

BEI UNS
STEHT DER
MENSCH
IM MITTELPUNKT



 **timegroup**[®]

Personalservice GmbH

www.timegroup.de

timegroup Personalservice GmbH
Neue Kreisstraße 4a
35619 Braunfels

 @timegroup_personalservice

 timegroup.de

Zeitarbeit mit Verantwortung

Unser CSR-Engagement

Das sind wir:

Wir, die timegroup Personalservice GmbH, sind ein bewährter und ausgezeichneter TOP Arbeitgeber im Mittelstand.

Mit unserer langjährigen Expertise und Professionalität im Bereich Personaldienstleistung an mittlerweile 10 Standorten sind wir überregional tätig.

Unsere Überzeugung ist, dass Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit, aber auch ein fairer und professioneller Umgang mit unseren Mitarbeitern und Kunden das Fundament für unseren gemeinsamen Erfolg sind.

Unsere Philosophie:

Wir legen Wert auf langfristige und erfolgreiche Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden und investieren viel Pflege in genau diese.

Unsere Zusammenarbeit zeichnet sich durch Vertrauen, Professionalität und ein partnerschaftliches Miteinander aus.

Wir wissen, nur ein gut funktionierendes Team kann unseren Ansprüchen an Qualität gerecht werden. Deshalb pflegen wir einen fairen und kollegialen Umgang miteinander und untereinander.

Timegroup bietet jedem seiner Mitarbeiter einen Arbeitsplatz in einem familiären Umfeld mit viel Spaß in einem herausfordernden Aufgabengebiet, der auf Langfristigkeit ausgelegt ist. In jeder unserer Niederlassungen wird ein ausgeprägter Teamgeist gelebt.

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 Arbeitskräften 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 Arbeitnehmern.

Wir sind seit 2014 Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), dem mitgliederstärksten Arbeitgeberverband der deutschen Personaldienstleister. Das bedeutet, dass wir das iGZ-DGB-Tarifwerk anwenden. Das iGZ-DGB-Tarifwerk, an dem wir uns von Beginn an orientieren, stellt die Zeitarbeit auf ein solides Fundament. In einigen Wirtschaftszweigen erhöhen sich die Entgelte um Branchenzuschläge, die in gesonderten Tarifverträgen festgeschrieben sind.





Außerdem haben wir uns dem iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet. Der Kodex steht für eine seriöse, faire und respektvolle Zeitarbeit, bei der das Thema der unternehmerischen Verantwortung groß geschrieben wird. Der iGZ-Ethik-

Kodex hat eine nachhaltige Qualitätssicherung gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern im Fokus und geht über die bestehenden gesetzlichen Vorschriften hinaus. Eine Mitgliedschaft im iGZ wird von vielen Beteiligten gleichbedeutend mit einem Gütesiegel gesehen. Gleichzeitig sind wir transparent. Unser Mitgliedsverband iGZ hat 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 sehen Zeitarbeit als eine marktwirtschaftliche Alternative zur Bundesagentur für Arbeit. Als Personaldienstleister sorgen wir für die nachhaltige Integration auch schwieriger Arbeitnehmergruppen. Wir sind unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner und tragen zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei.

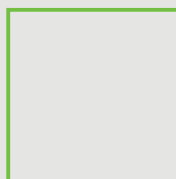
Als HR-Lieferant und damit Teil von Lieferketten achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regeln und nachhaltiger Standards.

Zusammen mit unserem Branchenverband iGZ planen wir zukünftig, unser CSR-Engagement strukturiert anzugehen und zu dokumentieren. Wir machen in diesem ersten Bericht unsere CSR-Bemühungen transparent und arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Aktivitäten als nachhaltig orientiertes Unternehmen und verantwortungsvoller Arbeitgeber.



So haben wir die Verantwortung für CSR geregelt

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 aus jedem internen Fachbereich ein Mitarbeitender Mitspracherecht hat. 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, in der alle Ideen „erlaubt“ sind. Die Ideen 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 für CSR:

Dennis Sanusi

d.sanusi@timegroup.de

Tel.: 01737250742

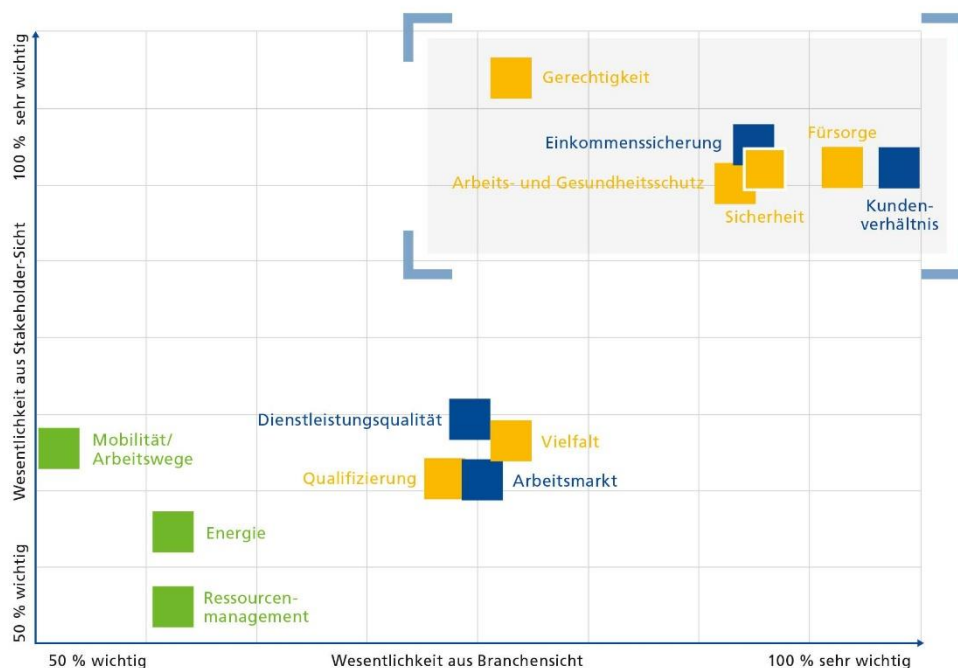
Das machen wir schon

Wir fördern seit 2009 die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dazu haben wir ergonomische Arbeitsmittel in der Anschaffung bevorzugt und sorgen für die Verpflegung mit gesunden Snacks. Des Weiteren unterstützen wir seit 2016 zahlreiche Sportvereine in der Jugendförderung, u.a. die HSG Wetzlar, die Jugendfußballmannschaft des TSV Probach und fördern damit die Aus- und Weiterbildung von Trainerteams, die Anschaffung von Sportgeräten und die Aufrechterhaltung von Spielbetrieben. Außerdem legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang mit energetischen Ressourcen, aber auch Büromaterialien. Wir verzichten auf Ausdrücke in Papierformat und pflegen alle Personal- und Kundendaten digital. Für die Verpflegung unserer Bewerber und Mitarbeiter stellen wir kostenlos Getränke aus der Region zur Verfügung.

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 firmeninternen Leitbild und entsprechend unseren Kernkompetenzen haben wir unseren CSR-Schwerpunkt auf die Handlungsfelder Arbeitssicherheit, Einkommenssicherung, Gerechtigkeit und Fürsorge gelegt.




iGZ-Stakeholderbefragung, Februar/März 2021





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

■ Sozialer Bereich
 ■ Umweltbereich
 ■ Wirtschaftlicher Bereich

Verantwortungsbereich Fürsorge

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Befragung von externen Beschäftigten	Wöchentlich freitags als Wochenabschluss	68% der Mitarbeiter*innen nutzen das Angebot	Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuationen reduzieren und die Bedürfnisse unserer externen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraktik einbeziehen.	Gewinnung von weiteren Mitarbeiter*innen durch Empfehlungen Ab 2022 ist geplant, stärker auf Flexibilisierungswünsche der Arbeitszeiten einzugehen.	Bisher wurden die Anbieter von Arbeitskleidung auf Qualität überprüft und auf die Wünsche der externen MA eingegangen. Der Anteil der Teilzeit- und Vollzeitstellen soll erhoben werden.	
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	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 2014	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 Homepage. Wir werden sowohl von Bewerbern als auch von Kunden häufig auf den Ethik-Kodex angesprochen.	Jedem Mitarbeitenden wird der Ethik-Kodex ausgehändigt. Der Ethik-Kodex wird auf unserer Website veröffentlicht, um die Sichtbarkeit messen zu können	
Integration von ausländischen Mitarbeiter*innen	fortlaufend	stetig	Integration der Beschäftigten im Arbeitsmarkt mit Unterstützung bei Behördengängen, Wohnungssuche, Problemen im privaten Alltag, etc.	Zugang der Beschäftigten zu Wohnungsmärkten, Integration bei Kundenunternehmen durch Beistellung von Übersetzern/Bezugspersonen	Jedem Bewerber und Beschäftigten werden persönliche Ansprechpartner benannt, die auch außerhalb der Beschäftigungszeit erreichbar sind	


Verantwortungsbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Obstkorb und kostenlose Versorgung mit Mineralwasser	Jahresbeginn 2021	erfüllt	Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern.	Wir stellen kostenlos einmal in der Woche einen Korb mit frischen Äpfeln zur Verfügung und haben einen Getränkelieferanten beauftragt, bei konstantem Bedarf Mineralwasser anzuliefern	Die Äpfel sind immer am Ende der Woche aufgebraucht, der Wasservorrat muss regelmäßig aufgefüllt werden.	
Sicherstellung der Einhaltung des Arbeitsschutzes im Kundenbetrieb	Seit 2009	erfüllt	Wir möchten die größtmögliche Sicherheit unserer Beschäftigten im Betrieb gewährleisten und die Unfallquoten senken	Persönliche Kontrollen der Arbeitssicherheit im Kundenbetrieb – Turnus 4 Wochen	Allgemeine Unfallquote 2020 = 18,45 % Timegroup Unfallquote < 3%	




Verantwortungsbereich Gerechtigkeit

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Förderung der Frauenquote	bis Ende 2023	in Arbeit	Wir möchten einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in unserer internen Betriebsstruktur erreichen.	Bei gleicher Qualifikation haben wir uns bei zwei Stellenausschreibungen im ersten Halbjahr 2021 für Bewerberinnen entschieden.	Der Anteil der Frauen im internen Bereich beträgt aktuell 65 %.	
Förderung von Beschäftigten mit handicap	Bis Ende 2022	In Bearbeitung	Integration von Beschäftigten mit Handicap in unserem Unternehmen Erreichung der Schwerbehinderten quote	Stellenausschreibungen werden bei gleicher Eignung durch Bewerber*innen mit Handicap besetzt	Der Anteil an Beschäftigten mit Handicap liegt bei < 3% und soll bei Ende 2022 auf 6% steigen	



Verantwortungsbereich Sicherheit

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Förderung der Übernahmen von externen Mitarbeitenden	fortlaufend		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. 30 Beschäftigte von unseren Kundenbetrieben übernommen.	Die Übernahmequote liegt bei 5%.	

Verantwortungsbereich Einkommenssicherung

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Bezahlung Equal pay ab ersten Einsatztag für extern Beschäftigte	fortlaufend	Ermittlung des Vergleichslohn bei gleicher Qualifikation	Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung	Hohe Resonanz bei Kundenbetrieben und stärkere Motivation bei Beschäftigten	Ermittlung an Pflege der Daten und Abgleich in zvoove	
Prämienystem für interne Mitarbeitende	Seit 2020	Quartalsweise Abrechnung nach vorgegebenen Kriterien	Wir möchten bestehenden Mitarbeitenden Wertschätzung entgegenbringen und sie an unser Unternehmen binden. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeberattraktivität steigern.	Mitarbeitermotivation, -zufriedenheit und Mitarbeiterbindung ist durch Prämienmodell gestiegen	30 % der internen Beschäftigten erhalten eine Bonusprämie	
Jobrad	Seit 2022	Angebot wurde an alle internen Mitarbeiter*innen versendet	Wir möchten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit geben, mit energiefreundlichen Fortbewegungsmöglichkeiten zur Arbeit zu kommen und unseren Beitrag zur Energieeinsparung leisten	20% aller Beschäftigten haben sich bereits durch Kooperationspartner beraten lassen	Kennzahlen können durch Vertragsabschlüsse gemessen werden	

Verantwortungsbereich Kundenverhältnis

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Umsetzungs- stand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kundenbefragung	fortlaufend	seit 2020 einmal pro Quartal	Wir wollen unser Dienstleistungsang ebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren. Wir möchten kritische Punkte beseitigen und die Kundenbindung verstärken.	Wir konnten unser Angebot im Bereich Personalvermittlung von Fach- und Führungskräften ausbauen. Wir sind auf die Kritik an der Begleitung unserer Mitarbeiter*innen am ersten Arbeitstag eingegangen und haben unsere Leistungen in diesem Bereich verbessert.	Die Rücklaufquote unserer Kundenbefragunge n beträgt 62%.	
Kundenberatung	fortlaufend	Seit 2013 einmal pro Halbjahr bzw. bedarfsorientiert	Unterstützung der Kundenbetriebe in allen Fragen zum Thema Personalmanage- ment	Beratungen mit Betriebsräten und Erläuterungen von Beschäftigten in Kundenunternehme n zum Thema Arbeitsrecht und AÜG	Kundenfeedback durch Befragung der jeweiligen Teilnehmer*innen	

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. Stand: 03_22

