel- und Maßnahmenplan und organisiert im Rahmen dessen Veranstaltungen und Bewusstseinsmaßnahmen, um ein Netzwerk mit anderen Unternehmen zu bilden, die sich mit dem Thema beschäftigen.

Das österreichische Projekt **“Inklusives Arbeiten”** zielt darauf ab, mehr Menschen mit **Behinderung** bei Markas zu beschäftigen und so ihre **Selbständigkeit** und **Unabhängigkeit** zu fördern. Ziel ist es, ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die dafür zuständige Person bei Markas ist für die langfristige und strategische Umsetzung des Projekts verantwortlich und bildet die interne und externe Schnittstelle. Im Jahr 2022 lag der Fokus auf der Sensibilisierung der **dezentralen Objektleiter\*innen**

– spezifisch auf dem Umgang mit Menschen mit Behinderungen. Die interne Kommunikation über Lohnzettelbeilagen und Markas News wurde zunehmend genutzt, um über diese Initiative zu informieren und **Bewusstsein** zu schaffen. Auch beim **Onboarding** neuer Kolleg\*innen wurde über dieses Projekt informiert. Darüber hinaus wurde unter anderem ein Kurs für **Gebärdensprache** gefördert, um Kommunikationsbarrieren abzubauen.

## Diversität als Stärke

90

verschiedene Herkunftsländer



50

gesprochene Sprachen



Markas betrachtet es seit jeher als Vorteil, auf mehr als 10.000 Mitarbeiter\*innen aus über 90 Ländern zählen zu können. Diese kulturelle Vielfalt treibt uns immer dazu an, unseren Horizont zu erweitern, es eröffnet uns neue Sichtweisen und bereichert unsere Sicht auf die Welt.

Das Unternehmen engagiert sich für zahlreiche Themen, darunter:

- Ethnische Zugehörigkeit: Markas beschäftigt mehr als 10.000 Mitarbeiter\*innen in drei europäischen Ländern. Dieser kulturellen Vielfalt verdanken wir, dass wir immer unterschiedliche Perspektiven einnehmen können. Von unseren Mitarbeiter\*innen kommen 27% aus über 90 verschiedenen Ländern und sprechen etwa 50 Sprachen. Davon ist die am stärksten vertretene Nationalität die Rumänische (299 Mitarbeiter\*innen) innerhalb der EU und die Albanische (312 Mitarbeiter\*innen) außerhalb der EU.
- Geschlecht: Die Besonderheit der Branche, in der Markas tätig ist, ist der hohe Anteil weiblicher Arbeitskräfte. Er macht etwa 83% der **Belegschaft des Unternehmens** aus.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten von Markas beträgt im Jahr 2022 49 Jahre in Italien, 43 Jahre in Österreich und Deutschland. Konkret ist die Mehrheit der Belegschaft des Unternehmens (46%) über 50 Jahre alt; 39% der Mitarbeiter\*innen gehören hingegen zur Altersgruppe zwischen 35 und 50 Jahren und schließlich sind 15% der Mitarbeiter\*innen unter 35 Jahre alt (ein Wert, der im Vergleich zum Vorjahr konstant bleibt).

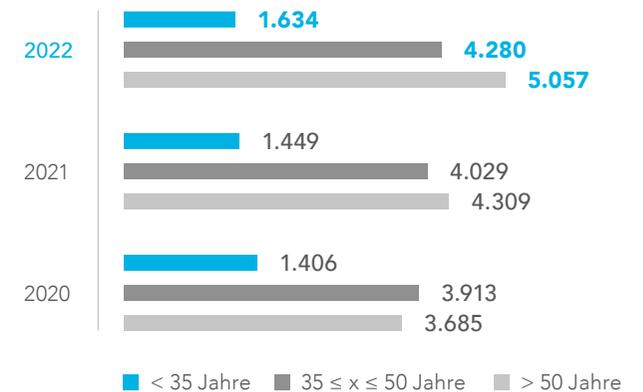
## Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht

Markas Gruppe



## Altersgruppen

Markas Gruppe





## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Engagement gegen geschlechtsspezifische Gewalt: die Initiative Stand Up

Ein Thema, das uns sehr am Herzen liegt, ist die Sensibilisierung gegenüber der geschlechtsspezifischen Gewalt. Aus diesem Grund haben wir im vergangenen Jahr die Initiative "Stand Up" gefördert, ein von L'Oréal in Zusammenarbeit mit der NGO Right to Be! organisiertes Webinar. Ziel war es, das Bewusstsein zu schärfen und den Menschen die richtigen Instrumente zur Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz und im Privatleben in die Hand zu geben.

# 4.2

## Die Förderung unserer Talente

### Betriebliche Schulung: Die Bedeutung der Ausbildung

Durch die Schulung der Mitarbeiter\*innen wird deren Erfahrungsschatz bereichert und das interne Know-how gestärkt. Für Markas stellt die Schulung ein grundlegendes Element dar, in das investiert werden muss, da sie es den Mitarbeiter\*innen ermöglicht, die täglichen Herausforderungen zu meistern und so einen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt für das gesamte Unternehmen schafft.

Das Angebot und die Förderung dieser Tätigkeiten obliegen dem Schulungsbüro, das in ständiger Abstimmung mit der Unternehmensleitung die Aufgabe hat, etwaige Bedürfnisse zu ermitteln und Schulungsmöglichkeiten zu fördern.

Die Informationen werden zwischen den Mitgliedern der Geschäftsleitung und dem Schulungsbüro ausgetauscht, und die vereinbarte interne und externe Kommunikation wird in Zusammenarbeit mit dem Marketing- und Kommunikationsbüro umgesetzt. Seit 2019 besteht zu der Thematik ein Austausch mit der Personalabteilung von Markas Österreich, mit dem Ziel, Erfahrungen auszutauschen und mit Blick auf die Zukunft Projekte und Initiativen aufeinander abzustimmen.

# 61.974

Schulungsstunden  
im Jahr 2022<sup>5</sup>



# 7,16

Schulungsstunden  
pro Mitarbeiter\*in<sup>6</sup>

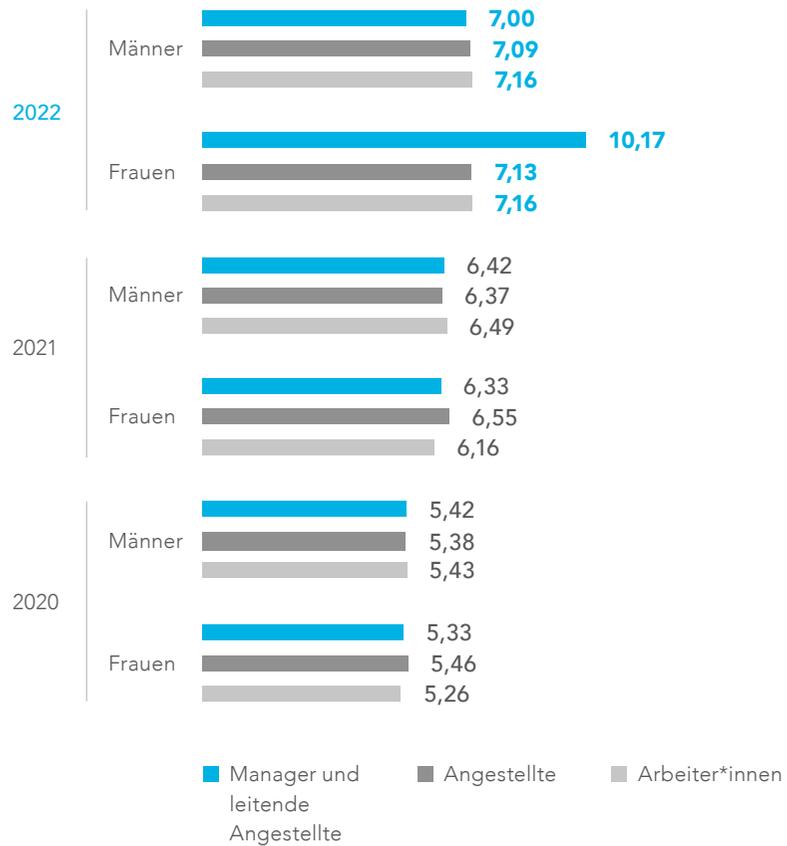


<sup>5</sup> In Bezug auf Markas Deutschland wurde noch kein System zur Überwachung und Berichterstattung über die Schulungsstunden der Mitarbeiter\*innen des Unternehmens festgelegt, sodass die gemeldeten Daten keine Informationen zu dieser Tochtergesellschaft enthalten.

<sup>6</sup> Die Daten für durchschnittliche Schulungsstunden werden auf Grundlage aller Mitarbeiter\*innen von Markas Italien berechnet. Bei Markas Deutschland ist derzeit kein Kontrollsystem für die Schulungsdaten der Mitarbeiter\*innen implementiert.

## Durchschnittliche Gesamtanzahl der Schulungsstunden für Mitarbeiter\*innen, nach Berufsgruppe und Geschlecht

Markas Italien



## Das Schulungsangebot im Detail

## Bezugsunternehmen

Schulung speziell für neue Mitarbeiter*innen	Markas Italien, Markas Österreich
Gesundheit und Sicherheit	Markas Italien (Pflichtschulung für Führungskräfte, Vorgesetzte, Arbeiter*innen, Notfallhelfer*innen, Verantwortliche für Sicherheit und Ausrüstung der Arbeitnehmer*innen) Markas Österreich (ÖGK- und BGF-Schulungen – einschließlich des Backfit-Programme <sup>7</sup> – mit freiwilliger Beteiligung zur Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen; Organisation eines jährlichen Gesundheitstages, an dem Workshops und Schulungen zu diesem Thema durchgeführt werden)
Obligatorische Schulung zur Lebensmittelsicherheit	Markas Italien
Schulung zur Nachhaltigkeit (Umwelt- und Sozialverantwortung)	Markas Italien
Technische und berufliche Kompetenzen	Markas Italien Markas Österreich
Übergreifende Kompetenzen	Markas Italien Markas Österreich (über die Markas Academy, ein obligatorisches internes Schulungsprogramm für Mitarbeiter*innen des Unternehmens, mit der Verpflichtung, mindestens eine Schulung pro Jahr zu absolvieren. Weitere Details auf den folgenden Seiten)
Sprachschulung	Markas Italien Markas Österreich (Deutschkurse, mit freiwilliger Teilnahme)

<sup>7</sup> "ÖGK" = "Österreichische Gesundheitskasse". Über die ÖGK bieten wir Online-Webinare zu verschiedenen Themen der Gesundheitsförderung an, bei denen es um Themen wie Stärkung der psychischen Belastbarkeit, gesunde Ernährung am Arbeitsplatz und Stressvorbeugung ging.

"BGF" = Betriebliche Gesundheitsförderung

"Back-Fit-Programm" = im Jahr 2022 fand für unsere Mitarbeiter\*innen ein Back-Fit-Programm statt. Alle Mitarbeiter\*innen der Zentrale hatten die Möglichkeit teilzunehmen. Die Teilnehmer waren 10 und das Programm beinhaltete auch eine Vorprüfung und eine anschließende Prüfung. Dazwischen fanden 10 Rückentrainingseinheiten statt und am Ende konnte man sehen, was sich verändert hatte.

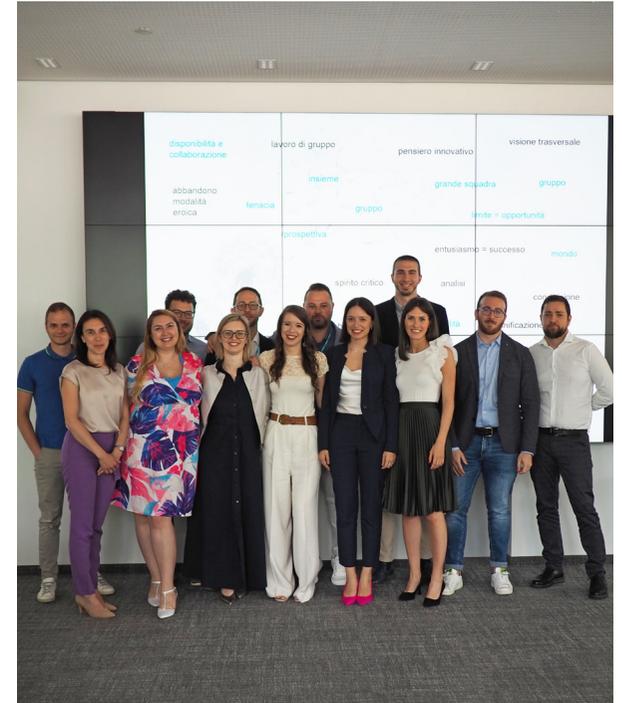
## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Markas Seeds: um die strategischen Fähigkeiten junger Mitarbeiter\*innen auszubauen

**Markas Seeds** ist das Schulungsprojekt des Unternehmens, das ins Leben gerufen wurde, um den Mitarbeiter\*innen von Markas eine konkrete Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu bieten. Das Unternehmen hat das englische Wort "seeds" – das "säen", aber auch "Samen" bedeutet – gewählt, um eine doppelte Absicht zu vermitteln: Markas kümmert sich um seine Mitarbeiter\*innen und fördert gleichzeitig die strategischen Kompetenzen für seinen Erfolg.

Markas Seeds ist ein mehrjähriges Projekt, das bei jeder Ausgabe die Teilnahme einer repräsentativen Gruppe von Kollegen aus allen Unternehmensabteilungen vorsieht. Derzeit läuft die zweite Ausgabe, die im März 2022 begann und 13 Teilnehmer\*innen umfasst. Während dieses Schulungsweges werden den Teilnehmer\*innen in insgesamt 18 Schulungstagen und mehr als 230 Schulungsstunden, die theoretischen Unterricht, Outdoor-Training und Werkstätten miteinschließen, verschiedene Fertigkeiten vermittelt. Die ausgewählten Personen, die alle seit mindestens einem Jahr im Unternehmen sind, arbeiten daran, einige Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, die als strategisch für die Zukunft von Markas gelten: Problemlösung, innovatives Denken, Beziehungsmanagement und Kenntnisse über organisatorische Prozesse.



## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Die italienische Markas Academy: Vertiefung der bereichsübergreifenden Kompetenzen

Die **Markas Academy** ist die innerbetriebliche Mitarbeiter\*innenschulung. Es liegt ein breites Spektrum an unterschiedlichen Schulungsinhalten und -methoden vor, die je nach Bedürfnissen und Anforderungen der **Mitarbeiter\*innen** angeboten werden. Die Hauptthemen der angebotenen Schulungen betreffen die Entwicklung übergreifender **Kompetenzen**. Jede\*r Mitarbeiter\*in kann in Absprache mit seinem\*seiner Vorgesetzten frei entscheiden, welche Kurse besucht werden.



### Markas Leadership Programm – den eigenen Mitarbeiter\*innen “Führung” sein

Zur Unterstützung aller Verantwortlichen des Unternehmens bei der Leitung ihrer Teams haben wir den Entwicklungsweg des Markas Leadership Program strukturiert, mit dem Ziel, ein “Markas Leadership-Modell” aufzubauen, das die Werte des Unternehmens widerspiegelt und im Einklang mit der Mission und Vision des Unternehmens steht. Das Programm richtet sich an alle Personen, die im Unternehmen bereits Aufgaben in der Koordination und Leitung von Arbeitsgruppen übernommen haben, und zielt auf die Stärkung der Führungskompetenzen der Teilnehmer\*innen ab. Die Absicht besteht darin, dass dieses “Markas-Führungsmodell” von jedem\*r Einzelnen im Alltag umgesetzt wird, insbesondere in der Beziehung zwischen Führungskräften und Mitarbeiter\*innen.

Zielgruppe des Programms sind Abteilungs- und Teamleiter der Hauptniederlassungen, aber auch Führungskräfte aus dem Produktionsbereich: Objektleiter\*innen und Produktionskoordinator\*innen. Seit 2022 wurde das Programm auch auf die Serviceleiter\*innen des Bereichs Clean ausgeweitet.

Die Schulung ist bei Markas ein wesentliches Element der Entwicklung und des kontinuierlichen Wachstums der Mitarbeiter\*innen. Zusätzlich zur Standard-Unternehmensschulung kann jede\*r Mitarbeiter\*in jedes Jahr einen Schulungskurs seiner Wahl besuchen, um seine technischen und sozialen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Es besteht kein Mangel an speziell entwickelten Kursen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter\*innen.

Auf Gruppenebene werden außerdem **Tätigkeiten zur Beurteilung der Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen** durchgeführt, um die Stärken und potentiellen Verbesserungen ihrer beruflichen Fähigkeiten zu identifizieren und die notwendigen Entwicklungsmöglichkeiten entsprechend den Bedürfnissen der verschiedenen Berufsgruppen sicherzustellen. In Italien wurden im Jahr 2022 190 Mitarbeiter\*innen<sup>8</sup> diesem Beurteilungsprozess unterzogen (177 im Jahr 2021).

Der Bewertungsprozess erfolgt durch ein jährliches Mitarbeiter\*innengespräch zwischen der Führungskraft und den Mitarbeiter\*innen. Das diesem Prozess zugrunde liegende System gilt als nachhaltig, da die Prämie das Ergebnis einer tatsächlichen Verbesserung der unternehmerischen und strategischen Tätigkeit ist. Es trägt nämlich dazu bei, das Verhalten der Menschen an den Zielen auszurichten, die für das Unternehmen als vorrangig angesehen werden.

<sup>8</sup> Die Definition von „Führungskräfte und leitende Angestellte“ erfolgt bei Markas Italien auf Basis des Arbeitsvertrags bei Markas Österreich und Markas Deutschland auf Basis des Tätigkeitsprofils.

## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Talent-Management: ein neu bekräftigtes Engagement

Das Projekt **“Talent-Management”** wurde in Österreich in Zusammenarbeit mit der **Arbeitsgemeinschaft IBB** (Impulsberatung für Betriebe) umgesetzt. Ziel der Initiative ist die Etablierung eines **strukturierten Systems zur Förderung der Talente** bei Markas. Durch eine **quantitative und qualitative** Untersuchung der Ist-Situation wurde ein Bericht mit den wesentlichen **Ergebnissen** erstellt, in dem mögliche **Handlungsfelder** identifiziert wurden. Der Fokus lag unter anderem auf der Konzeption von **Entwicklungswegen mit Kompetenzen**, auf der Definition von Potenzialfaktoren und auf Maßnahmen zur Befähigung von Talenten, damit diese zu Führungskräften werden können. Der Start eines **Pilotprojekts** ist für 2023 geplant.



### Auf berufliches Wachstum ausgerichtete Weiterbildung

Markas Italien bietet seinen Mitarbeiter\*innen eine Reihe von unterstützenden Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung an:

- **Coaching:** Im Jahr 2022 wurden die Leitlinien zur Strukturierung eines unternehmensinternen Coachings festgelegt. Damit soll einigen Mitarbeiter\*innen der Zielgruppe Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben werden.
- **Mentoring:** Mit dem gleichen Ziel wie das Coaching, aber mit Fokus auf Junior-Mitarbeiter\*innen, hat das Unternehmen betriebliches Mentoring eingeführt, um bereichsübergreifende Kompetenzen auszubauen. Das Projekt wurde abgeschlossen und strukturiert und für 2023 ist das erste Pilotprojekt geplant, an dem die 8 Teilnehmer\*innen von Markas Seeds und die Mitglieder der Geschäftsführung von Markas teilnehmen werden.
- **betriebliches Buddy-Team:** Da die Eingliederung in ein großes Unternehmen wie Markas ein längerfristiger Prozess ist, wird ab 2022 jedem \*r neuen Mitarbeiter\*in ein betrieblicher Buddy zugewiesen, d. h. eine Person, die seit mindestens 15 Jahren im Unternehmen arbeitet und sich gut in die Unternehmensstruktur von Markas integriert hat. Dieser Buddy soll das Onboarding neuer Mitarbeiter\*innen unterstützen und ihnen helfen, sich im Unternehmen zu integrieren.



Zusätzlich zur Leistungsbeurteilung wird eine variable Vergütungsprämie gewährt, die seit drei Jahren nicht mehr nur in unseren Büros eingestellten Mitarbeiter\*innen, sondern auf die in der Region tätigen Service- und Werksleiter ausgeweitet wurde.

Die beiden oben aufgeführten Systeme basieren auf dem Prinzip der Objektivität, da beide in zugänglichen Verfahren ausführlich beschrieben sind. Diese Verfahren beschreiben die Methoden der Leistungsbeurteilung sowie die Mindest- und Höchstbeträge, die je nach Funktion im Unternehmen erhalten werden können. Darüber hinaus wird das Datenblatt zur variablen Vergütung mit dem Mitarbeiter\*innen geteilt und ist jederzeit über unsere IT-Systeme zugänglich. Der Grundsatz der Objektivität dieses Systems stellt sicher, Diskriminierung jeder Art unter den Mitarbeiter\*innen zu vermindern.

Die folgenden Grafiken zeigen den Trend der letzten drei Jahre<sup>9</sup> in Bezug auf das (nur in einigen Fällen festgestellte) geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Gruppe und vergleichen sowohl das Grundgehalt<sup>10</sup> als auch die Gesamtvergütung<sup>11</sup> von männlichen und weiblichen Mitarbeiter\*innen von Markas.

Konkret ergibt sich im Jahr 2022 in der Berufsgruppe der Angestellten ein ausnehmend positives Verhältnis (was auf das Fehlen eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles

<sup>9</sup> Die Daten von 2020 konnten nicht erhoben werden. Mit dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht wird die Markas Gruppe in der Lage sein, einen Dreijahresrückblick zu liefern.

<sup>10</sup> Vertraglicher Grundbetrag.

<sup>11</sup> In diesem Betrag sind neben dem Grundgehalt auch etwaige Sondervergütungen der Mitarbeiter\*innen enthalten (z. B. Leistungsprämien,

hinweist) in puncto Grundgehalt. In den anderen Fällen ergibt die aus der Berechnung des betreffenden Indikators resultierende Momentaufnahme eine insgesamt zufriedenstellende Situation, selbst bei einem Multiplikator unter eins. Das niedrigste, aber an sich unkritische Verhältnis wird bei den Gesamtgehältern in der Berufskategorie Manager und leitende Angestellte festgestellt<sup>12</sup>.

In Bezug auf die anderen Berufsbilder ist Folgendes anzumerken:

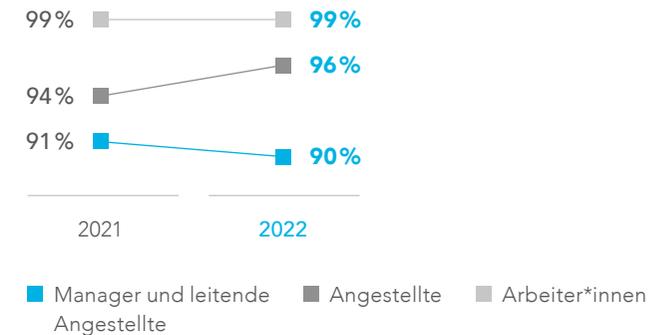
- In der Kategorie der Angestellten beträgt der Unterschied zwischen dem Durchschnitt der Grundgehälter von Frauen gegenüber denen der Männer 4%, ein Prozentsatz, der auf das Gesamtgehalt bezogen dagegen bei 7% liegt;
- Die Kategorie der Arbeiter\*innen ist durch ein geringeres Vorhandensein oder völliges Fehlen eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles gekennzeichnet. Im Besonderen in Bezug auf den Durchschnitt des Grundgehaltes besteht ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern von 1%, während der Unterschied in Bezug auf die Gesamtvergütung gleich Null ist.

etc.) Es wird hervorgehoben, dass für die Berufskategorie der Arbeiter\*innen bei Markas Österreich Grundgehalt und Gesamtvergütung vergleichbar sind; dasselbe ist in Deutschland für die Berufsgruppen Angestellte und Arbeiter\*innen der Fall.

<sup>12</sup> Im Fall Führungskräfte und leitende Angestellte ist zu beachten, dass im Verhältnis die Daten von Markas Deutschland nicht berücksichtigt sind, da diese Berufskategorie lediglich aus zwei männlichen Managern besteht.

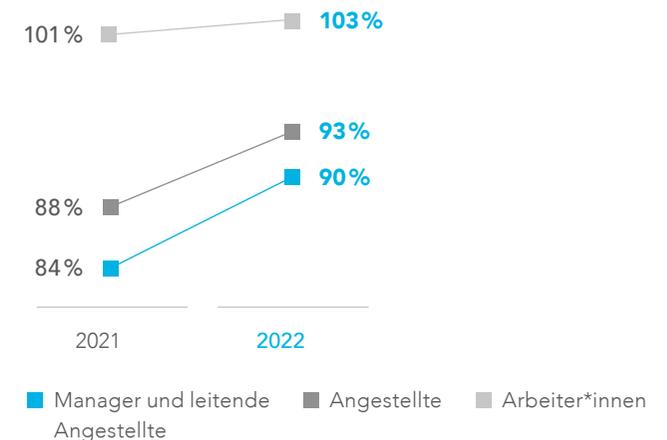
## Verhältnis des Grundgehalts von Frauen und Männern im Zweijahreszeitraum, nach Berufsgruppe

Markas Gruppe



## Verhältnis der Vergütung von Frauen und Männern im Zweijahreszeitraum, nach Berufsgruppe

Markas Gruppe



# 4.3

## Ganzheitliches Wohlbefinden

### Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen für das Unternehmen eine zentrale und grundlegende Rolle. Das Unternehmen hat dafür Verantwortlichkeiten definiert, die für die Umsetzung des **Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems** an jedem Arbeitsplatz verantwortlich sind, das mit der freiwilligen Norm ISO 45001:2018 und dem aktuellen nationalen Gesetzesdekret 81/2008 ff. (und nachfolgenden Änderungen) übereinstimmt.

Die Referenzfunktion Unternehmens im Hinblick auf die Verwaltung und Aktualisierung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements ist der **Präventions- und Schutzdienst**. Im Unternehmen gibt es viele Funktionen, die im Bereich Gesundheit und Sicherheit eine verantwortungsvolle Rolle übernehmen. Zunächst hat der Verwaltungsrat die Rolle des **Arbeitgebers** identifiziert, der für die Organisation selbst verantwortlich ist, da sie Entscheidungs- oder Ausgabenbefugnisse ausübt. Darüber hinaus hat das Unternehmen einen **Verantwortlichen des Präventions- und Schutzdienstes** ernannt, der\*die als solche\*r an der für die Funktion vorgeschriebenen Schulung teilgenommen hat.

Grundlage des Arbeitnehmer\*innenschutzes in Österreich ist das Arbeitnehmer\*innenschutzgesetz (AschG), in dem alle Anforderungen enthalten sind, die auch bei Markas gelten, darunter regelmäßige Evaluierungen, arbeitspsychologische Beurteilung, Regelung der zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstung (PSA) und Erfassung von Arbeitsunfällen.

Markas verfolgt eine Politik, die ein konkretes und kontinuierliches Engagement zur **Erkennung von Gefahren** vorsieht, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten zu verringern.

Tatsächlich kann ein inadäquates Management von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu **negativen Auswirkungen** wie Verletzungen und/oder Unfällen und Berufskrankheiten führen, die dank eines angemessenen Managements vermieden werden können, was auch zu einer Kostenreduktion führt.

Zur Erreichung dieser Ziele verpflichtet sich die Gruppe:

- **die Einhaltung der geltenden Gesetze**, Verordnungen und anwendbaren Normen ständig durchzusetzen, auch durch kontinuierliche Anpassung an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;
- die **Arbeitsplätze** ständig zu **überwachen**, damit die Sicherheitsanforderungen eingehalten werden, indem **interne Audits und Kontrollen an den Arbeitsplätzen** durchgeführt werden, um die korrekte Anwendung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems ISO 45001:2018 sicherzustellen.
- die Arbeitnehmer\*innen in Fragen der Arbeitssicherheit **einzu beziehen und zu konsolidieren**, unter anderem durch die Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten.
- **alle Beschäftigten zu schulen, informieren und sensibilisieren**, damit sie ihre Aufgaben sicher, unter Einhaltung der Bestimmungen zur Reduzierung ihrer Auswirkungen und im Bewusstsein ihrer Verantwortung innerhalb des Unternehmensmanagementsystems ausführen können. Diese Verpflichtung gilt für alle Mitarbeiter\*innen ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung an und vor allem während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Markas Italien hat insbesondere das folgende Schulungssystem für seine Mitarbeiter\*innen entwickelt:

- Zum Zeitpunkt der Einstellung erhält jede\*r Mitarbeiter\*in die Informationsbroschüre für neue Mitarbeiter\*innen, die eine Zusammenfassung der wichtigsten Informationen enthält, um sicher in der neuen Funktion arbeiten zu können, für die er/sie vorgesehen ist.
- In den ersten Arbeitstagen und -wochen finden Coachings und Schulungen mit erfahreneren Kolleg\*innen statt, mit dem Ziel, die Arbeit in der Praxis zu demonstrieren und alle Informationen über den Einsatz von Anlagen und Maschinen bereitzustellen.
- Jede\*r Mitarbeiter\*in wird zur Teilnahme an der verpflichtenden Schulung unter besonderer Berücksichtigung der Risiken seiner Tätigkeit aufgefordert.
- Mitarbeiter\*innen, die eine besondere Funktion haben (Ersthelfer, Sicherheitsfachkraft), nehmen an einer weiteren spezifischen Schulung teil, deren Ziel darin besteht, alle Informationen darüber zu vermitteln, wie sie ihre Rolle am besten ausüben können.
- Mitarbeiter\*innen, die bei ihrer Arbeit Geräte und Ausrüstungen verwenden, die sie einem hohen Risiko aussetzen (Hubarbeitsbühnen, Gabelstapler, Arbeiten in der Höhe, Kettensägen), werden aufgefordert, an einem Kurs teilzunehmen, um zu lernen, wie eine sichere Handhabung mit den Geräten und den Ausrüstungen erfolgt.

Alle Schulungen werden regelmäßig entsprechend der geltenden Gesetzgebung zu diesem Thema aktualisiert. Die Gruppe analysiert regelmäßig die Leistung des angewandten Arbeitsschutzmanagementsystems, bewertet die Wirksamkeit der eingeführten Verbesserungsinitiativen und identifiziert eventuell notwendige weitere Verbesserungsmaßnahmen.

Bei Markas Österreich wurde zur speziellen Befassung mit dem Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein spezielles Schulungsmodul zu diesem Thema bereitgestellt, bei dem beispielsweise folgende Inhalte behandelt werden: Was bedeutet Sicherheit am Arbeitsplatz, die Pflichten des\*der Arbeitnehmers\*in, die Gefahren im Krankenhaus, die Verwendung von Reinigungsmitteln, die Bedienung von Maschinen, die Unfallvermeidung und die Regeln, die bei der Arbeit im Krankenhaus zu beachten sind.

Dieses Schulungsprogramm ist für jede\*n Mitarbeiter\*in verpflichtend. Anschließend werden die erlernten Kenntnisse bewertet. Diese allgemeinere Ausbildung wird dann von Kursen spezifischer Art begleitet, wie z. B. über Nadelstichverletzungen, Notfallmanagement und der Umgang mit Gefahrenstoffen. Auch in Deutschland sind spezielle Schulungen zu diesem Themenbereich geplant. Markas Österreich arbeitet am Ausbau des e-Learnings, um auch in der Ausbildung die Verwendung einer einfachen Sprache zu gewährleisten, die für alle verständlich und an spezifische Ausbildungssituationen und -bedürfnisse anpassbar ist.





## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Markas Health und Markas Safety

Die Maßnahmen im Rahmen der Projekte **“Markas Health”** und **“Markas Safety”** zielen darauf ab, die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu fördern und ihre Sicherheit zu gewährleisten.

Im Jahr 2022 hat Markas Health unter anderem eine Bewegungsanalyse beinhaltet, die **Fehlbelastungen** im Arbeitsalltag erkennt. Darüber hinaus wurde in der Zentrale von Markas Österreich ein Rückenfitness-Kurs angeboten und die Initiative **“Bewegung in der Pause”** eingeführt.

In der internen Kommunikation wurde verstärkt darauf geachtet, die Mitarbeiter\*innen über **gesunde Ernährung** zu informieren.

Im Rahmen des Projekts Markas Safety wurde außerdem eine **Online-Plattform** zur Verbreitung von Inhalten zur Sicherheit am Arbeitsplatz geschaffen. In Salzburg und Tirol wurden Schulungen zur **Risikoprävention** durchgeführt. Eine **Informationskampagne** zum Thema **“Stürze und Fallen”** wurde gestartet. Darüber hinaus stand auch der Schutz des Körpers im Fokus, indem Schulungen zur **Ergonomie** am Arbeitsplatz angeboten wurden.



### Mitarbeiter\*innen-Hilfsprogramm

Markas Österreich hat in Kooperation mit dem Hilfswerk Niederösterreich die kostenlose Hotline **“Keep Balance”** eingeführt.

Es handelt sich um eine spezielle Telefonhotline für alle Mitarbeiter\*innen für berufliche und private Belange, die zu Beginn der Covid-Pandemie an 5 Tagen in der Woche erreichbar war. Sie steht den Mitarbeiter\*innen montags, mittwochs und freitags von 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr zur Verfügung. Darüber hinaus haben **“Keep Balance”**-Unternehmen die Möglichkeit, Onlinevorträge zu besuchen. Markas trägt die Kosten für die Teilnahme an diesen Angeboten, über die alle Mitarbeiter\*innen informiert sind.

Die einzelnen Niederlassungen der Markas Gruppe bieten auch spezifische Dienstleistungen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter\*innen an: In Italien können Mitarbeiter\*innen nämlich auf die von Uni Salute angebotenen Dienstleistungen zugreifen, die es ihnen ermöglichen, eine Reihe medizinischer Hilfsdienste (Arztbesuche/Untersuchungen usw.) auf privater Basis zusätzlich zu den Angeboten des nationalen Gesundheitswesens in Anspruch zu nehmen. Markas Österreich hat das Hilfsprogramm "Keep Balance" aktiviert.

Im Jahr 2022 gab es auf Gruppenebene 348 meldepflichtige Arbeitsunfälle, 341 in Italien und 7 in Deutschland (im Vergleich zu 316 im Jahr 2021, davon 3 auf Reisen, die Mitarbeiter\*innen von Markas Deutschland betrafen), und zwei Unfälle mit schwerwiegenden Folgen, einen davon in Österreich und einen in Italien<sup>13</sup>. Die Verletzungen sind auf folgende Hauptursachen zurückzuführen: Nadelstiche, Stolpern, Schnittverletzungen, Stoß und Ausrutschen.

<sup>13</sup> Als schwerwiegende Unfälle versteht man bei Markas Italien Unfälle, bei denen eine Genesungszeit von mehr als sechs Monaten zu erwarten ist. Bei Markas Österreich werden als Unfälle mit schwerwiegenden Folgen jene bewertet, wenn die Ausfallsdauer des\*r Arbeitnehmers\*in mehr als 20 Tage beträgt.

Im spezifischen Fall von Markas Italien handelte es sich um einen Sturz von einer dreistufigen Leiter bei Reinigungsarbeiten, der zu einem Bruch des rechten Schienbeinplateaus führte. Bei Markas Österreich gab es einen Motorradunfall eines Angestellten auf dem Weg zur Arbeit.

Im Jahr 2022 ereigneten sich bei Markas Österreich weitere 55 Arbeitsunfälle. Betroffen waren externe Mitarbeiter\*innen (42 im Jahr 2021). Damit ergibt sich eine meldepflichtige Quote an Arbeitsunfällen (ohne schwere Folgen) von 18,2 (14,8 im Jahr 2021).

Die folgende Grafik zeigt eine Darstellung der Entwicklung der Unfallraten im dreijährigen Berichtszeitraum im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden.

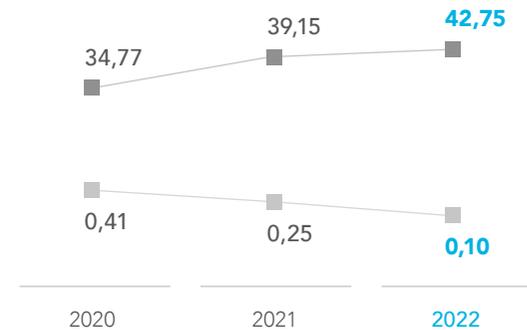
Im Folgenden werden die wichtigsten Arten von Berufskrankheiten aufgeführt, die mit den von den verschiedenen Diensten vorgesehenen spezifischen Tätigkeiten zusammenhängen: Muskel-Skelett-Erkrankungen, Stress- und psychische Störungen, Krebserkrankung, Atemwegserkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Hauterkrankungen und arbeitsbedingte Erkrankungen aufgrund des Umgangs mit biologischen Arbeitsstoffen.

<sup>14</sup> Die Rate meldepflichtiger Unfälle wird nach folgender Formel berechnet: (Anzahl der meldepflichtigen Verletzungen, die im Laufe des Jahres auf Gruppenebene aufgetreten sind / Gesamtzahl der im Jahr geleisteten Arbeitsstunden)\*1.000.000.

<sup>15</sup> Die Rate der Unfälle mit schwerwiegenden Folgen wird nach folgender Formel berechnet: (Anzahl der Unfälle mit schwerwiegenden Folgen, die im Laufe des Jahres auf Gruppenebene aufgetreten sind / Gesamtzahl der im Jahr geleisteten Arbeitsstunden)\*1.000.000.

## Unfallraten im Dreijahreszeitraum 2020–2022

Angestellte der Markas Gruppe



- Rate meldepflichtiger Unfälle
- Rate der Unfälle mit schwerwiegenden Folgen

## Die Bedeutung sozialer Leistungen

Markas bietet eine Vielzahl sozialer Leistungen an, die einen Mehrwert bieten.

Zu nennen sind unter anderem Corporate Benefits, eine Online-Plattform mit zahlreichen Rabatten auf Produkte unterschiedlicher Art, oder das firmeneigene Fitnessstudio, das rund um die Uhr geöffnet ist und den Mitarbeiter\*innen der Firmenzentrale in Bozen uneingeschränkt zur Verfügung steht. Hier werden Spezialkurse zu ermäßigten Preisen organisiert. Darüber hinaus bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiter\*innen in den Büros bereits seit 2018 an zwei Tagen in der Woche die Möglichkeit, im Homeoffice-Modus von zu Hause aus zu arbeiten.

Das Personal von Markas in Bozen hat außerdem die Möglichkeit, von einer Vereinbarung mit einem Kindergarten in der Nähe des Hauptsitzes zu profitieren. Aufgrund dieser Vereinbarung und mittels Einreichung eines formellen Antrags, der über eine Rangliste verwaltet wird, können frischgebackene Eltern eine Ermäßigung von zwei Dritteln der Kindergartengebühren erhalten.

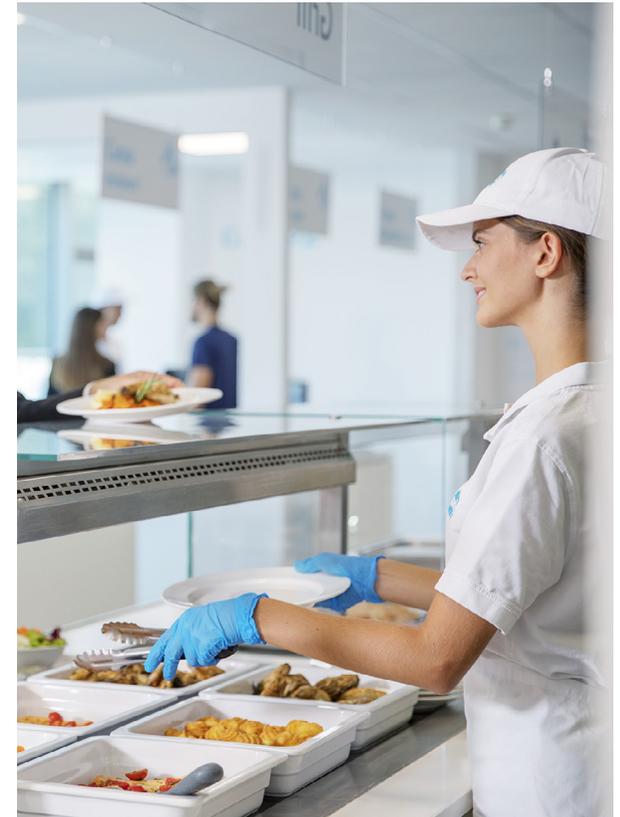
<sup>16</sup> Zur Berechnung der Wiedereingliederungsquote wird die Zahl der Arbeitnehmer, die nach dem Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, in Relation gesetzt mit der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die nach dieser Zeit wieder hätten zurückkehren müssen.

Im Jahr 2022 haben auf Gruppenebene 374 Mitarbeiter\*innen (302 im Jahr 2021) Elternzeit genommen (94% Frauen). Die Rückkehrquote<sup>16</sup> der Beschäftigten, die die Elternzeit genutzt haben, liegt bei 69% (64% im Jahr 2021). Die Verbleibquote liegt bei 100% (84% im Jahr 2021).

Darüber hinaus können Mitarbeiter\*innen in den Büros von Markas in Bozen, Vigasio (VR) und San Defendente di Cervasca (CN) den Kantinenservice zu einem ermäßigten Preis nutzen, außerdem werden regelmäßig Englisch- und Deutschkurse organisiert, um den Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit zu bieten, ihre Sprachkenntnisse kostenlos zu erweitern.

Über das System zur Leistungsbewertung, aus dem sich die variable Vergütung ableitet, bietet das Unternehmen schließlich seinen Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, mit einem Teil davon über die Edenred-Plattform steuerfreie Waren und Dienstleistungen zu beziehen.

<sup>17</sup> Für die Berechnung der Bindungsrate wurde die Zahl der Arbeitnehmer, die 2021 zur Arbeit zurückgekehrt sind und 2022 noch beschäftigt waren, in Relation mit der Gesamtzahl der 2021 zurückgekehrten Beschäftigten gesetzt.



## UNSEREN WORTEN FOLGEN TATEN



### Markas Lift: ein Wegweiser in die Zukunft

Markas hat **Markas Lift** ins Leben gerufen, um den Kindern aller Mitarbeiter\*innen – insbesondere den Mitarbeiter\*innen aus den Objekten – die Möglichkeit zu bieten, an Ausbildungsprogrammen teilzunehmen, die sonst nur schwer zugänglich wären.

Wie der Name "Lift" schon sagt, soll das Projekt jungen Menschen bei ihrem Einstieg in die Arbeitswelt Orientierung bieten, die ihnen die bestmögliche Vorbereitung auf die berufliche Zukunft sichert. Die alle zwei Jahre in Bozen stattfindende Initiative, an der 16 Söhne/Töchter von Markas-Mitarbeiter\*innen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren teilnehmen, ermöglicht ihnen die Teilnahme an einem Orientierungs- und Schulungsprogramm, zur Entwicklung und Entdeckung ihrer individuellen Potenziale.

Bei der ersten Durchführung im September 2021, verbrachten die Teilnehmer\*innen eine Woche in einer Einrichtung in der Nähe von Bozen, der Stadt, in der sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet. Die Tage der Jugendlichen waren mit Indoor- und Outdoor-Trainings und Workshops gefüllt.

Diverse Führungskräfte sowie die Geschäftsführung beteiligten sich an dem Projekt, indem sie mit den Teilnehmer\*innen über die Arbeitswelt diskutierten und ihnen die Dynamik vermittelten, die hinter einem strukturierten Unternehmen wie Markas steckt. Durch das Kennenlernen wichtiger Unternehmensprozesse konnten sie wichtige Erfahrungen mitnehmen.

Im Jahr 2023 wird das Projekt zum zweiten Mal stattfinden, um auch weiteren Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, an diesem wichtigen Projekt teilzunehmen.

