

ZEITARBEIT MIT VERANTWORTUNG

Unser CSR-Engagement



MCG Memmingen GmbH
Dickenreiser Weg 61
87700 Memmingen
www.mcg-mm.de

Das sind wir

LEIDENSCHAFT FÜR MENSCHEN.

Wir bringen hochqualifizierte Ingenieure, Techniker und Fach- und Führungskräfte und interessante, innovative Unternehmen (schwerpunktmäßig in der Automobil- und Luftfahrtindustrie) zusammen.

Mit unserem persönlichen Beratungsstil auf Augenhöhe und unserer jahrelangen Erfahrung im Personalbereich unterstützen wir Sie bei der Suche nach Ihrem Traum-Job!



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 2018 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 großgeschrieben 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.



Unsere Ansprechpartnerin für CSR:

Simone Schedl

simone.schedl@mcg-gmbh.de

Tel.: +49 8331 750 45 00

Das machen wir schon

Wir fördern seit der Unternehmensgründung im Jahre 2011 die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dazu stellen wir unseren Mitarbeiter:innen kostenlose Getränke wie Mineralwasser, Tee und Kaffee sowie frisches Obst zur Verfügung.

In unserem Unternehmen achten wir bei der Modernisierung und Anschaffung der Ausstattung darauf, dass die Produkte für einen langen Lebenszyklus konzipiert sind. Auch bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Büroverbrauchsmaterialien legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang.

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.

Seit 2019 unterstützen wir als Mitglied der PEAK PERFORMER „Die Gemeinschaft leben und erleben“ folgenden Zweck: Wir wollen uns für Kinder und Jugendliche einsetzen, um diesen die Werte zum Erreichen persönlicher Spitzenleistungen zu vermitteln. Jährlich wird hierbei ein sozialer Verein, wie z.B. Mannheimer Verein Kinderhospiz Sterntaler e. V. u von Matthias Steiner oder die Felix-Neureuther-Stiftung unterstützt.

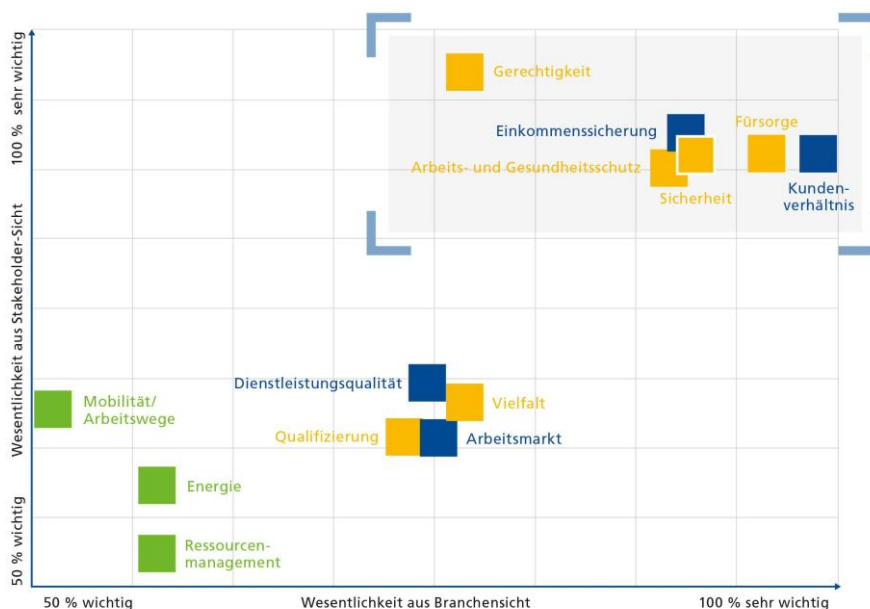
Unsere wesentlichen Themen

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 Fürsorge, Gerechtigkeit, Einkommenssicherung gelegt.

iGZ-Stakeholderbefragung, Februar/März 2021





Hinweis zur Grafik: Orange = Sozialer Bereich; Grün = Umweltbereich; Blau = 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	Ab Oktober 2021	Soll ab 2021 jedes Jahr im Oktober durchgeführt werden.	Wir möchten unsere Mitarbeiter binden, Fluktuation vermeiden und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter in unsere Geschäftspraktik einbeziehen.	----		
Mitarbeiter-Treffen	seit 2015	Wird 1-2 jährlich durchgeführt.	Mitarbeiterbindung	Bessere Vernetzung und intensiverer Austausch mit den Mitarbeitern.	An den Mitarbeiter-Stammtischen nehmen durchschnittlich 12 Personen teil.	
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 2018	erfüllt	Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und vertrauensvollen Umgang mit allen Beteiligten der Zeitarbeit.	Der iGZ-Ethik-Kodex steht einsehbar auf unserer Homepage.	Jedem Mitarbeitenden wird der Ethik-Kodex ausgehändigt.	

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, Wasser, Kaffee und Tee	Seit Jahresbeginn 2015	erfüllt	Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern.	Wir stellen kostenlos zweimal in der Woche einen Korb mit frischem Obst zur Verfügung. Kaffee, Tee und Wasser sind für alle Mitarbeiter zugänglich.	Das Obst ist nicht immer vergriffen, Wasser muss regelmäßig nachgefüllt werden. Kaffee und Tee werden je nach Jahreszeit mal mehr, mal weniger genutzt.	
Begehung von Arbeitsplätzen	Seit 2015	Erfüllt, wird jährlich durchgeführt.	Einen sicheren, gesunden Arbeitsplatz erhalten.	Alle Arbeitsplätze sind gut und sichereingerichtet und	Umsetzung wird über unsere TÜV-Audits regelmäßig überprüft.	

Erläuterung der Ampelsymbole:



= umgesetzt




= zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit




= noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt


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
Bezahlung nach Ausbildung und Leistung, unabhängig vom Geschlecht.	Seit 2012		Wir wollen eine weiterhin gleiche Vergütung, geschlechterunabhängig, in unserer Betriebsstruktur gewährleisten.	Bei gleicher Qualifikation erfolgt bisher auch eine gleiche Vergütung.	Durch die Vorgaben (Equal Pay) vom Kunden ist Vergütung vorgegeben.	


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 Mitarbeitern die Scheu vor ANÜ nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen. Arbeitgeberattraktivität steigern.	Pro Jahr werden viele unserer Mitarbeitende von unseren Kundenbetrieben übernommen.	Die Übernahmequote liegt bei über 50 %.	

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
Einführung eines Prämiensystems für interne Mitarbeitende	Seit 2014		Mitarbeitern Wertschätzung entgegenbringen und sie an das Unternehmen binden. Arbeitgeberattraktivität steigern.	Prämien für Tipgeber werden bereits ausbezahlt. Prämien für Lizenzen, neue Erfindungen bezahlt.	In 2021 wurden Prämien in Höhe von über 15 T€ ausbezahlt.	


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	Seit 2019 fortlaufend	3 Monate nach Arbeitsbeginn des Mitarbeiters und generell nach Ausscheiden des Mitarbeiters oder Ende des Projektes.	Unser Dienstleistungsangebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren. Kritische Punkte beseitigen, Kundenbindung stärken.	Wir konnten unser Angebot im Bereich Personalvermittlung ausbauen. Kritik: die Erreichbarkeit für Kunden wurde verbessert.	Die Rücklaufquote unserer Kundenbefragungen beträgt 70%.	

Wir haben unseren CSR-Bericht in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Stand: 29.11.2021

Erläuterung der Ampelsymbole:

 = umgesetzt

 = zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit

 = noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt