



ZEITARBEIT

MIT VERANTWORTUNG



Unser CSR-Engagement

Stand: 09 / 2025

PDZ GmbH
Landgraf-Philipps-Anlage 66
64283 Darmstadt

Tel. +49 (0) 6151 2 79 79 - 0
Fax +49 (0) 6151 2 79 79 - 44
www.pdz-online.de

Das sind wir



Als innovativer Personaldienstleister und erfahrene Transfergesellschaft bundesweit mit Schwerpunkt im Rhein-Main-Neckar-Gebiet beraten wir Unternehmen und bieten Lösungen bei der Anpassung ihrer personellen Strukturen in einer ganzheitlichen Betrachtung. In diesem Zuge begleiten wir verantwortungsvoll und wertschätzend Arbeitnehmer bei der aktiven Gestaltung ihrer erfolgreichen Zukunft, damit sie eine neue berufliche Perspektive erhalten bzw. Transferdienstleistungen, von Mensch zu Mensch, um zielgerichtet und effektiv zu einem neuen Startpunkt zu gelangen. Gegenseitige Wertschätzung, langfristige Partnerschaften und Gewinner auf allen Seiten sind unsere wichtigsten Ziele.

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 2013 Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP, vormals iGZ), dem mitgliederstärksten Wirtschafts- und 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 GVP-Ethik-Kodex verpflichtet. Der Kodex steht für eine seriöse, faire und respektvolle Zeitarbeit, bei der das Thema der unternehmerischen Verantwortung groß geschrieben wird. Der GVP-Ethik-Kodex hat eine nachhaltige Qualitätssicherung gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern im Fokus und geht über die bestehenden gesetzlichen Vorschriften hinaus. Eine Mitgliedschaft im GVP wird von vielen Beteiligten

gleichbedeutend mit einem Gütesiegel gesehen. Gleichzeitig sind wir transparent. Unser Mitgliedsverband GVP hat eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle 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.

Gemeinsam mit unserem Branchenverband GVP strukturieren und dokumentieren wir unser CSR-Engagement. Im hier vorliegenden Bericht stellen wir unsere CSR-Maßnahmen transparent dar 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 fachübergreifenden Arbeitsgruppen neue Ziele, Maßnahmen und Aktivitäten. Wichtig ist uns dabei, dass aus jedem internen Fachbereich die Mitarbeitenden Mitspracherecht haben. 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:

Fabian Schliep

Head of HR

f.schliep@pdz-online.de

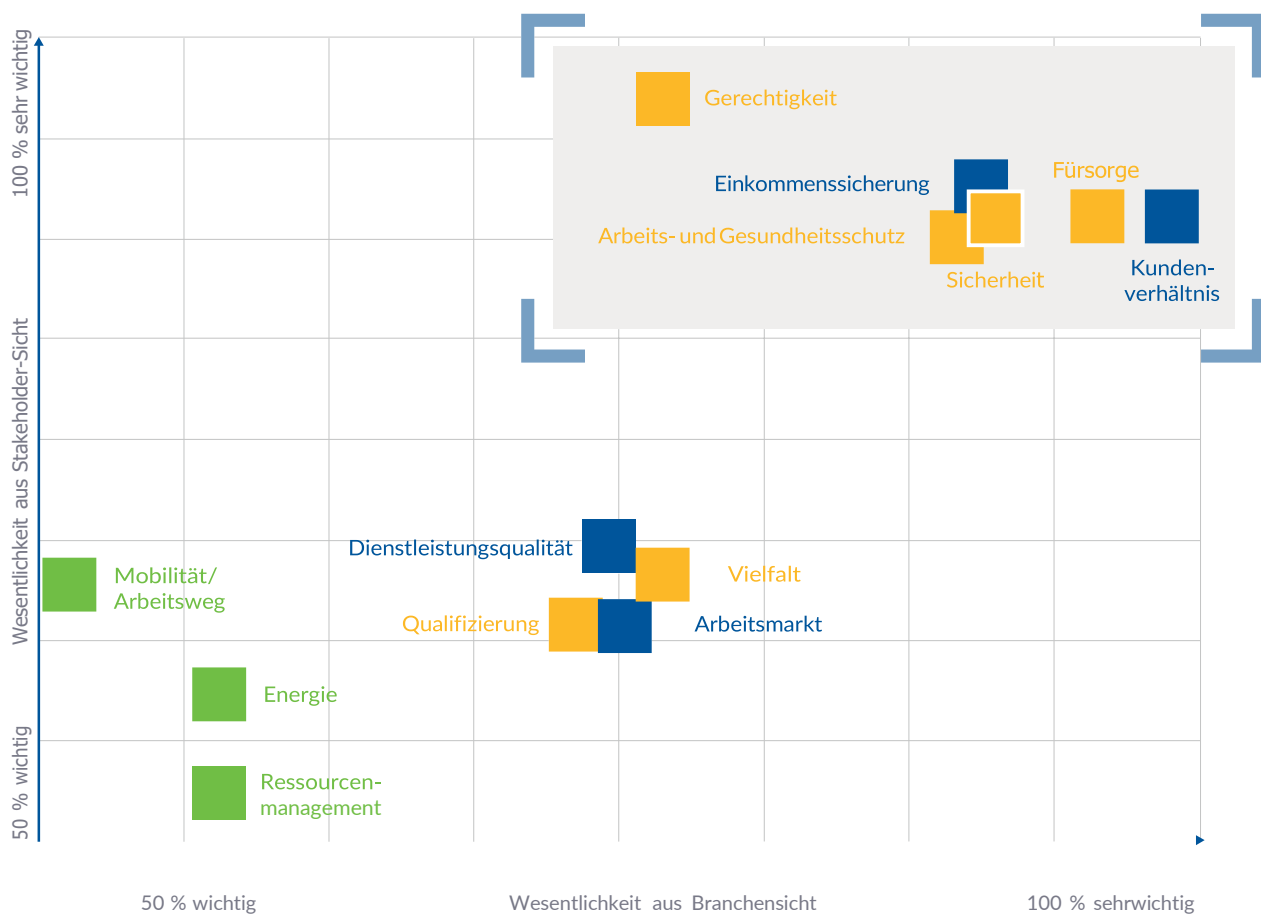
Das machen wir schon

Wir fördern seit 2001 die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dazu haben wir u.a. Getränkespender, aktive Pausen oder bei Bedarf die Möglichkeit einer gesundheitsmedizinischen Massage installiert. Des Weiteren arbeiten wir seit 2003 mit der Organisation BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH zusammen und stellen dadurch alle umzusetzenden arbeitsmedizinischen und arbeits-sicherheitsrelevanten Themen dar. Außerdem legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonen Umgang mit Büromaterialien. Beispielsweise verzichten wir so gut es geht auf Ausdrucke und haben für den notwendigen Fall komplett recycelbares Kopierpapier angeschafft.

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, Arbeitsmarkt und Dienstleistungsqualität gelegt.



iGZ-Stakeholderbefragung, Febr./März 2021

■ Sozialer Bereich
 ■ Umwelt
 ■ Wirtschaft

Verantwortungsbereich Fürsorge

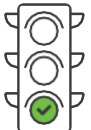
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Einrichtung einer Schlichtungsstelle gem. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).	fortlaufend	mit Gründung der PDZ GmbH	Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	Information der Mitarbeitenden und schaffen einer vertraulichen Anlaufstelle im Fall von Ereignissen	Aushändigung des AGG als Vertragsanlage an jeden Mitarbeiter. Keine Meldung an die Schlichtungsstelle seit Gründung	
Systematisches Kompetenzmanagement	fortlaufend	Eingeführt und in Anwendung	kompetenzorientierte Personal- und Organisationsentwicklung	Ableitung von Kompetenzen im Fachbereich	Grafisches Auswertungsergebnis für die Teilnehmenden	
Befragung von externen Beschäftigten	fortlaufend	seit 2018 jedes Jahr im Oktober durchgeführt	Qualitätssicherung im Rahmen der TÜV-Zertifizierung nach AZAV	Tolle Resonanzen und Optimierung einiger Prozessabläufe wie beispielsweise die Einführung seit 2022 des „Mobilen Arbeitens“	Zufriedenheitsfragebogen	
Zweitägiger Workshop „Resilienz- und Stressmanagement“	Oktober 2023	umgesetzt	Prävention und Gesundheitsmanagement	Entwicklung von Kompetenzen und Selbstwirksamkeit hinsichtlich des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Schaffen von Bewusstsein für die Einflussfaktoren auf die körperliche und mentale Gesundheit.	Teilnahmebestätigung	
Anwendung des GVP-Ethik-Kodex	seit Beginn unserer GVP-Mitgliedschaft 2013	erfüllt	Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und vertrauensvollen Umgang mit allen Beteiligten der Zeitarbeit.	Der GVP-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, eigene Rubrik „Werte“, angezeigt.	
Hinweisgeber-schutzgesetz	1.12.2023 - fortlaufend	erfüllt	Das Gesetz soll Personen schützen, die in ihrem Umfeld durch ihre Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße	Implementierung einer Melde-Software und Einrichtung einer Melde- und Kontrollstelle (Ombudsmann)	PDZ Compliance Tool Integrity Line	

			aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und verdienen daher Schutz vor Benachteiligungen.			
Charta der Vielfalt	Februar 2024 - fortlaufend	erfüllt	Mit der Umsetzung der Charta der Vielfalt schaffen wir ein wertschätzendes Umfeld für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft u. Nationalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.	Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Toleranz. Als Unternehmen verstehen wir Vielfalt als unsere Stärke. Das führt zu einem sehr positiven Arbeitsklima und seit CSR-Erhebung null Fluktuation	Urkunde der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration	
Umsetzung §3 Abs. 1 Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)	Juni 2025	abgeschlossen	Gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Teilhabe von Menschen mit Behinderung an unseren Dienstleistungen (konkret: Karriereportal)	Implementierung eines eigenen Menüs mit Text- und Grafikwerkzeugen sowie Lesehilfen auf unserer Homepage www.pdz.de	Voll funktionsfähig auf Homepage	
Auszeichnung „Arbeitgeber der Zukunft“	bis Oktober 2025	abgeschlossen	Weitere Optimierung der Nachhaltigkeit und Digitalisierung	Sehr guter Abschluss im Prüfverfahren des Deutschen Innovationsinstituts für Nachhaltigkeit und Digitalisierung	Urkunde des Deutschen Innovationsinstituts für Nachhaltigkeit und Digitalisierung	

Verantwortungsbereich Werte

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Veröffentlichung unserer Unternehmenswerte auf unserer Homepage	Juni 2024	umgesetzt	Transparenz und Commitment gegenüber Geschäftspartnern, Kunden und Mitarbeitenden.	Wir zeigen, wofür wir stehen.	Homepage, eigene Rubrik „Werte“	

Verantwortungsbereich Qualifizierung

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Einführung der e-learning Plattform „Masterplan“ Im Rahmen dessen Einführung von Pflichtschulungen zu unternehmensrelevanten Themen wie z.B. Arbeitssicherheit	fortlaufend	eingeführt Dez.2024	Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowohl fachlich als auch im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung	Systemimplementierung incl. Einweisung der Mitarbeitenden	Leistungsfortschritt der Mitarbeitenden wird per Punktesystem erfasst	
Ausbildung einer Mitarbeitenden zur zertifizierten ganzheitlichen Gesundheitsberaterin	März 2024 – Juni 2025	abgeschlossen	Interne Multiplikation präventiver Maßnahmen zur Gesundheits-erhaltung der Mitarbeitenden	Erweiterung von Know-How im Themenbereich Gesundheit	Abschlusszertifikat	

Verantwortungsbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

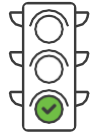
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Zusammenarbeit mit BAD	dauerhaft	erfüllt	Wir verpflichten uns den gesetzlichen und einsatzbezogenen Regelungen und haben hierzu den Arbeitssicherheits- und arbeitsmedizinischen Dienst beauftragt	Regelmäßige Begehungen des Büros und regelmäßiger Austausch mit dem Beauftragten des BAD	Broschüre Bildschirmarbeitsplatz, Unterweisung Angestellte, Fluchtwegeplan	

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 Übernahmen von externen Mitarbeitenden, Organisation von neuen Anstellungsverhältnissen von Transfermitarbeitern	fortlaufend		Wir möchten Arbeitskräften beispielsweise die Scheu vor Zeitarbeit nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeberattraktivität noch weiter steigern.	Pro Quartal werden viele Mitarbeitende von unseren Kundenbetrieben übernommen.	Die Übernahmequote liegt im Durchschnitt bei 60 %	
Cyber-Security-AwarenessPLUS-Training für alle internen Mitarbeiter	August 2024	abgeschlossen	Wahrung der IT- und Office-Sicherheit sowohl im Büro als auch außerhalb (Home-Office, Dienstreise)	Wissenstransfer zu den Themen IT-Service & Office-Sicherheit, Passwortsicherheit, sichere Nutzung von E-Mails, Phishing & Social Engineering, sichere Nutzung von Mobilgeräten sowie Erreichung der notwendigen Achtsamkeit.	Abschlusszertifikate der Mitarbeiter nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung	

Verantwortungsbereich Umwelt und Ressourcenmanagement

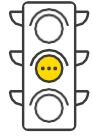
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Entsorgung von Müll	fortlaufend	fortlaufend	Verantwortungsvolle und sichere Entsorgung zur Vermeidung von Umwelt- und Gesundheitsschäden, Zuführung wiederverwendbarer Materialien in den Recyclingkreislauf	Die Müllentsorgung erfolgt über die Firma EAD in Darmstadt. Nachfolgenden gibt der EAD mit seiner DNK-Erklärung Einsicht in seine Tätigkeiten und Leistungen und übernimmt Verantwortung für die Auswirkungen seines Handelns gegenüber der Umwelt und seinen Mitarbeitenden: Nachhaltigkeit EAD - Eigenbetrieb für kommunale Aufgaben und Dienstleistungen (darmstadt.de) Die Mülltrennung erfolgt nach Wertstoffen, Altpapier und Bioabfall.	Alle internen Mitarbeitenden sind aufgefordert, der Mülltrennung nachzukommen.	
Entsorgung von Sondermüll und gefährlichen Abfällen	fortlaufend	fortlaufend	Verantwortungsvolle und sichere Entsorgung zur Vermeidung von Umwelt- und Gesundheitsschäden, Zuführung wiederverwendbarer Materialien in den Recyclingkreislauf	Toner für Drucker/Kopierer werden leer an den Hersteller zurückgegeben und dort einem Recyclingverfahren zugeführt. Batterien/Akkus werden über offizielle Sammelstellen entsorgt. Unser IT-Dienstleister entsorgt nicht mehr benötigte EDV-Technik nach entsprechenden Sicherheitsstandards. Im kaufmännischen Bürobetrieb entstehen keine gefährlichen Abfälle.	Alle internen Mitarbeitenden sind angewiesen, die beschriebenen Entsorgungswege einzuhalten.	

Mitarbeiter/innen Information zur Verordnung zur Si- cherung der Ener- gieversorgung über kurzfristig wirksame Maß- nahmen	Sept. 2022 – Feb- ruar 2023 Oktober 2022 – Oktober 2024	Umgesetzt bzw. in Umsetzung	Energieeinsparung im Gebäudebe- reich durch Absen- kung der Raum- temperatur in den Bürräumen wäh- rend der Heizperi- ode	Signifikante Sen- kung des Energie- verbrauchs	Energieaudit, Anweisung interne Maßnahmen	
Fahrradleasing für interne Mitarbei- tende im Rahmen von Gehalts- umwandlung	fortlaufend	eingeführt	Möglichkeit für unsere Mitarbei- tenden, sich um- weltschonend und kostengünstig fort- zubewegen. Steigerung der Arbeitgeberattrakti- vität.	Kooperation mit Fahrradleasing- anbieter im Mai 2024 vertraglich fixiert.	Informationsver- anstaltung für unsere Mitarbei- tenden im Mai 2024	

Verantwortungsbereich Einkommenssicherung

Aktivität/ Maß- nahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Um- setzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kenn- zahlen?	Status
Einführung eines Prämienystems für interne Mitar- beitende	2022/2023, fort- laufend	umgesetzt	Wir möchten be- stehenden Mitar- beitenden Wert- schätzung entgegen- bringen und sie an unser Unter- nehmen binden. Außerdem möch- ten wir unsere Ar- beitgeberattrakti- vität steigern.	Motivationsförde- rung und Wach- samkeit der Mitar- beiter bei Auf- tragsabwicklungen im operativen Be- reich	Excel-Tabelle aus- zahlbarer Prämien	

Verantwortungsbereich Kundenverhältnis

Aktivität/ Maß- nahme	Umsetzungs- zeitraum	Wie ist der Um- setzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kenn- zahlen?	Status
Kundenaustausch	fortlaufend	Ständiger Aus- tausch mit Kunden	Wir wollen unser Dienstleistungsan- gebot möglichst nah an den Bedürf- nissen unserer Kunden orientie- ren und ständig optimieren	Bspw. Ausbau des Geschäftsfeldes „Personalvermitt- lung“	Positive Beset- zungsquote	

Befragung der Subvendoren, ob eigener Ethik-Kodex vorhanden	Dezember 2023 – Januar 2024 August 2025	abgeschlossen	Umsetzung Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)	Verpflichtung der Subvendoren, sich bei nicht vorhandenem eigenen Kodex dem Ethik-Kodex des GVP zu verpflichten und sich somit unseren Standards anzuschließen. Des Weiteren gibt es in zukünftigen Subvorenrahmenverträgen einen Passus zur Verpflichtung zur Einhaltung des Ethik-Kodex.	Auswertungsergebnis der Subvorenbefragung Subvorenrahmenverträge	
Abfrage bei der Kontakt- und Schlichtungsstelle des GVP	Juni 2024 (Abfrage wird jährlich wiederholt)	umgesetzt	Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Abgefragt wird, in welchem Umfang (Anzahl) und zu welchen Themen die Stelle bzgl. der PDZ GmbH angerufen wurde und ob ethische Regeln gemäß des geltenden Ethik-Kodex aus Sicht eines Mitarbeiters, eines Bewerbers, eines Kundenunternehmens oder einer Einrichtung verletzt wurden.	Keine Meldung seit Beginn 2019	Abfrageergebnis Kontakt- und Schlichtungsstelle	

Erläuterung der Ampelsymbole:



grün = umgesetzt



gelb = zum Teil umgesetzt,
weiter in Arbeit



rot = noch nicht umgesetzt,
wird weiterhin angestrebt

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



Personaldienstleister
mit Verantwortung



