

PERSONALDIENSTLEISTUNG

MIT VERANTWORTUNG

Unser CSR-Engagement

Das sind wir

Von unserem Standort Friedrichshafen aus, bieten wir seit 1995 Zeitarbeit und seit 1997 auch Personalvermittlung in den Regionen, Bodensee, Oberschwaben und Allgäu an.

In Zusammenarbeit mit unseren Beschäftigten und auftraggebenden Unternehmen haben wir uns von Anfang an von unseren Werten Klarheit, Innovation und Wertschätzung leiten lassen.

CMC Personal GmbH
Am Flughafen 64
88046 Friedrichshafen
www.cmcpersonal.eu

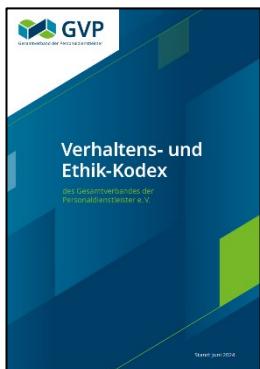


Das ist uns wichtig

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir setzen uns mit unserem Knowhow dafür ein, optimal und flexibel auf die konkreten Anforderungen unserer Mitarbeitenden und Kunden einzugehen. Dazu fördern wir den offenen Austausch mit allen Beteiligten. Die Gleichstellung und -behandlung aller Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Deshalb machen wir uns dafür stark, dass unsere Beschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen haben, die unsere Kunden ihren Stammarbeitskräften bieten.

Wir möchten mit unseren Personaldienstleistungen Arbeitskräfte und Kunden Sicherheit und Beständigkeit bieten. Dabei gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und entwickeln Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen unserer Kunden. Wir bekennen uns zu einer besonderen Verantwortung: als unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument für die Wirtschaft, als Arbeitgeber, der sich für die Integration und berufliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden engagiert, als gewissenhafter Partner beim Zusammenführen von Arbeit und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Wir sind seit 1998 Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP), dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband für die Personaldienstleistung in Deutschland. Der GVP ist ein Zusammenschluss der Vorgängerverbände Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP). Seit 1. Januar 2024 besteht der neue Verband GVP. Wir wenden das Tarifwerk des Vorgängerverbandes iGZ-DGB an. Das Tarifwerk stellt die Arbeitnehmerüberlassung auf ein solides Fundament. In einigen Wirtschaftszweigen erhöhen sich beispielsweise die Entgelte um Branchenzuschläge, die in gesonderten Tarifverträgen festgeschrieben sind.



Außerdem haben wir uns dem GVP-Verhaltens- und Ethik-Kodex verpflichtet. Der Kodex steht für seriöse, faire, zuverlässige und respektvolle Personaldienstleistungen, bei denen das Thema der unternehmerischen Verantwortung großgeschrieben wird. Der GVP-Kodex hat eine nachhaltige Qualitätssicherung gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern im Fokus und geht über die bestehenden gesetzlichen Vorschriften hinaus. Er ist ein lebendiges Regelwerk, das mit der Fortentwicklung der Branche weiterwachsen wird. Eine Mitgliedschaft im GVP wird von vielen Beteiligten gleichbedeutend mit einem Gütesiegel gesehen. Gleichzeitig sind wir transparent. Ergänzend zum Verhaltens- und Ethik-Kodex wurde vom GVP eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingerichtet, an die sich sowohl Mitarbeitende als auch Kunden wenden können, wenn es Fragen zum Arbeitsverhältnis gibt.

Nachhaltigkeit ist für uns ein wichtiges Thema. Wir bekennen uns zusammen mit dem GVP zu besonderer Verantwortung: als unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument für die Wirtschaft, als Arbeitgeber, der sich für die Integration und berufliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden engagiert, als gewissenhafter Partner beim Zusammenführen von Arbeit und Arbeitskräften. Wir sind unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner und tragen zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei. Als HR-Lieferant und damit Teil von Lieferketten achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regeln und nachhaltiger Standards.

Zusammen mit unserem Branchenverband GVP wollen wir unser CSR-Engagement strukturiert angehen und dokumentieren. Wir machen in diesem Bericht unsere CSR-Bemühungen transparent und arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Aktivitäten als nachhaltig orientiertes Unternehmen und verantwortungsvoller Arbeitgeber.



Unser Ansprechpartner für
CSR:
Semsettin Dökmetas,
sd@cmppersonal.eu
Tel. 07541 3882-28

So haben wir die Verantwortung für CSR geregelt

Die Hauptverantwortung für das Thema CSR liegt bei der Geschäftsführung. Als ISO-zertifiziertes Unternehmen wird bei uns kontinuierlich an Verbesserungen gearbeitet.

In regelmäßigen Jour-Fix werden neue Ideen und Wünsche besprochen und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. Wir versuchen einmal pro Jahr Neuerungen anzustoßen und Ergebnisse zu prüfen.

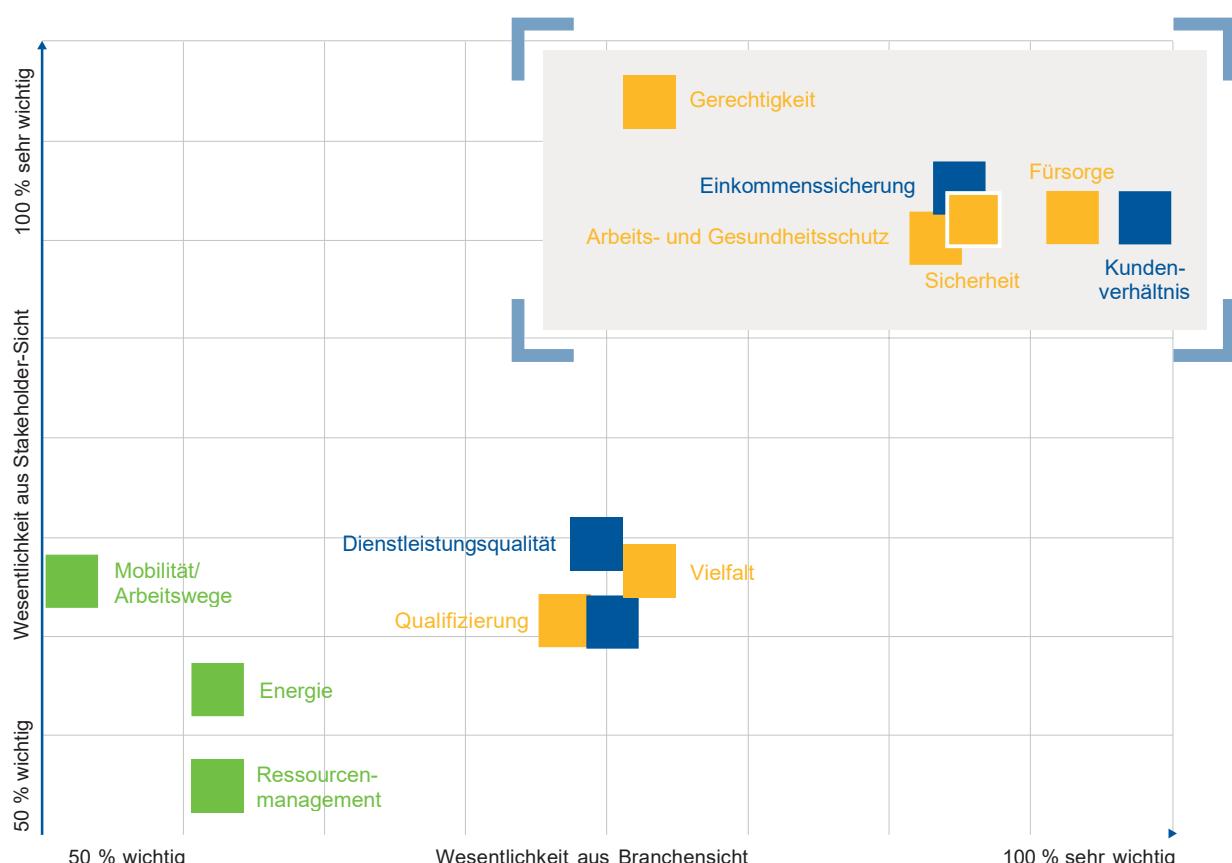
Das machen wir schon

Unsere soziale Verantwortung sehen wir im wertschätzenden Umgang mit unseren Beschäftigten, einer fairen und angemessenen Bezahlung, der persönlichen Anerkennung und einer klaren Kommunikation. Darüber hinaus übernehmen wir soziale Verantwortung durch die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen mit direkten Spenden, z. B. „Helping Hands for Sri Lanka“, „TSG Wilhelmsdorf e. V. Unified Volleyball Team“, „FC Friedrichshafen e. V.“ und viele weitere.

Wir fördern regelmäßig Projekte in der Region Bodensee-Oberschwaben-Allgäu, denen wir nahestehen oder persönlich verbunden sind. Außerdem legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Büromaterialien. Beim Einkauf von Werbemitteln, berücksichtigen wir regionale Behindertenwerkstätten, soziale Einrichtungen und umweltschonende Produktion sowie Materialien.

Unsere wesentlichen Themen

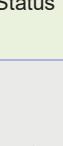
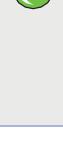
Stellvertretend für seine Mitglieder und die Branche hat der Vorgängererverband, der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, im Frühjahr 2021 eine Befragung der wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholder-Befragung) durchgeführt. Im Ergebnis haben sich die **Verantwortungsbereiche Gerechtigkeit, Einkommenssicherung, Kundenverhältnis, Sicherheit, Fürsorge** sowie **Arbeits- und Gesundheitsschutz** als wesentliche Handlungsfelder herausgestellt. Diese Ergebnisse haben nach wie vor auch für die Stakeholder des GVP Gültigkeit. Passend zu unserem firmeninternen Leitbild und entsprechend unseren Kernkompetenzen haben wir unseren CSR-Schwerpunkt auf die Handlungsfelder Klarheit, Innovation und Wertschätzung gelegt.



iGZ-Stakeholderbefragung, Febr./März 2021

 Sozialer Bereich Umweltbereich 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
Befragung von externen Beschäftigten	jährlich	seit 1999 jedes Jahr. Der Rücklauf ist im Schnitt 40%, bei einer Zufriedenheit von 97%.	Wir möchten unsere Beschäftigten und die Bedürfnisse unserer externen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraktiken einbeziehen.	Eine fast 100%-ige Zufriedenheit unserer Beschäftigten. Im Durchschnitt kommen Neueinstellungen über 75% durch Empfehlung	Die hohe Zahl an Empfehlungen unserer Beschäftigten. Im Durchschnitt kommen Neueinstellungen über 75% durch Empfehlung	
Anwendung des GVP-Verhaltens- und Ethik-Kodex	Seit Beginn unserer GVP-Mitgliedschaft 2024 und vorher als Mitglied des Verbandes iGZ, seit 2012.	erfüllt	Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und vertrauensvollen Umgang mit allen Beteiligten der Zeitarbeit.	Der GVP- Kodex steht für jeden einsehbar auf unserer Homepage.	Es gab dahingehend noch nie negative Feedbacks.	
E-Mobilität	Seit 2012	laufend	Beschäftigte können einen E-Scooter leihen, um besser zum Arbeitsplatz zu gelangen.		15 Scooter sind im Einsatz	
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
Sicherheitsfach - kräfte mit Arbeitssicherheits-Ausschuss-Sitzung und Arbeitsplatzbesichtigung	laufend	erfüllt	Um die Sicherheit der Beschäftigen zu gewährleisten.	Mehr Sicherheit durch beschlossene Maßnahmen der Arbeitssicherheits-Ausschuss-Sitzung und die jährliche Sicherheitsunterweisung.	Die Arbeitssicherheits-Ausschuss-Sitzung findet ca. 4-mal jährlich statt.	
Individuelle PSA (Persönliche Schutzausrüstung)	laufend	erfüllt	Die Qualität der PSA wird regelmäßig überprüft	Beschäftigte können sich die für sie passende PSA aussuchen, damit sie diese gerne tragen.		

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
Anwendung des iGZ-DGB Tarifvertrages Equal Pay (wenn möglich)	laufend	erfüllt	Wertschätzung und Gerechtigkeit gegenüber unseren Beschäftigten	Hohe Zufriedenheit der Beschäftigten	nein	  
Unterzeichnung der Charta der Vielfalt e. V.	2017	erfüllt	Ein Zeichen für Vielfalt zu setzen, jede Person soll eine Chance bekommen...	Formulare und Homepage wurden überarbeitet	nein	  
Gendergerechte Sprache	2021	erfüllt	Jede Person soll sich angesprochen fühlen.	Formulare und Homepage wurden überarbeitet	nein	  
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
Fortbildung	Schulungsplan jährlich	Jede Mitarbeiterin und Mitarbeiter kann sich bei Schulungen anmelden. Es gibt Inhouse-Schulungen und externe Angebote, z. B. IHK.	Individuelle Fortbildung und Entwicklung der Fähigkeiten	Im Schulungsplan steht, welche Schulungen von der einzelnen Beschäftigten besucht werden.	Bei unserer Beschäftigtenenumfrage geben 90% an, dass die Arbeit bei CMC Personal sie beruflich weiter gebracht aht.	  
Verantwortungsbereich Umwelt						
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Maßnahmen zur Beachtung des Klimaschutz Digitalisierung, Energiesparmaßnahmen, nachhaltige Mobilität	laufend	erfüllt	Weniger Papierverbrauch, sparsame Lagerhaltung, Energie sparen bei Beleuchtung, Heizung, Strom. Nachhaltige Mobilität fördern	E-Akte, digitale Kommunikation und Vertragswesen. Energiesparmaßnahmen. E-Mobilität vor Verbrenner, Fahrgemeinschaften, ÖPNV.	nein	  

Verantwortungsbereich Einkommenssicherung						
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Betriebliche Altersvorsorge	fortlaufend	erfüllt	Über eine Versicherungsagentur können die Verträge abgeschlossen werden.	Nicht ausgewertet	Nein, noch nicht	
Verantwortungsbereich auftraggebende Unternehmen						
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
ISO-Zertifizierung DIN ISO 9001:2015	1 x jährlich Überprüfung durch den TÜV Süd	laufend	Lenkung und Qualifikation des Dienstleistungsprozesses	Zertifizierung bis 04.2028	--	
Umfrage auftraggebende Unternehmen	laufend	Seit 1998 einmal jährlich im Frühjahr, seit 2021 als Online-Umfrage fortlaufend	Wir wollen unser Dienstleistungsangebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer auftraggebenden Unternehmen orientieren. Wir möchten kritische Punkte beseitigen und die Zufriedenheit der Zusammenarbeit stärken.	Die Umfragen werden anonym erhoben. Jede Rückmeldung ist uns wichtig und wir in künftige Planungen einbezogen.	Die Zufriedenheit unserer auftraggebenden Unternehmen lag in den letzten 4 Jahren im Durchschnitt bei 92%.	
Fachtagung	1 x jährlich seit 2018	laufend	Mit unseren auftraggebenden Unternehmen ins Gespräch zu kommen und zu interessanten Themen zu informieren.	Positive Rückmeldungen	75% fanden die Tagung „sehr informativ“	

Erläuterung der Ampelsymbole:

-  grün = umgesetzt
-  gelb = zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit
-  rot = noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt