

# ZEITARBEIT MIT VERANTWORTUNG

MEDLEASING  
Hafermarkt 2  
24943 Flensburg  
www.med-leasing.de

## Unser CSR-Engagement

Stand 10/2021

### Das sind wir

MEDLEASING ist eine Agentur, die sich auf die Vermittlung von Pflegekräften spezialisiert hat. Der Firmensitz liegt zentral in Flensburg an der Ostsee. Unsere Disponenten stehen unseren Pflegekräften vor, während und nach jedem Einsatz mit fachlicher Expertise zur Verfügung. Mit Leidenschaft sind wir bestrebt, Pflegekräften individuelle Angebote für eine berufliche Zukunft mit MEDLEASING zusammenzustellen. Ein kollegialer, wertschätzender Umgang auf Augenhöhe und aufrichtigem Interesse an jedem einzelnen Mitarbeiter sind fester Bestandteil unserer Unternehmensführung!



### 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 2020 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.



## ETHIK-KODEX

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 und 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 Aktivität 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

Daria Rominski  
[info@med-leasing.de](mailto:info@med-leasing.de)  
Tel. 0461 - 480 85 832





## 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	fortlaufend	seit 2020 jedes Quartal durchgeführt	Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuationen reduzieren und die Bedürfnisse unserer externen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraktiken einbeziehen.	Seit 2020 führen wir Befragungen durch, die bei Mitarbeitenden auf gute Resonanz stößt.	Jeder Mitarbeiter wird befragt.	
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-Ethik-Kodex	seit Beginn unserer iGZ-Mitgliedschaft 2020	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 Website.  Wir werden sowohl von Bewerbern als auch Kunden häufig auf den Ethik-Kodex angesprochen.	Jedem Mitarbeitenden wird der Ethik-Kodex ausgehändigt	

## 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
Obst, Snacks und freie Getränke	seit 3.Quartal 2020	erfüllt	Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern	Wir stellen kostenlos einmal in der Woche einen Korb mit frischem Obst zur Verfügung. Gesunde Snacks stehen jedem Mitarbeiter zur freien Verfügung. Alle Getränke werden jedem Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung gestellt	Obst wird gerne angenommen. Snacks müssen seltener aufgefüllt werden. Getränke werden täglich bis monatlich aufgefüllt.	
Aktivität / Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Fahrrad-Leasing	Jahresbeginn 2022	in Planung	Wir möchten die Gesundheit uns Aktivität der Mitarbeitenden intern wie extern fördern.	Wir haben uns Angebote mehrerer Leasingpartner erstellen lassen	Nach einer Umfrage können sich bereits einige Mitarbeiter vorstellen ein Rad zu leasen, um damit z.B. ins Büro zu fahren.	

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
Förderung der Frauenquote	bis Ende 2023	in Arbeit	Wir möchten einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in unserer internen Betriebsstruktur erreichen.	Bisher konnten wir bei Personaleinstellungen ein Ungleichgewicht der Frauenquote immer mehr ausgleichen.	Der Anteil der Frauen im internen Bereich beträgt aktuell 40%.	
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
Förderung der Anstellung von externen Mitarbeitenden	fortlaufend	fortlaufend	Wir möchten Arbeitskräften die Scheu vor Zeitarbeit nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen.	Wir sind stetig beratend tätig und klären unsere Bewerber auf.	Durchschnittlich beraten wir monatlich ca. 10 potentielle Bewerber	
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
Einführung eines Prämiensystems für Werbung eines neuen Mitarbeiters	3.Quartal 2021	erfüllt	Wir möchten bestehenden Mitarbeitenden Wertschätzung und Belohnung entgegenbringen.	Wir zahlen unseren Mitarbeitenden eine Prämie bei einer erfolgreich geworbenen neuen Pflegekraft	Die Werbepremie beträgt pro geworbene Pflegekraft 500 Euro	
Verantwortungsbereich Kundenverhältnis						
Aktivität / Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kundenbefragung	fortlaufend	seit 2021 einmal pro Quartal	Wir wollen unser Dienstleistungsangebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren.  Wir möchten kritische Punkte beseitigen und die Kundenbindung verstärken.	Wir konnten unser Angebot im Bereich Akquise und Vertragsgestaltung ausbauen.  Wir sind auf die Kritik an der Vertragsgestaltung eingegangen und haben unsere Leistungen in diesem Bereich verbessert.	Die Rücklaufquote unserer Kundenbefragungen beträgt 90%	

**Erläuterung der Ampelsymbole:**



= umgesetzt



= zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit



= noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt