

## Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht. Als Personaldienstleister mit langjähriger Kundenstruktur hier im Rhein-Main-Gebiet sehen wir unsere Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit. Deshalb sind es vor allem die sozialen und die Arbeitssicherheit betreffenden Nachhaltigkeitsthematiken, die für uns als Unternehmen wichtig sind und auf die wir als Personaldienstleister den größten Einfluss haben. Wir gestalten die Arbeitswelt von Morgen mit und helfen einander, das ist unser Prinzip, nach dem wir täglich arbeiten. Was bedeutet nachhaltig Leben in unserem Alltag?

Viele Menschen haben gerade »Klimagefühle«.

Wir alle verdrängen täglich die Klimakrise. Vielleicht stutzt du an dieser Stelle – und vermutlich gehörst du tatsächlich zu den Menschen, die im Vergleich zu anderen bereits ein hohes Problembewusstsein haben. Und dennoch ist es eine mit Gewissheit zutreffende Feststellung: Wir alle verdrängen täglich die Klimakrise. Vor allem: die damit verbundenen Gefühle. Nur sehr selten hat unsere Untätigkeit in Sachen Klima heutzutage etwas damit zu tun, dass wir über zu wenig Wissen verfügen. Die sogenannte Wissens-Defizit-Hypothese, die dies annahm, wurde bereits widerlegt.

Dennoch wird auch heute noch über viele Fakten der Klimakrise überhaupt nicht berichtet. Oder es werden sogar gezielt Falschinformationen verbreitet. Immerhin wird jedoch mittlerweile allen Menschen hierzulande einmal der Begriff »Fridays for Future« begegnet sein. Und jede\*r könnte und sollte sich zumindest fragen, warum die dort zusammengeschlossenen Jugendlichen so vehement und beharrlich sind. Dennoch gilt: Wenn wir mit Fakten zur Klimakrise konfrontiert werden, greifen ganz schnell Abwehrmechanismen, um uns emotional zu schützen. Dies trifft natürlich auch auf uns zu. Diese Verdrängung ist ein Stück weit sogar notwendig, denn die Klimafakten sind in ihrer Botschaft absolut erschütternd und stellen (fast) unser ganzes Leben infrage.

Wenn wir plötzlich aufwachen aus dem Traum, dass das Leben immer so weitergeht, wie wir es bisher kannten – in Frieden und ohne Mangel –, so kann diese erschreckende Erkenntnis in hohem Maße unser Sicherheitsgefühl tangieren. Die innere Abwehr von Klimafakten und den damit verbundenen Gefühlen ist dabei zunächst einmal eine sinnvolle Schutzreaktion. Und dennoch brauchen wir eine gute Balance zwischen einer gesunden Abwehr und der Auseinandersetzung mit den Klimafakten und ihrer Bedeutung. Mit guter Balance meinen wir, dass ein zu wenig an Reaktion zur Folge hat, dass wir es versäumen, die Krise anzugehen, weil wir zu erschüttert sind, um etwas zu tun.

Ein zu viel an mentaler Abwehr hingegen kann zur Folge haben, dass die Klimakrise unsere Lebensgrundlage zerstört, weil wir uns im inneren Kampf aufreiben. Finden wir nicht dieses innere Gleichgewicht, die gute Balance, werden wir nichts aktiv gegen die Klimakrise und ihre Folgen unternehmen.

**Warum uns unsere Psyche schützt**

Auf den zweiten Blick leuchtet ein, dass wir uns nicht permanent mit dieser größten aller je da gewesenen Menschheitskrisen auseinandersetzen können, denn wir müssen unser Erleben und Verhalten immer im Kontext unseres Umfelds und unseres Alltagslebens betrachten: Die meisten bewegen sich in oftmals fordernden und anstrengenden Lebensalltäglichkeiten, die allein schon ein hohes Maß an Ausdauer und Energie von uns einfordern: Wir sind ständig dabei, uns selbst neu zu erfinden, hochgesteckte Ziele zu erreichen und »zu performen« – denn in unserer schnelllebigen Welt ist vermeintlich für jede\*n von uns Perfektion wie aus dem Ladenregal zu haben.

Jedenfalls wirkt das bei anderen so, als wären sie perfekter als wir – was wohl bei den meisten in großem Widerspruch zur eigenen alltäglichen Realität und Selbstwahrnehmung steht. Wir sind daher ständig unter Druck und im Grunde überfordert uns, was das neoliberale System und die damit einhergehende Art zu leben und zu wirtschaften von uns verlangen und was die Gesellschaft uns als notwendig und erstrebenswert suggeriert.

Andererseits kann die permanente Konsummöglichkeit zu Omnipotenzgefühlen oder Allmachtsfantasien führen, was oft mit einem Gefühl von Abgetrenntsein von der Umwelt einhergeht: Der Mensch ist getrieben von der Fantasie, der Natur überlegen zu sein, sie beherrschen zu können, alles erreichen, haben und bezwingen zu können. Die meisten Menschen erleben sich kaum noch als Teil der Natur – der wir aber nun mal sind.

Hinzu kommen die alltäglichen, oft nicht zu unterschätzenden Herausforderungen: Wer bereits vierzig Stunden in der Woche gearbeitet hat und sich anschließend noch um Kinder, einen pflegebedürftigen Elternteil oder auch nur die eigene Steuererklärung gekümmert hat, gefühlt Hunderte Nachrichten in fünf verschiedenen Messengern beantwortet und sich durch Tausende Schnäppchen geklickt hat, um am Ende doch nichts zu kaufen, hat oft keine Kapazitäten mehr für Gefühle, erst recht nicht für Klimasorgen oder gar -engagement. Wir sind viel zu beschäftigt oder gar getrieben, die Fülle unseres Lebensalltags zu bewältigen. So sehr, dass vielen sogar die Zeit oder Energie für soziale Kontakte oder Hobbys fehlt. Vor die Wahl gestellt, ob wir uns heute lieber mit den neuesten Klima-Schreckensmeldungen beschäftigen oder uns stattdessen mit einer lieben Freundin verabreden, müssten die meisten von uns vermutlich nicht lange überlegen.

Die menschliche Psyche ist faszinierend: Unser Unbewusstes findet allerlei kreative Lösungsmöglichkeiten, um unangenehme Spannungszustände und Gefühle von uns fernzuhalten. Einige dieser Abwehrstrategien mit Klimabezug möchten wir dir gerne näher vorstellen, damit du in Zukunft selbstbestimmt entscheiden kannst, wie du auf die Klimakrise reagieren möchtest. Und bestimmt wirst du – wie wir uns auch – dich und andere wiedererkennen.

**Die Pseudoberuhigung:** Der Glaube, eine einzelne Handlung könnte das ganze Problem lösen. Eine Milchmädchenrechnung, denn außer Acht lassen wir hier gerne unser zugrunde liegender, vielleicht zu hoher oder besser gesagt üblicher Lebensstil. Es findet sich in Aussagen wie: »Ich flieg ja schon kaum in den Urlaub, da kann ich wenigstens weiter Fleisch essen«, oder: »Jetzt haben wir immerhin die Fotovoltaik auf dem Dach, bis wir das mit unserem Diesel angehen können, brauchen wir noch ein paar Jahre«. Aber es ist doch so: Selbst wenn wir in bestimmten Lebensbereichen bereits emissionsarm aufgestellt sind, reicht das doch nicht. Wir brauchen in den Bereichen Energie, Konsum, Wohnen, Mobilität und Ernährung null Emissionen. Null.

Wenn es um das »Verrechnen von klimaschädlichen versus -schützenden Verhaltensweisen« geht, bietet es sich an, eine wichtige menschliche Grundtendenz näher zu betrachten, weil sie gerade für die Klimagefühle wichtig ist, nämlich den sogenannten Single Action Bias. Der Begriff meint unsere menschliche Tendenz (»bias«), uns in unserem Stress mit den ökologischen Krisen bereits nach einer einzelnen umweltfreundlichen Handlung (»single action«) besser und entlasteter zu fühlen.

Dafür gibt es viele Beispiele: Wer die unangenehme Reportage »Seaspiracy«, in der es um die Auswirkungen des industriellen Fischfangs geht, angeschaut hat und sich in der folgenden Woche gegen den Verzehr von Fisch entscheidet, wird sich wegen dieser einzelnen Entscheidung vermutlich schon besser fühlen. Durch diese schnelle Entlastung bleibt es dann jedoch bei nur der einen kleinen, individuellen Verhaltensänderung, die vielleicht nach zwei, drei weiteren Wochen schon weniger konsequent ausfällt. Und schnell ertappen wir uns wieder dabei, wie wir Fisch kaufen, zubereiten und verzehren, als sei nichts. Oder noch einfacher: Wenn ich mir Sorgen um das Klima mache, reicht es für meine psychische Beruhigung schon aus, mich an diesem einen Dienstag fürs Fahrrad statt fürs Auto zu entscheiden. Die innere Entlastung stellt sich prompt ein.

Nicht falsch verstehen, es ist super, wenn wir mal auf Fisch verzichten oder dienstags mit dem Rad fahren. Es wird nur der Dimension der Krise überhaupt nicht gerecht. Die Beruhigung, die nach einer derart singulären Verhaltensänderung auftritt, kann somit nur eine Pseudoberuhigung sein, denn das Grundproblem bleibt unverändert bestehen. Der Single Action Bias ist in uns Menschen fest verankert, wir werden ihn nicht los.

Die einzige Hilfe, die es an dieser Stelle gibt, ist, immer wieder auf ihn aufmerksam zu machen. Ihn zu kennen, sich selbst an dieser Stelle und das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen und anderen Menschen von ihm zu berichten.

Hinzu kommt das Verdrängen und Verleugnen. Wie wir uns unangenehmer Gefühle entledigen...Wenn unangenehme Fakten einfach weggeschoben werden oder gar regelrecht vergessen werden, spricht man von »Verdrängung«, das Beispiel zeigt dies: »Ich möchte mir gar nicht vorstellen, was passiert, wenn dieser oder jener Kipppunkt überschritten wird.« Prompt denken wir nicht mehr dran. Verdrängung funktioniert. Tatsächlich verdrängen wir alle ständig erfolgreich irgendetwas – und oft sind das entsprechende Wissen und damit auch das unangenehme Gefühl tatsächlich (vorübergehend) wie weg. Und wer verdrängt nicht gerne den Gedanken an die Notwendigkeit, sämtliche Buchführungsunterlagen für die nächste Steuererklärung zu sammeln und ordentlich abzulegen? Oder die Tatsache, dass es für die eigene Gesundheit wirklich günstig wäre, weniger Chips und Schokolade zu essen und stattdessen mehr Sport zu treiben? Normalerweise holen uns verdrängte Themen in unserer Psyche irgendwann wieder ein, zum Beispiel wenn das Erinnerungsschreiben des Finanzamtes eintrudelt oder eine ärztliche Kontrolle ergibt, dass die Cholesterinwerte bedenklich in die Höhe geschossen sind. So ist es bei den meisten Menschen auch mit der Klimakrise. Aber Klima- und Biodiversitätskrise sind eben kein weiteres Problem auf der Weltbühne. Sie bedrohen die Bühne an sich. Es ist daher in den meisten Fällen unzureichend, wollten wir mit der Klimakrise so umgehen, wie wir es mit anderen Konfliktthemen gewohnt sind. Hinzu kommt der erhebliche Zeitdruck.

An dieser Stelle landen wir direkt beim nächsten Hemmnis der psychischen Bewusstwerdung und Verantwortungsübernahme: »Die Politik muss das richten, was soll ich als Individuum denn schon machen?« Stimmt – aber nur zum Teil.

Diese Verschiebung von Verantwortlichkeiten von uns auf andere ist auch eine Form von Abwehr, die es uns erlauben soll, einfach weiterzumachen wie zuvor. Aber Vorsicht vor zu schneller Verurteilung: Neben reiner Bequemlichkeit können sich auch Überforderung und Hilflosigkeit dahinter verbergen. Denn wenn die Last einer Aufgabe zu groß wird, muss die damit verbundene Überforderung gegebenenfalls abgewehrt werden, da sie sonst zum Beispiel zu Ohnmachtsgefühlen führen kann oder selbstwertschädigend wirkt. Wer Verantwortung abwehrt, schützt sich vielleicht selbst, damit tut er der Umwelt allerdings keinen Gefallen.

Du kannst wirksam werden und etwas verändern, indem du neue Normen direkt vorlebst. Um hier jetzt mal ein anderes Beispiel zu nennen und zu verdeutlichen, in wie vielen Lebensbereichen solche Normveränderungen möglich sind:

Du könntest beispielsweise zu deiner nächsten Geburtstagsfeier ein komplett veganes (und natürlich trotzdem leckeres!) Essen servieren. Die Menschen werden feststellen, dass es lecker ist und trotzdem (oder gerade deswegen) eine entspannte, tolle Party mit dir feiern. Diese Veränderungen von sozialen Normen werden in den nächsten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnen. Das Gute ist, dass du selbst direkt damit anfangen kannst. Es ist sogar sehr gut möglich, dass du durch die damit verbundenen Ansteckungseffekte mehr Wirksamkeit entfaltest, als wenn du dich für dich allein Tag für Tag pflanzlich ernährst.

Und was können wir als Unternehmen tun? Das fragen wir uns kontinuierlich und versuchen auf diese Weise unseren Fussabdruck zu minimieren! Hilf mit!

*Ihr Christian Koenigsmarck*

Als Unternehmen beobachten wir unsere ganze Wertschöpfungskette und verpflichten uns und unsere Lieferanten die Werte zu teilen, so dass der Gesamtnutzen all unserer Arbeit mit den Kriterien von uns definierten Nachhaltigkeitsaspekte vereinbar ist. Es ist für uns wichtig zu zeigen, dass wir Menschen chancengleich beschäftigen und nachhaltig im Arbeitsmarkt einbringen.

Durch unsere langjährige Expertise schaffen wir es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erreichung ihrer individuellen Berufswünsche oder -ziele tatkräftig zu unterstützen. Das machen wir nicht zuletzt durch unser Weiterbildungsangebot und professionelles Coaching, oder unser Personaldienstleistungsangebot. „Wertschätzung erfahren“ das ist unser Motto im Umgang mit Interessenten, Bewerber, Mitarbeiter und Kunden. So wollen wir unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung gerecht zu werden.

## Die C.I.S. in Bezug auf Nachhaltigkeit

Die C.I.S. ist seit 1990 einer der führenden Personaldienstleister im Rhein-Main-Gebiet. C.I.S. ist als Personaldienstleister für Fachkräfte und Helfer im gewerblich/technischen Bereich und für Fachkräfte in den kaufmännischen Bereichen zuverlässiger Partner von mittlerweile 403 Kunden Deutschlandweit.

Zu den Kernkompetenzen unseres Unternehmens, gehören die Unterstützung von Kundenunternehmen durch Bereitstellung von Personal im Rahmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), die Rekrutierung und dauerhafte Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie seit diesem Jahr auch das Geschäft mit Sicherheitspersonal.

C.I.S. ist Inhabergeführt, dadurch gibt es keinen Umsatzdruck, wir sind komplett Eigenkapitalfinanziert. Aufträge die nicht unsere Sicherheitskriterien erfüllen, lehnen wir grundsätzlich ab. Auch bei Bewerber\*\*innen oder Lieferanten, die sich nicht mit unseren Ethik- und Verhaltensregeln identifizieren können, lehnen wir die Zusammenarbeit ab. Mitarbeiter-, Kundenzufriedenheit und Arbeitssicherheit gehen vor und sind unsere Ziele. Wir erreichen das durch zertifizierte Prozesse und zufriedene Mitarbeiter, die ordentlich bezahlt werden können und unsere zufriedenen Kunden, die faire Verrechnungssätzen bezahlen.

Wir verstehen uns als langfristiger oder lebenslanger Partner für Mitarbeiter und Kunden. So unterstützen wir unsere Mitarbeiter und Bewerber aktiv bei der gesamten Berufslaufbahn. Durch die Besetzung in passende Positionen, die den persönlichen Fähigkeiten entsprechen, aber auch mit Hilfe von fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen erreichen wir eine gewisse Bindung und Identifizierung mit unserem Unternehmen.

Zugleich erfreuen sich unsere Kunden, stets motiviertes Personal zu erhalten, zur dauerhaften Unterstützung, oder zeitlich befristeten, personellen Engpässen. Wir pflegen nachhaltigen und engen Kontakt zu unseren Kunden um bestmöglich helfen zu können.

## Grundsatzklärung

Für unser Ziel einer nachhaltigen SGU-Präventionspolitik (**Sicherheit Gesundheit Umweltschutz**) und ein nachhaltiges und klares Bild innerhalb der C.I.S. zu schaffen, wurde eine Grundsatzklärung verfasst, mit der wir sicherstellen, dass die Ideale und Ziele der C.I.S. von allen Mitarbeitern getragen werden:

Arbeitssicherheit, unsere SGU-Grundsätze die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sind unsere aller Ziele!

Das Ziel der SGU-Präventionspolitik von City Industrie Service GmbH ist, das Wohlbefinden von allen unseren Mitarbeitern zu verbessern, Umweltschutzmaßnahmen und die SGU und Qualitätsziele allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von C.I.S. nahezubringen und gemeinsam im Rahmen einer Selbstverpflichtung die Umsetzung zu realisieren. Dieses wird erreicht, indem darauf geachtet wird, jegliche Gefahr einer Körperverletzung zu vermeiden und auf die Sicherheit von Drittpersonen zu achten und Sachschaden vorzubeugen. Um diese Ziele nachhaltig zu erreichen, müssen alle betroffenen Parteien ihren Beitrag dazu leisten. Unter anderem, werden von C.I.S. alle Aufträge die nicht unseren Sicherheitsstandards genügen, abgelehnt!

Auch abgelehnt werden Aufträge und Anfragen bei denen klar ist, dass PSA erforderlich ist, diese aber nicht abverlangt werden. Außerdem Aufträge mit Arbeiten auf hohen Gerüsten (mit Absturzgefahr).

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, die dazu erforderlichen Mittel bereitzustellen, um:

- ♦ alle betreffenden Personen zu sensibilisieren und zu schulen mit dem Ziel, die Sicherheit, die Gesundheit und den Umweltschutzgedanken (SGU) am Arbeitsplatz zu verbessern.
- ♦ eine aktive Präventionspolitik zu führen.
- ♦ unabhängig von den ermittelten Gefährdungen haben alle Arbeitnehmer die Möglichkeit sich an unseren Arbeitsmediziner:

**Herrn Dr. Björn Müller** Sindlinger Bahnstr. 103 in Frankfurt–Sindlingen

Telefon 0 69 – 37 21 38

und an unsere Sicherheitsfachingenieure:

**Herrn Klaus Helmke** zu wenden. Tel. 0 60 32 / 85 112

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir als Geschäftsleitung:

- ♦ dass sie sich an die erhaltenen Anweisungen und SGU-Ziele halten und die Ausrüstung zum individuellen Schutz tragen.
- ♦ auf ihre eigene Sicherheit und die ihrer Kollegen achten, die LMRA beachten.
- ♦ auf die Gefahren hinweisen, die sie in ihrem Arbeitsumfeld und in Ihrer Umwelt festgestellt haben.
- ♦ dass bei Auftreten eines Unfalles oder einer unsicheren Situation schnellmöglich Meldung an C.I.S. gegeben wird. Grundlagen hierfür ist: DGUV1 § 28 Unterstützungspflichten der Versicherungen Absatz (2) Versicherte haben unverzüglich jeden Unfall der zuständigen betrieblichen Stelle zu melden; sind sie hierzu nicht im Stande, liegt die Meldepflicht bei dem Betriebsangehörigen, der von dem Unfall zuerst erfährt.

Die definierten Ziele erreichen wir durch Wertschätzung und eine faire Behandlung aller Mitarbeiter und durch die nachhaltige Förderung und Entwicklung der Stärken und Kompetenzen. Dies erreichen wir im persönlichen Gespräch, möglichst passgenaue Einsatzplanung und durch interne und externe Weiterbildung.

## Gesellschaftliche und soziale Verantwortung

Menschen stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit.

C.I.S. ist ein inhabergeführter Personaldienstleister mit einem großen Anspruch an sozialer Kompetenz und zeigt das durch verschiedenste Aktionen mit den Mitarbeitern und Führungskräften. Um die bereits bestehenden gesetzlichen Vorschriften, sowie den Führungsleitsätzen in der Grundsatzerklärung und weitere unternehmensinterner Richtlinien eine Grundlage zu geben, ist C.I.S. schon früh dazu übergegangen sich extern zertifizieren zu lassen. So bestehen Zertifizierungen wie DIN EN ISO 9001 und SCC/SCP schon seit 2004, die wiederum unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung nachhaltig untermauern und uns jedes Jahr weiteres Aktions- und Verbesserungspotenzial eröffnet. C.I.S. unterstützt zum Beispiel die Streuobstwiesen im Umland mit aktiver Hilfe. Dadurch wurden neue Bäume gepflanzt und alte erhalten. Zudem ist es ein Ausgleich zur täglichen Arbeit. Allen Mitarbeitern ist die Möglichkeit gegeben sich an der Arbeit zur Erhaltung der Streuobstwiesen zu beteiligen und so einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten. Im Gegenzug erhalten die Beteiligten einen Einblick in biologische Landwirtschaft und bekommen auch einen Teil des Ertrages. Die Geschäftsleitung hat sich auch in diesem Jahr erneut im Denkmalschutz engagiert. Finanzielle Unterstützung der Deutschen Stiftung für Denkmalschutz, weil Denkmalschutz und Denkmalpflege auch etwas zur Nachhaltigkeit beitragen. Auch der NABU ist wieder finanziell unterstützt worden.

Im Sommer haben wir uns aktiv am Schutz der heimischen Fledermäuse beteiligt. Durch den Bau von Behausung und einer durchgeführten Fledermauswanderung. Im Geschäftsbetrieb wird ebenfalls nachhaltig gehandelt. So suchen wir Bewerber und stellen proaktiv Mitarbeiter mit nachhaltig vermittelbaren Qualifikationen unbefristet ein. Dies geschieht unabhängig davon, ob es aktuell einen passenden Auftrag gibt oder nicht, denn wir können für solche Menschen jederzeit bei unseren Kundenunternehmen passende Stellen finden. Im Jahresverlauf 2021 wurden von C.I.S. 152 Mitarbeiter (Vorjahr: 138 Mitarbeiter) im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingestellt oder direkt vermittelt. Die Corona-Pandemie hat auch bei uns Auswirkungen gehabt, mit denen wir nicht gerechnet haben. So haben sich doch einige Mitarbeiter in der zweiten Welle angesteckt. Zum Glück waren alle geimpft und so die Verläufe nur leicht. Wir gewinnen die Mitarbeiter/innen meist durch Mundpropaganda, über die Jobbörse, direkt über unseren Ansprechpartner bei der Arbeitsagentur (Kooperationsvertrag) oder über soziale Medien. So helfen wir auch Menschen mit „bunten“ Lebensläufen wieder Tritt zu fassen. Auch durch die Zahlung von marktgerechten Löhne. 100% aller Mitarbeiter erhalten übertarifliche Zulagen und/oder Fahrgelder/Jobtickets. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten unterstützen wir auch die Gesundheitsvorsorge mit Prämien und einer Verlosung.

Das persönliche Miteinander und die Hilfen die C.I.S. Mitarbeitern und Kunden stellt, geht weit über den anderer Personaldienstleister hinaus, auch das ist Engagement für nachhaltiges Arbeiten. Es sichert uns den Erfolg auch in Zukunft.

Durch die regelmäßige Mitarbeiterbefragung überprüft C.I.S., wie die Mitarbeiter über unsere Ziele denken, aber auch ob Mitarbeiter das Potential und den Willen für eine Weiterentwicklung im Unternehmen besitzen. Auch wird der aktuelle Kenntnisstand, und im Rahmen eines Schulungsplanes ermittelt, ob Weiterbildungsbedarf besteht und wenn ja, wird geplant wann dies geschehen soll. Das Vergütungssystem innerhalb der C.I.S. ist leistungsgerecht, wettbewerbsfähig und transparent. Alle externen Mitarbeiter werden zu 100% übertariflich bezahlt. Die internen Mitarbeiter (außer die Auszubildenden und Mitarbeiter in der Probezeit) der Disposition und im Vertrieb sind nach der Probezeit zusätzlich am Ergebnis unseres Unternehmens beteiligt.

Der Standort von C.I.S. ist perfekt erreichbar und das mit einem geringeren Emissionsausstoß da das Gebäude an einer gut erreichbaren und zentralen Lage befindet. Direkt gegenüber dem Hauptbahnhof Frankfurt am Main. So gelingt uns in der Erreichbarkeit eine flächendeckende Zufriedenheit aller Mitarbeiter und Bewerber, unabhängig vom geographischen Standort der Arbeitsstätte.

Die C.I.S. steht für 100% Compliance in allen gesetzlichen Vorschriften. C.I.S. ist durch die Mitgliedschaft und Unterstützung im IGZ, dem größten Arbeitgeberverband für die Zeitarbeit und durch genau beschriebene und zertifizierte Prozesse und kompaktes internes Fachwissen, kompetent und unterstützt durch eine externe Revision, gut gewappnet gegen Korruption. Unsere Mittel der Korruptionsprävention sind Unterweisungen, Risikobewertung, Verhaltensregeln und Kontrollmechanismen. So wird die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Vorschriften, ob Tarifrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht oder Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, zu einem hohen Prozentsatz gewährleistet.

## Nachhaltigkeit „wirklich Leben“

... und zwar aus gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung von unserem Unternehmen heraus. Die C.I.S. unterstützt Menschen bei der beruflichen Entwicklung und im besten Fall der beruflichen Selbstverwirklichung!

Das Moto „Nachhaltig Leben“ zieht sich durch alle Bereiche und immer unter dem Aspekt der Maximierung des Gesamtnutzens aller Beteiligten. So sehen wir dies als Ziel unseres Schaffens. Den Gesamtnutzen nachhaltig zu gestalten, bedeutet für uns, für alle Beteiligten eine Win-Win-Win Situation zu schaffen, Für unsere Mitarbeiter, für unsere Kunden, ja auch für unsere Lieferanten und damit auch für unser Unternehmen.

Deshalb umfasst dies alle Bewerber, Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Unser Geschäft basiert auf den schnellen, passenden Personalbedarf unserer Kunden zu reagieren, gleichzeitig aber auch alle Bedürfnisse und Ziele unserer Mitarbeiter zu berücksichtigen. In den allermeisten Fällen gelingt uns das. Dies zeigen auch die hohen Übernahmequoten 2021, die jetzt allerdings in der Pandemie mit knapp 15% zwar leicht über dem Vorjahr liegen, aber immer noch rückläufig waren. Hinzu kommt, dass sich unsere Mitarbeiter wohl fühlen und oftmals gar nicht übernommen werden wollen, weil wir in vielen Fällen Equal-Pay zahlen und somit der finanzielle Anreiz oftmals weggefallen ist. Unbefristet sind 98,8% aller Arbeitsverträge. 1,2% resultieren aus dem Wunsch der Mitarbeiter, die konkrete Zeiträume einfach mit Zeitarbeit überbrücken wollen. Und 99,95% (ein Minijobberin ist dabei) sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, wodurch auch die Sozialkassen und das Finanzamt profitiert. Durch unsere Arbeit entlasten wir zudem noch den Arbeitsmarkt und schaffen für unsere Kunden mit einer zusätzlichen „Personalabteilung“ auch im Kundenbetrieb Entlastung.

## Die Nachhaltigkeitsaspekte bei C.I.S.

Zum Aspekt „Strategie zur Minderung der Treibhausgase“ konzentriert sich C.I.S. als reines Dienstleistungsunternehmen auf die am Standort Frankfurt am Main angemietete Büroflächen und Leasingfahrzeuge für diverse interne (selten auch externe) Mitarbeiter. Darüber hinaus gibt es keine weiteren Positionen im Unternehmen mit hoher ökologischer Relevanz. Nichtsdestotrotz werden auch die Lieferketten und Positionen mit kleiner ökologischer Relevanz nicht unbeachtet gelassen. So werden letztlich alle Kategorien unter den Nachhaltigkeitsgedanken mit einbezogen, um eine Minderung von Treibhausgasen den Kosten gegenüberzustellen.

Um den Energieverbrauch zu senken, wird darauf geachtet, dass möglichst alle Mitarbeiter mit der Bahn zu Arbeit kommen. Das wird durch die Übernahme der Fahrtkosten mittels Jobticket zu 91% erreicht. Seit 2018 wird in den Büros darauf geachtet, dass mittels Bepflanzung der Ausstoß an CO<sub>2</sub> in die Umgebungsluft zu 72% neutralisiert wird. Seit 2017 wird das Konzept von „Gemeinsames Nutzen von Kfz“ umgesetzt. Mehrere Vertriebsmitarbeiter teilen sich ein Fahrzeug. Die betroffenen Mitarbeiter nutzen alternativ die öffentlichen Verkehrsmittel. So wird nachhaltiger Umgang mit Kfz umgesetzt. Ab Februar 2023 besteht die Fahrzeugflotte zu 33,3% aus voll elektrisch angetriebenen Fahrzeugen. Bis 2024 zu 66,6% und ab 2025 zu 100%.

Mit einer zentralen Terminal-Server-Architektur besitzt die C.I.S. eine moderne IT, die das Arbeiten von jedem Standort erlaubt und so den Ressourcenverbrauch senkt und durch einen geringeren Stromverbrauch auch den Energieverbrauch insgesamt.

Die C.I.S. berechnet jährlich ihre verursachten THG-Emissionen (100%) Stromtarife vs. Durchschnitt lt. Mainova AG (100%). Unser Stromverbrauch ist gesunken. Wir hoffen ihn noch weiter reduzieren zu können.

Segment	2020		2021	
ÖKO-Strom Mainova	9054 KW/H	100%	6876 KW/H	100%

Durch Fernwärme verursachte THG-Emissionen können leider noch nicht ermittelt werden.

Es gibt auch Ressourcenverbrauch, die durch die Unternehmenstätigkeit verursacht wurden, aber nicht unter unserer Kontrolle stehen. Hierzu zählen neben angemieteten oder geleasteten Sachanlagen ebenfalls der Berufsverkehr der Mitarbeiter, also das Pendeln zur Arbeitsstätte in unternehmensfremden Fahrzeugen sowie das Abfallaufkommen und der Wasserverbrauch im Betrieb.

Durch die Geschäftstätigkeit der C.I.S. ergibt sich letztlich alle übrigen indirekten THG-Emissionen verursacht durch die Leasingflotte der C.I.S., die wichtigste Größe. Diese sind hier wie folgt für das Jahr 2021 aufgeführt:

<b>CO2-Emissionen durch Leasingflotte:</b>	<b>Fahrleistung (km):</b>	<b>Verbrauch (Liter):</b>	<b>CO2-Emissionen (Tonnen):</b>
Volvo	29.943	2.522	107,89
BMW	13.985	1.132	48,42
Alfa	17508	895	38,29

Aktuell sieht die C.I.S. keine Notwendigkeit, zu weiteren Kategorien des Scope 3 Daten zu erheben. Der entstehende Aufwand steht nicht im Verhältnis zum möglichen Nutzen der gewonnenen Daten.

## Compliance (Regeltreue)

C.I.S. steht für 100% Compliance, ob Arbeitsrecht, Tarifrecht, Sozialversicherungsrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz oder die Kernarbeitsnormen des Übereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation. Dies gilt auch für die strikte Einhaltung von unternehmensinternen Richtlinien. Unterstützung bekommen wir hierbei auch von unserem Arbeitgeberverband dem IGZ, bei dem wir seit seiner Gründung 2003 Mitglied sind.

Alle Mitarbeiter von C.I.S. wurden zum AGG, zum Datenschutz und Einhaltungen der SGU geschult und haben sich schriftlich zur Einhaltung verpflichtet. Alle internen Mitarbeiter wurden zu dem noch im Arbeits- und Tarifrecht geschult. Gerade im Personaldienstleistungsgewerbe sind die wichtigen Voraussetzungen für den Erhalt der Erlaubnis durch die Landesagentur für Arbeit Hessen.

Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit hat bei C.I.S. Priorität. Noch vor wirtschaftlichen Nutzen. In enger Zusammenarbeit mit den Kundenunternehmen, der SIFA und der betriebsärztlichen Betreuung gewährleistet C.I.S. die Sicherheit der Mitarbeiter vor Ort. Um dies zu „leben“ und sachgerecht zu dokumentieren ist C.I.S. seit 2004 SCC/SCP zertifiziert. Auch in 2020, im November wurden wir extern nachauditiert in beiden Managementsystemen, SCC/SCP und DIN EN ISO.

C.I.S. hat ein Beschwerdemanagement, bei dem auch anonyme Hinweise möglich sind, hilft bei der Aufklärung von Diskriminierungsfällen, der Achtung von Menschenrechten und der Einhaltung der Kernarbeitsnormen.

C.I.S. arbeitet immer an der Optimierung von Prozessen und Strukturen. Unsere DIN EN ISO Zertifizierung hilft dabei. Bei der Optimierung von unseren Prozessen und Strukturen. Und bei täglichen Besprechungen ist SGU immer Thema (Vorschrift lt. SCP/SCC).

Die IT-Systeme der C.I.S. gewährleisten eine hohe Datensicherheit. Der Datensicherheitsbeauftragte ist auch verantwortlich für die Datensicherheit und -verfügbarkeit auch bei Systemausfällen. Es werden keine externen Server benutzt. Alle relevanten Systeme werden permanent überwacht. Mit tägliche Backup's mit selbstlösender externen Festplatte schützen wir uns vor Datenklau und Schadsoftware.

## Zertifizierungen

C.I.S. ist seit Beginn der Tarifeinführung Mitglied im größten Arbeitgeberverband der Zeitarbeit, dem IGZ. Vom Start weg, seit Oktober 2003, wendet C.I.S. den Branchentarifvertrag zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) an. Dort ist neben dem Entgelttarifvertrag und dem Manteltarifvertrag auch ein Ethik-Kodex verankert. Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität.

Dafür verpflichten sich die Mitglieder im IGZ und dieses wird jährlich durch eine Urkunde dokumentiert.

Durch die Zertifizierung des Managementsystems nach DIN EN ISO 9001 bestätigen wir unseren hohen Qualitätsstandard. Durch das Managementsystem sind kontinuierliche Verbesserungsprozesse und eine hohe Qualitätsorientierung aller Mitarbeiter im Unternehmen gewährleistet. So gelingt uns eine Steigerung der Mitarbeiter\*\*innen und Kundenzufriedenheit. Zusätzlich verfügt C.I.S. seit 2004 die Zertifizierung nach SCC/SCP. In dem Management System mit Schwerpunkt Arbeitssicherheit bestätigt C.I.S. den hohen Standard in dem Bereich. So wird nach sehr strengen Kriterien die Schulung, Ausbildung und externe Prüfung der eingesetzten Mitarbeiter in Bezug auf SGU (SGU steht für (Arbeits-)Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz und ist ein Begriff aus dem SCC-Regelwerk) durchgeführt und durch Zertifikate bestätigt.

## Mitarbeiter / Kunden Befragungen

Jährlich werden alle internen und externen Mitarbeiter und die Kunden von C.I.S. gebeten, an einer Zufriedenheitsbefragung teilzunehmen. Im Jahr 2021 erreichten wir einen neuen Rekordwert, es waren 93,6% mit C.I.S. als Arbeitgeber mindestens zufrieden und 96,2% würden sich erneut bei C.I.S. bewerben. Externe Mitarbeiter würden C.I.S. 94% Prozent weiterempfehlen. Das zeigt auch die Zahlung einer Werbepremie für geworbene Mitarbeiter. 200€ für ungelernete Kräfte und 400€ für Fachkräfte.

Durch die Kundenbefragung wird ermittelt, wie die Leistung von C.I.S. bei den Kunden beurteilt wird. So wird im Rahmen der SCC/SCP Zertifizierung nach jedem Ende der Überlassung eine Kundenbefragung zur Zufriedenheit durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Managementbewertung ein. Aus den Befragungen des Jahres 2021 ergibt sich eine Gesamtzufriedenheit mit den eingesetzten Mitarbeitern von durchschnittlich 87,8 Prozent und 81 Prozent der befragten Kunden würden den eingesetzten Mitarbeiter wieder anfordern. Die Gesamtzufriedenheit mit dem Ansprechpartner der C.I.S. beläuft sich im Durchschnitt auf 94 Prozent.

Für das Jahr 2022 hat sich C.I.S. vorgenommen noch stärker auch den Bereich Nachhaltigkeit in den Befragungen aufzunehmen. Umweltschutz und Rechtssicherheit ist für Mitarbeiter und Kunden wichtige Aspekte, die sie sich von C.I.S. wünschen.

## Mitarbeiterangebote

Da die meisten Mitarbeiter extern eingesetzt sind und somit diese C.I.S. nicht unmittelbar motivieren kann, stellt C.I.S. viele Mitarbeiterangebote zur Verfügung um eine konstant hohe Zufriedenheit aller Mitarbeiter zu erhalten. Für alle internen und externen Mitarbeiter, gibt es viele Möglichkeiten, die Mitarbeiterangebote zu nutzen. Zudem kann jeder Mitarbeiter neue Ideen einbringen und Verbesserungsvorschläge unterbreiten. Ein Beispiel ist die Gesundheitsvorsorge von C.I.S. durch diese werden die Mitarbeiter motiviert, auf Ihre Gesundheit zu achten.

So verlosen wir unter allen Mitarbeiter, die nachweislich etwas für Ihre Gesundheit tun, alle 3 Monate 6 x 400€ und für alle Mitarbeiter die nicht gewonnen haben einen 40 € Einkaufs-Gutschein.

Auch die Regelmäßige Begehung durch den Sicherheitsfachingenieur und dem Betriebsarzt gewährleisten eine gute Gestaltung und Ergonomie der Arbeitsplätze.

Durch Trainingsgeräte im Büro und Fitnessprogramme zwischendurch wird das Gesundheitsbewusstsein gefördert. Auch durch regelmäßige Teilnahme am JPMCC hier in Frankfurt, wo jeder der gerne mitlaufen möchte, teilnehmen kann, fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und wird das Bewusstsein für ein gesundes Leben wird gefördert.

Seit 2020 bieten wir unseren Mitarbeiter\*\*innen an sich an unserem Streuobstwiesenprojekt zu beteiligen. Auch dies kam gut an und soll auch 2022 weiter forciert werden.

Auch durch „Vorleben“ steigert C.I.S. das Bewusstsein für Nachhaltigkeit.  
Als Beispiele seien genannt:

- ♦ Mülltrennung im Büro
- ♦ nur Glas-Mehrwegflaschen für Getränke im Büro
- ♦ weniger Ausdrücke durch Digitalisierung und EDV-Archivierung
- ♦ Beleuchtung im Büro durch energiesparende LED Beleuchtung für angepasstes ausleuchten des Arbeitsplatzes während der verschiedenen Tageszeiten
- ♦ Bezahlung des Jobtickets bei Benutzung der S-Bahn (für alle Mitarbeiter)
- ♦ Soziale Projekte wie Flüchtlingsbetreuung und Denkmalpflege
- ♦ ...und vieles mehr

Frankfurt am Main, den 10.08.2022

Krista Kraus, Christian Koenigsmarck Geschäftsleitung C.I.S.



**Krista Kraus**



**Chr. Koenigsmarck**