

NACHHALTIGKEIT

Vorwort

Liebe Leser*innen,

als zuverlässiger Partner für Arbeitnehmende und Betriebe gestalten wir die Arbeitswelt von heute und morgen.

Eine zukunftsfähige Zusammenarbeit muss die Interessen und Bedürfnisse beider Seiten vereinen. Genau das ist unsere Aufgabe! Seit 1985 bringen wir verlässlich und flexibel Unternehmen mit Beschäftigten zusammen. Unser Erfolg stützt sich dabei auf die starke Marktkennntnis und jahrzehntelange Erfahrung als führender Personaldienstleister im Rhein-Main-Gebiet.

Wir unterstützen Unternehmen dabei, ihre Wachstumsziele zu erreichen und sich sicher für die Zukunft aufzustellen. Mit kompetenter Beratung, flexibler Überlassung und durchgehender Erreichbarkeit stehen wir fest an ihrer Seite, um die Produktionssicherheit zu gewährleisten und bei Auftragspitzen gewappnet zu sein.

Wir tragen die Verantwortung für alle unsere Mitarbeiter*innen. Das bedeutet für uns, sichere und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, aber auch individuelle Weiterbildungen und Entwicklungen zu ermöglichen.

Diese Verantwortung ist fest in unserem Unternehmensleitbild verankert. Mit einem ISO-zertifizierten Qualitätsmanagement, der Mitgliedschaft beim Gesamtverband der Personaldienstleister und der Tariftreue stellen wir den ethischen Umgang sicher.

Wir verstehen uns als Partner und Begleiter unserer Kund*innen und Mitarbeiter*innen – immer im Dialog und immer auf Augenhöhe.



Alexander Eckhardt
Geschäftsführung



Inhalt

1. Über uns	4
1.1. Wir stellen uns vor	6
1.2. Unsere Stakeholder	7
1.3. Achilles in Zahlen & Fakten	8
2. Nachhaltigkeit bei Achilles	9
2.1. Nachhaltige Personaldienstleistungen	11
2.2. Wesentliche Themen	12
2.3. Strategische Integration von Nachhaltigkeitsthemen	15
3. Umwelt	17
3.1. Energie und Treibhausgasemissionen	19
3.2. Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	22
3.3. Biodiversität	22
3.4. Wasser	22
3.5. Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	23
4. Gesellschaft	24
4.1. Mitarbeitende	26
4.2. Gesundheit und Sicherheit	26
4.3. Entlohnung, Tarifbindung und Ausbildung	28
5. Unternehmensführung	30
6. Annex	33

Über den Bericht

Die Alfred Achilles GmbH berichtet nach dem Basismodul gemäß Option A des VSME-Standards. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde auf individueller Basis erstellt und bezieht sich ausschließlich auf die Aktivitäten und Informationen der Alfred Achilles GmbH.

Über uns



6 Wir stellen uns vor

7 Unsere Stakeholder

8 Achilles in Zahlen & Fakten

Über uns

Die Alfred Achilles GmbH ist ein regional verwurzelter Personaldienstleister mit Sitz in Offenbach am Main. Seit 1985 unterstützen wir Unternehmen der Rhein-Main-Region mit qualifizierten Mitarbeitenden – verlässlich, fair und pragmatisch. Unser Kerngeschäft umfasst die Arbeitnehmerüberlassung und die Personalvermittlung in gewerblichen und kaufmännischen Funktionen. Wir kennen den regionalen Arbeitsmarkt genau, sprechen sowohl die Sprache unserer Kund*innen als auch die der Arbeitnehmer*innen und verstehen uns als Dienstleister für beide. Das macht unsere Aufgabe so komplex.

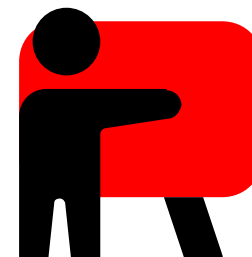


Wir stellen uns vor

Grundlage unserer Arbeit ist unsere gefestigte Firmenphilosophie, aus der wir unser Vorgehen ableiten: Wir stehen für ein passgenaues Recruiting. Wir coachen und bilden Kandidat*innen weiter und sind für unsere Mitarbeitenden Ansprechpartner und Problemlöser zugleich. So schaffen wir die notwendigen Voraussetzungen, um unseren Kund*innen bei personellen Engpässen zeitnah zu helfen, Lücken zu schließen und ihr Team zu stärken.

Als Partner auf Augenhöhe agieren wir schnell, persönlich, zuverlässig und begegnen dem Fachkräftemangel stets lösungsorientiert. Unsere Unterstützung sichert die Zukunftsfähigkeit, Produktionssicherheit und das Wachstum unserer Kundenbetriebe.

Unsere Kund*innen kommen aus vielen verschiedenen Branchen, wie beispielsweise dem Handwerk, dem Büro- und Finanzwesen, der Industrie, dem Lager- und Logistikbereich sowie der Entsorgung und dem Recycling. Diese Vielfalt ist ein wesentlicher Stabilitätsfaktor unseres Geschäftsmodells und erweitert die Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden.



Unsere Stakeholder

Neben unseren Kund*innen sowie internen und externen Mitarbeitenden gehören unsere Gesellschafter*innen und öffentliche Akteure zu den zentralen Stakeholdern. Mit diesen sind wir im ständigen Dialog, in erster Linie persönlich und telefonisch über regelmäßiges Feedback während der Einsätze.

Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität prägen unsere Zusammenarbeit mit Stakeholdern. Als Mitglied des Gesamtverbands der Personaldienstleister (GVP) richten wir uns nach dessen Leitbild und sind Unterzeichner des Verhaltens- und Ethik-Kodexes. Dies verpflichtet uns zu einem fairen, wettbewerbskonformen Handeln. Damit gehen wir bewusst über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus.

Aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und eine Kultur der Vielfalt zu fördern, sind zudem zentrale Anliegen, an denen wir uns als Personaldienstleister messen lassen. Daher setzen wir alle Bestimmungen der Charta der Vielfalt vollumfänglich um. Definierte Qualitätsstandards finden bei der Ausbildung, der Personalvermittlung und weiteren Bereichen Anwendung. Auch der Hinweisgeberschutz wurde fest integriert, und das bereits weit vor der gesetzlichen Einführung.



Achilles in Zahlen & Fakten

Rechtsform	GmbH
NACE-Sektorklassifikationscode	N78.10.0, N78.20.0, N78.30.0
Bilanzsumme	697.356,00 EUR
Umsatz	3.017.447,00 EUR
Zahl der Arbeitnehmenden als Vollzeitäquivalente	90,79
Land der Haupttätigkeit und alleiniger Ort der Vermögenswerte	Deutschland
Standort	Kaiserstraße 33, 63065 Offenbach 50.10254, 8.75986

Nach- haltigkeit bei Achilles

11 Nachhaltige Personaldienstleistungen

12 Wesentliche Themen

15 Strategische Integration von Nachhaltigkeitsthemen



Nachhaltigkeit bei Achilles

Nachhaltigkeit bedeutet für uns gelebte Verantwortung – sozial, ökologisch und wirtschaftlich. Im Mittelpunkt unserer unternehmerischen Verantwortung steht dabei immer der Mensch. Wir setzen uns für Gleichbehandlung ein, streben vergleichbare Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb an und sind für Kund*innen und Mitarbeitende rund um die Uhr erreichbar.



Nachhaltige Personaldienstleistungen

Unsere Rolle im Arbeitsmarkt verstehen wir als Brückenbauer: Wir integrieren und vermitteln Personal nachhaltig in Beschäftigung, sichern dadurch Flexibilität für Unternehmen und leisten so einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

Unsere Mitarbeitenden sind bei uns stets unbefristet angestellt. Alle Einsätze und deren Vergütung erfolgen auf Basis des GVP-DGB-Tarifwerks und entsprechen somit in vollem Umfang den Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Seriöse, sichere und respektvolle Arbeitsbedingungen zu bieten, bedeutet für uns zudem:

- **Faire Arbeit:** Tarifgebundene Beschäftigung, sichere Einsätze, Schulungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie angemessene Ausrüstung.
- **Verlässliche Prozesse:** Klare Verträge, nachvollziehbare Abläufe und geprüfte Zahlungssicherheit.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Orientierung an unserem zertifizierten Qualitätsmanagementsystem und an anerkannten Nachhaltigkeits- und CSR-Standards.

Wir verbinden Kund*innen und Kandidat*innen auf „kurzen Wegen“. Dies ermöglicht schnelle Entscheidungen, persönliche Betreuung und passgenaue Einsätze. Diese Faktoren stellen einen Vorteil für Qualität, Sicherheit und Klimaschutz dar.

Aus unserer täglichen Praxis wissen wir: Recruiting kann Unternehmen überfordern, etwa wenn Qualifikationen, Sprachkompetenzen oder Softwarekenntnisse nicht ausreichend vorhanden sind. Genau hier leisten wir unseren Beitrag zu nachhaltiger Beschäftigung – mit passgenauer Vorauswahl, geeigneten Profilen und enger Betreuung im Einsatz. So entstehen stabile Beschäftigungsverhältnisse, die Menschen weiterentwickeln und den Betrieben nützen – heute und morgen.



Wesentliche Themen

Im Rahmen der strategischen Aufstellung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Grundlage der Analyse war die systematische Identifikation und Bewertung potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) auf Basis der Themen des VSME-Basismoduls.

Die Bewertungsmethodik folgte den Anforderungen der doppelten Wesentlichkeit nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD):

- Auswirkungen wurden nach Ausmaß, Umfang und (bei negativen Auswirkungen) Unumkehrbarkeit bewertet, jeweils auf einer Skala von 1 bis 5 (sehr gering bis sehr hoch). Als wesentlich wurde ein Thema eingestuft, wenn der Bewertungsdurchschnitt bei mindestens 2,3 lag.
- Chancen und Risiken wurden hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit (auf einer Skala von 1 = höchst unwahrscheinlich bis 5 = sehr wahrscheinlich) und ihres Ausmaßes (auf einer Skala von 1 = gering bis 3 = hoch) eingestuft. Hierbei gelten Themen als wesentlich, die mindestens eine mittlere Wahrscheinlichkeit (≥ 2) und eine hohe Auswirkung (≥ 3) haben.



Im Ergebnis konnten die für uns spezifischen und wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen als solide Grundlage für unsere Berichterstattung, unsere Ziele und unsere weiterführenden Maßnahmen abgeleitet werden (s. Tab. 1).

Tab. 1: Wesentliche Themen

Umwelt	B3: Energie & Treibhausgasemissionen	Positive Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Emissions- und Ressourceneinsparung durch die Digitalisierung von Prozessen
		Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Emissionen aus eigenem Energieverbrauch sowie durch den Fahrdienst für Mitarbeitende zu den Kund*innen
		Chance	<ul style="list-style-type: none"> Wettbewerbsvorteil durch klimafreundliches Profil
		Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Investitionsbedarf für Energieeffizienzmaßnahmen Kosten für neue Software bzw. leistungsstärkere Hardware
	B4: Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Feinstaubemissionen durch Drucker Elektrosmog durch IT-Technik
	B5: Biologische Vielfalt	Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Umweltbelastung durch den Einsatz von Putzmitteln im Bürogebäude
	B6: Wasserverbrauch	Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Wasserverbrauch in den Bürogebäuden und im Homeoffice
	B7: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	Positive Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Förderung einer Kreislaufwirtschaft durch die zertifizierte Entsorgung von Druckerpatronen Einführung von Leasingmodellen für Drucker und die Telefonanlage
		Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Ressourcenverbrauch und Abfallaufkommen; insbesondere Papier, Druckerpatronen und elektronische Geräte Ungetrennter Restmüll durch fehlendes Abfalltrennungssystem
Gesellschaft	B9: Gesundheit und Sicherheit	Positive Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung psychosozialer Risiken, Fördern des psychischen Wohlbefindens und Vorbeugen von Konflikten durch eine gesunde Unternehmenskultur und achtsame Führung Psychische Entlastung durch die schnelle Reaktionsmöglichkeit der Disposition
		Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> Psychische Belastung der internen Mitarbeitenden durch hohen Arbeitsdruck oder ständige Erreichbarkeit Psychische Belastung der externen Mitarbeitenden durch hohen Arbeitsdruck und Unsicherheiten vor Ort sowie wechselnde Einsatzorte, neue Kolleg*innen und Vorgesetzte Körperliche Belastung durch Arbeit an Maschinen und in der Produktion, im Lager oder in der Abfallwirtschaft Erhöhte psychische und körperliche Belastung durch erhöhtes Arbeitsvolumen
		Chance	<ul style="list-style-type: none"> Geringerer Krankenstand und höhere Motivation interner und externer Mitarbeitender durch eine gesunde Unternehmenskultur und achtsame Führung
		Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Ausfälle durch erhöhte psychische Belastung der internen und externen Mitarbeitenden

	B10 Arbeitskräfte – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung	Positive Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit durch schnelle Reaktionsmöglichkeit der Disposition • Schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt für externe Mitarbeitende • Tarifverträge und gleicher Verdienst für alle (auch externe) Mitarbeitenden • Offener Zugang zu benötigten und gewünschten Fortbildungsmaßnahmen für interne Mitarbeitende
		Negative Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Geringere soziale Integration durch Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmenden und eigenen Mitarbeitenden in Betrieben
		Chance	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Umsätze und Sicherheit durch schnelle Reaktionsmöglichkeit der Disposition • Schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt für externe Mitarbeitende • Reputationssteigerung bei Kund*innen und externen Mitarbeitenden durch Vorhandensein eines Tarifvertrags für externe Mitarbeitende • Zufriedenheit und Planbarkeit aufgrund des gleichen Verdienstes für alle (auch externe Mitarbeitende) • Höhere Qualifikation und Umsatzsteigerung durch Fort- & Weiterbildung von Mitarbeitenden (auch externe Mitarbeitende)
		Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Unzufriedenheit oder Auftragsverlust, wenn Mitarbeitende nicht schnell oder gut durch die Disposition versetzt/ausgetauscht werden • Erhöhte Kosten durch Vorhandensein eines Tarifvertrags für externe Mitarbeitende
	Eigene Themen	Positive Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für Mitarbeitende
		Chance	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Mitarbeiterbindung und verringerte Fluktuationskosten durch Vereinbarkeit von Privatleben & Beruf für Mitarbeitende • Entgegenwirken des Fachkräftemangels durch Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland
Governance	Eigene Themen	Positive Auswirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Stärken der Integrität und Reduktion potenzieller Reputationsschäden durch eine transparente Unternehmenskultur und klare Wertekommunikation • Verantwortungsvoller Umgang mit Anspruchsgruppen, geregelt durch den Ethikkodex des GVP und die Grundsatzerklärung von Achilles • Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, Erschließung neuer Kund*innen und Optimierung der Prozesse durch die DQS-Zertifizierung • Gesicherte Erfüllung der Rechtsvorgaben durch Audits zur Arbeitssicherheit und den AÜG-Check durch die Arbeitsagentur
		Chance	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Mitarbeiterbindung, verringerte Fluktuationskosten und bessere Kundengewinnung durch eine transparente Unternehmenskultur und eine klare Wertekommunikation • Kundengewinnung und Prozessoptimierung durch die DQS-Zertifizierung
		Risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Ressourceneinsatz für die DQS-Zertifizierung • Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung durch die Agentur für Arbeit bei Unterlassen von Audits zur Arbeitssicherheit und des AÜG-Checks • Kosten durch gemeinsam mit Kund*innen oder Dienstleister*innen genutzte Software • Geringere Gewinne und höhere Ausgaben durch Gesetzesänderungen

Strategische Integration von Nachhaltigkeitsthemen

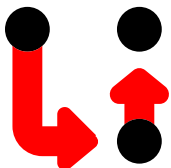
Mit dem Einbezug einer Chancen- und Risikoanalyse in den Zieldefinitionsprozess, der Erleichterung der Arbeitsabläufe durch IT-Hardware-Updates, sowie Investitionen im Bereich Weiterbildung konnten wir bereits wichtige Fortschritte erzielen. Anhand einer umfassenden Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel „Wesentliche Themen“) haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter aufgebaut, strategisch ausgerichtet und wesentliche Zukunftsthemen für die Alfred Achilles GmbH identifiziert.

Nachhaltigkeitsthemen werden in weitere Unternehmensbereiche integriert. Das stetige Überarbeiten unseres Konzeptes ist die Grundlage für eine lebendige, agile und fortlaufende Anpassung. Durch die Verankerung nachhaltiger Aspekte in unserem Qualitätsmanagementsystem unterliegen diese automatisch einer jährlichen Auditierung. Somit sind regelmäßige Schulungen definiert und terminiert. Zusätzlich wird die Möglichkeit einer ISO-Zertifizierung im Bereich Umweltmanagement für das Jahr 2026 geprüft.

Unsere Lieferantenbeurteilung erfolgt jährlich im ersten Quartal und wird ab 2026 eine umfassende Nachhaltigkeitsbetrachtung beinhalten. Darüber hinaus werden diese Themen zukünftig einen festen Platz in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden*innen einnehmen.

Unser Nachhaltigkeitskonzept ist öffentlich zugänglich. Durch die prominente Platzierung auf unserer Homepage schaffen wir eine hohe Transparenz über unsere Maßnahmen, Ziele und Fortschritte.

Anhand einer umfassenden Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter aufgebaut, strategisch ausgerichtet und wesentliche Zukunftsthemen für die Alfred Achilles GmbH identifiziert.



Geprüfte Qualität und Nachhaltigkeit

Unser Qualitätsmanagement ist seit mehr als zwei Jahrzehnten durch die DQS nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Das schafft strukturierte, transparente Abläufe und Verlässlichkeit.

Die ökologische, soziale und ethische Leistung ist heute ein wesentlicher Faktor für zukunftsfähige Unternehmen. Die Lieferkette ist dabei der größte Hebel für positiven Impact. Unsere EcoVadis-Medaille würdigt den ambitionierten Ansatz und ist zugleich Ansporn, uns stetig zu verbessern und nachhaltig positive Ergebnisse zu erzielen.

Unsere Verantwortlichen für Nachhaltigkeit



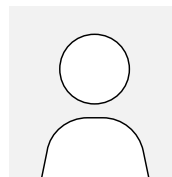
Alexander Eckhardt

Geschäftsführer und Ansprechpartner für CSR-Fragen



Angelina Janine Jordan

Personal- und Vertriebsdisponentin



Jana Borrmann

Teamassistentin

Ideen und Maßnahmen erarbeiten wir jedoch gemeinsam in einer offenen Arbeitsgruppe. Neue Vorhaben prüfen wir auf ihre Wirkung und Machbarkeit und setzen jährlich mindestens eine wesentliche Neuerung um.



Umwelt

- 19** Energie und Treibhausgasemissionen
- 22** Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden
- 22** Biodiversität
- 22** Wasser
- 23** Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement



Umwelt

Wir verfolgen klare Umweltziele, um unseren Betrieb und unsere Prozesse nach ökologischen Kriterien anzupassen und negative Einflüsse zu minimieren. Dazu gehören Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs, zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen wie Papier und elektronischen Geräten, sowie die Umstellung auf ökologisch nachhaltige Lieferant*innen.



Energie und Treibhausgasemissionen

Unser Beitrag zum Klimaschutz beginnt im eigenen Haus. Als Personaldienstleistungsunternehmen sind unsere Emissionen vergleichsweise gering – mit einer Treibhausgasintensität von 0,000006 tCO₂e je Euro Umsatz im Berichtsjahr. Der Energieverbrauch sowie die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind in den Abbildungen 1 und 2 (sowie Tab. II und III im Annex) aufgeschlüsselt. Unsere höchsten Treibhausgasemissionen entstehen im Strom- und Energieverbrauch in unseren Büroräumen sowie in der Mobilität – insbesondere dort, wo noch fossile Energiequellen zum Einsatz kommen.

Deshalb investieren wir gezielt in Energieeffizienz: Ende 2024 haben wir die komplette Beleuchtung in unseren Büros auf LED umgestellt. Parallel zu unserem Softwarewechsel in den Bereichen Abrechnung und Recruiting passen wir auch die Hardware an, um den Energiebedarf weiter zu senken.

Der Fahrdienst für unsere Mitarbeitenden verursacht Treibhausgasemissionen. Um diese effektiv zu reduzieren, wurde die schrittweise Umstellung unserer Fahrzeugflotte auf E-Mobilität initiiert und im Qualitätsmanagement verankert. Dabei müssen bestehende Leasingverträge wirtschaftlich sinnvoll berücksichtigt werden.

Neben unserer eigenen Flotte von drei Fahrzeugen ist die Nutzung eines externen Fahrdienstes hiervon betroffen. Ein Teil der Flotte ist bereits elektrisch unterwegs – der weitere Ausbau ist geplant.



Abb. 1: Gesamtenergieverbrauch, aufgeschlüsselt in MWh

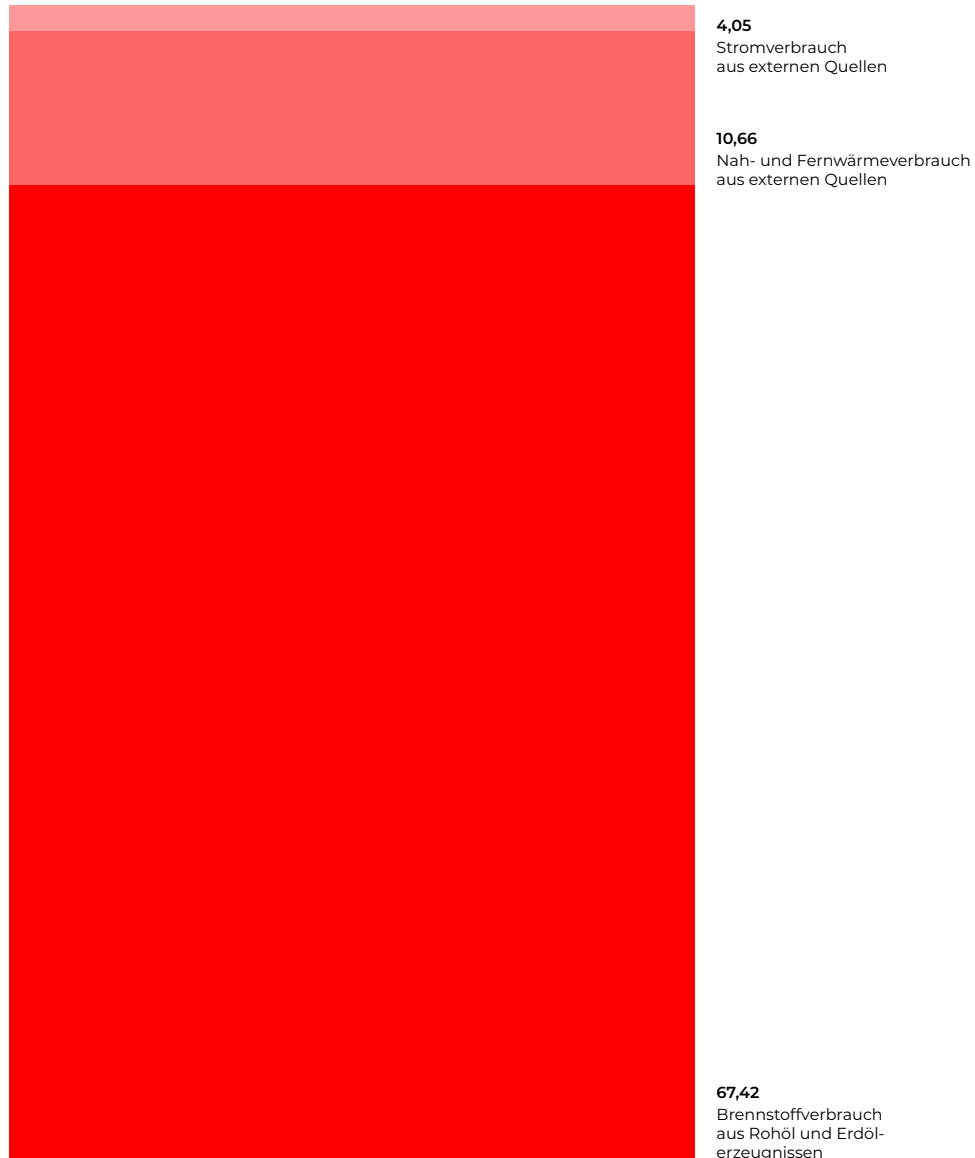
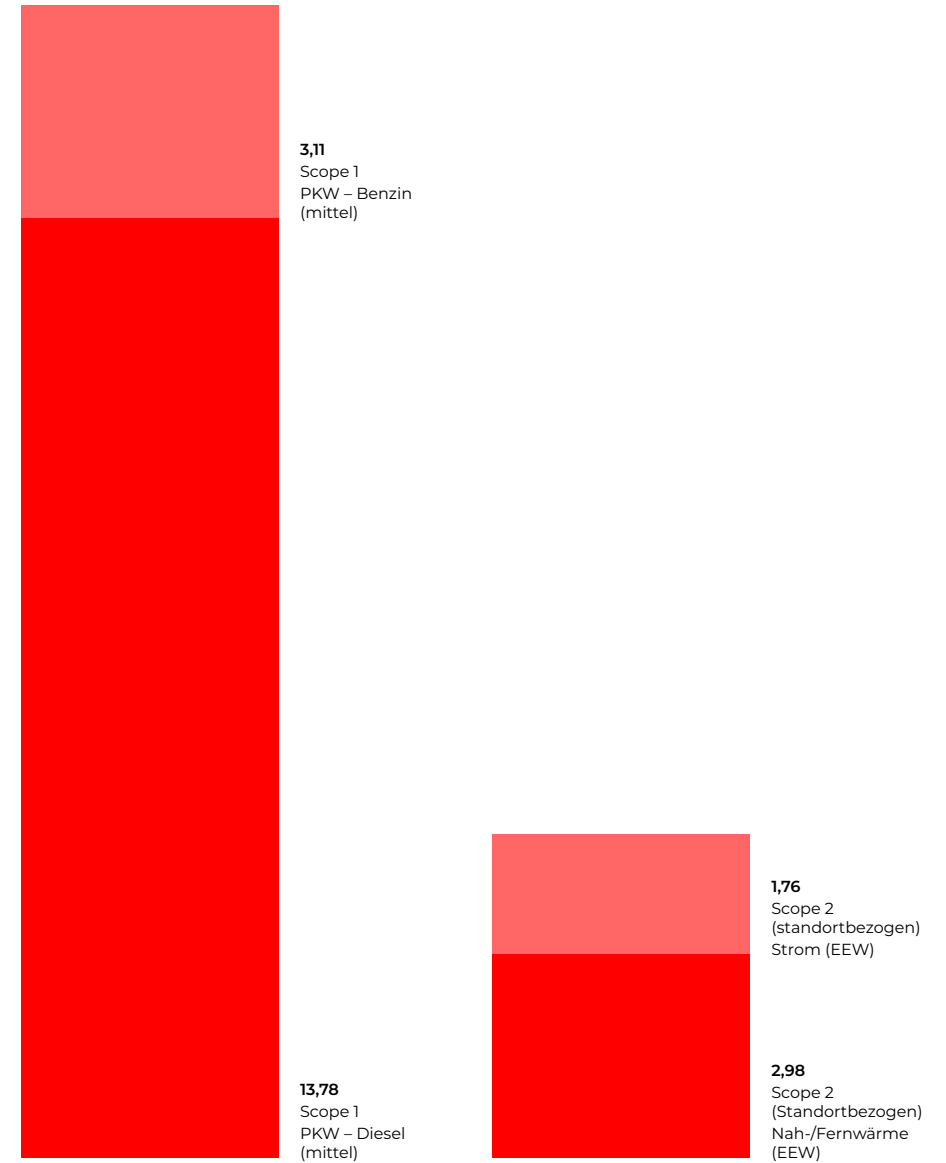


Abb. 2: Treibhausgasemissionen 2024 in t CO₂e



Ein zusätzlicher Faktor für die Umweltfreundlichkeit unserer Arbeit liegt in der Digitalisierung: Digitale Vermittlungsprozesse, Online-Meetings und papierarme Abläufe senken Reiseaufwand und Ressourceneinsatz. Wir gehen konsequent den Weg zur digitalen Personalakte und werden diese (trotz hoher bürokratischer Hürden) bis 2026 vollständig umsetzen. Interne Prozesse wurden dafür bereits angepasst. Protokolle aus Meetings legen wir nur noch digital ab und entsprechen so dem notwendigen Standard im Rahmen unseres Qualitätsmanagement-audits.

Ein klimabewusstes Profil schafft zudem Mehrwert im Markt. Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unserer Company-DNA und wird – nach Abschluss aller Arbeiten und Umstellungen sowie mit Vorliegen eines belastbaren Konzepts – sichtbar in unseren Firmenauftritt integriert. Gerade in einer wirtschaftlich herausfordernden Lage wird gelebte Nachhaltigkeit zu einem relevanten Unterscheidungsmerkmal. Sie eröffnet neue Kundengruppen und stärkt bestehende Partnerschaften.

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Company-DNA und wird – nach Abschluss aller Arbeiten und Umstellungen sowie mit Vorliegen eines belastbaren Konzepts – sichtbar in unseren Firmenauftritt integriert.

Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden

Als Personaldienstleister sind wir nicht dazu verpflichtet, über Schadstoffemissionen Bericht zu erstatten. Dennoch ist das Thema für uns wichtig und somit Teil unseres Nachhaltigkeitsengagements. Wir möchten die Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden so weit wie möglich minimieren.

Ein Einflussfaktor im Büroalltag sind Feinstaubemissionen durch Drucker. Durch klare Vorgaben, digitale Ablagen und angepasste Abläufe haben wir seit 2024 die Zahl der Ausdrucke und Geräte konsequent gesenkt. Die intern laufenden Projekte werden künftig zu einer weiteren Verringerung der Druckaufträge führen.

Auch Elektrosmog durch IT-Technik haben wir im Blick. Das wirkt sich gleichzeitig positiv auf den Stromverbrauch aus. Im Zuge unserer Softwareumstellungen nutzen wir zukünftig die neueste Hardwaregeneration.



Biodiversität

Als reiner Dienstleister besitzen, pachten oder verwalten wir keine Standorte, die sich in oder in der Nähe schutzbedürftiger Gebiete mit besonderer Biodiversität befinden.

Berührungspunkte mit dem Thema Biodiversität ergeben sich jedoch indirekt über den Einsatz von Putzmitteln im Bürogebäude. Künftig berücksichtigen wir ausdrücklich, ob die eingesetzten Produkte unter ökologischen Gesichtspunkten hergestellt wurden. Dafür stellen wir unsere Belieferung um. Alle Putzmittel beziehen wir zukünftig über einen festen Lieferanten, der uns die Nachhaltigkeit garantiert. So reduzieren wir mögliche Auswirkungen auf die Ökosysteme.



Wasser

Da in unserem Unternehmen keine Produktionsprozesse stattfinden, ist der Wasserverbrauch sehr gering. Der Verbrauch entsteht nahezu ausschließlich in Küchen und Sanitärbereichen unserer Büroräume und im Homeoffice. Im Berichtsjahr wurden 24,23 Kubikmeter aus dem öffentlichen Wasserversorgungsnetz bezogen. Unser Standort befindet sich nicht in einem Gebiet mit hohem Wasserstress.

Um diesen Verbrauch weiter zu senken, haben wir im ersten Quartal 2025 die WC-Spülmodule austauschen lassen. Zudem sind alle Wasserhähne mit sparsamen Sprühköpfen ausgestattet. So reduzieren wir alltäglich die Wassermenge.



Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement



Wir nutzen Ressourcen verantwortungsbewusst. Das bedeutet für uns, den Verbrauch zu minimieren und gleichzeitig Abfälle strikt zu trennen sowie fachgerecht zu entsorgen. Als Dienstleister erzeugen wir ausschließlich Haushaltsabfälle (s. Abb. 3 / Tab. IV); erhebliche Materialströme fallen bei uns nicht an.

Papier ist der wesentliche Abfalltreiber klassischer Büroabläufe, etwa bei Dokumentationen, der Zeiterfassung oder den Abrechnungen. Seit dem ersten Quartal 2023 konnten wir unseren Papierverbrauch halbieren. Diese Reduktion haben wir vor allem durch die Digitalisierung von Prozessen erreicht. Die digitale Mitarbeitendenakte wird als Datei abgelegt und verringert somit Ausdrucke. Schulungen finden mittels Beamer statt. Mithilfe der neuen Software werden zukünftig Lohn- und Kundenabrechnungen digital versandt. Für 2026 ist ein Hardware-Upgrade vorgesehen. Um Ressourcen zu schonen, haben wir zudem Drucker und Telefonanlage vollständig auf Leasingmodelle umgestellt.

Elektroschrott vermeiden wir seit Jahren durch einen „Repair-first“-Ansatz: Ein lokaler Elektronikbetrieb prüft zunächst die Reparatur. Ist sie nicht möglich, erfolgt die Entsorgung über den Bauhof der Stadt Offenbach. Beispielsweise werden ausgediente Diensthandys einer Weiterverwendung zugeführt.

In Deutschland werden fast 90 Prozent der Druckerpatronen im Restmüll entsorgt – mit weitreichenden Umweltfolgen. Wir setzen deshalb auf eine zertifizierte Entsorgung. Mit dem 2023 vollzogenen Lieferantenwechsel wird ein fachgerechtes und nachhaltiges Recycling sichergestellt.

Abb. 3: Gefährliches und nicht-gefährliches Abfallaufkommen in kg



Gesellschaft

26 Mitarbeitende

26 Gesundheit und Sicherheit

28 Entlohnung, Tarifbindung und Ausbildung



Gesellschaft

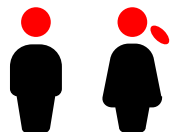
Unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit – wir schaffen und vermitteln faire, sichere und attraktive Arbeitsplätze. Neben einem positiven Betriebsklima setzen wir uns für eine vertrauensvolle Kommunikation, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitsmodelle ein. Die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist ein fester Bestandteil unseres Alltags: Wir leben Gleichberechtigung und garantieren gleiche Chancen für alle – ohne Ausnahmen.



Mitarbeitende

Für unsere Belegschaft und unsere Kund*innen sind wir rund um die Uhr erreichbar. Wir beschäftigen 90,79 Mitarbeitende (in VZÄ), davon sind 70,69 männlich und 20,10 weiblich. Unsere Mitarbeitenden sind zudem ausschließlich unbefristet und in Deutschland angestellt – damit stehen alle Arbeitsverträge im Einklang mit dem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz. Die Fluktuationsrate im Berichtsjahr beträgt 166,24 Prozent, was vor allem mit unserem Geschäftsfeld und der hohen Zahl externer Mitarbeitender zusammenhängt.

Unsere Disposition ist darauf ausgelegt, Mitarbeitende zu unterstützen. Sie reagiert schnell und pragmatisch.



Gesundheit und Sicherheit

Wir leben Zeitarbeit als Arbeitgeber, Betreuer und Problemlöser. Wertschätzende Kommunikation, faire Feedbackkultur und berechenbare Ansprechpartner*innen senken dabei psychosoziale Risiken für unsere Mitarbeitenden. Dazu gehören unter anderem ein strukturiertes Onboarding, die Umsetzung des AGG, das tägliche Vorbild der Geschäftsführung sowie der Ausbau sozialer Kompetenzen durch Workshops und Schulungen. Unser außerordentlich gutes Betriebsklima, die überdurchschnittlich hohe Identifikation mit unserer Company sowie eine niedrige Ausfallquote von unter 3,2 Prozent bezeugen unser hohes Engagement für das Wohl der Belegschaft.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden steht dabei im Fokus konkreter Maßnahmen. Denn wechselnde Einsatzorte, neue Kolleg*innen und Vorgesetzte, hoher Arbeitsdruck oder ständige Erreichbarkeit können zu psychischer Belastung führen.



Unsere Maßnahmen für eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung:

- Wir bleiben im Dialog: Zentral ist für uns die offene, vorurteilsfreie Kommunikation – auch über Themen wie Arbeitsdruck, Erreichbarkeit und Stress. Zudem gibt es definierte Ansprechpartner*innen für diese Themen. Neben der Geschäftsführung und Führungskräften sind das eine eigens eingesetzte Vertrauensperson sowie der Betriebsarzt. Beobachtungen werden im Team oder in den Jahresgesprächen mit Mitarbeitenden besprochen.
 - 2024 haben wir den Urlaubsanspruch um 20 Prozent erhöht. Auch die seit 2022 etablierte Homeoffice-Lösung mit einwandfreier Arbeitsplatzausstattung ist ein fester Bestandteil unseres Arbeitsalltags.
 - Wir begleiten jeden Einsatzwechsel persönlich. Das reduziert Hemmschwellen (neue Firma, neues Gebäude, neue Regeln). Durch die persönliche Vorstellung der Ansprechpartner*innen beim Kundenbetrieb schaffen wir das notwendige Vertrauen. Parallel prüfen wir die Bedingungen vor Ort. Unsere Erreichbarkeit und die hohe Sozialkompetenz der internen Kolleg*innen tragen zu einem gelungenen Einstieg bei.
 - Für externe Mitarbeitende sind ausführliche Einsatzzuweisungen inklusive aller Rahmenbedingungen Standard, gefolgt von Feedbackgesprächen nach dem ersten bzw. zweiten Tag. Zwischenstände, etwa zur Dauer oder zur Kundenbeurteilung, kommunizieren wir fortlaufend, transparent und vollumfänglich. Hilfestellungen sind intern und bei Kund*innen klar geregelt.
 - Wir arbeiten mit keinem Unternehmen zusammen, das im Akkord oder auf Stückzahlbasis abrechnet. In unseren Gefährdungsbeurteilungen ist die Hilfestellung im Kundenbetrieb fest verankert. Unsere lange Marktpräsenz sowie die große Zahl an Stammkund*innen helfen dabei. Wir kennen die Arbeitsplätze, Meister*innen, Vorarbeiter*innen und die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden.
- Unsere Disposition ist darauf ausgelegt, Mitarbeitende zu unterstützen. Sie reagiert schnell und pragmatisch. So beugen wir Spannungen vor und schaffen eine offene Kommunikation auf Augenhöhe.

Die quartalsweisen Arbeitsplatzbesichtigungen und Gefährdungsbeurteilungen helfen uns dabei, die körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz kompetent zu beurteilen. Die Arbeit an Maschinen, in der Produktion, im Lager oder in der Abfallwirtschaft kann zu erhöhten Beanspruchungen führen. Im Berichtsjahr gab es drei meldepflichtige Arbeitsunfälle, was einer Quote von 3,486 Prozent entspricht. Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen traten nicht auf.



Entlohnung, Tarifbindung und Ausbildung

Faire Entlohnung

Faire, transparente und verlässliche Entlohnung ist ein Grundpfeiler unserer Personalarbeit. Sie schafft Vertrauen, sichert Planbarkeit für alle Beteiligten und stärkt unsere Position als seriöser Dienstleister.

Alle Einsätze und deren Vergütung erfolgen auf Basis des GVP-DGB-Tarifwerks. Der Rahmen-, Mantel- und jeweils gültige Entgelttarifvertrag kommen dabei flächendeckend und ausnahmslos zum Einsatz. Die Verdienstmöglichkeiten liegen regelmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn. Erschwert wird das konsequente Einhalten der Tarifentlohnung durch stetige, in kurzen Abständen erfolgende Tariflohnerhöhungen, die an Kundenbetriebe kommuniziert werden müssen. Unsere Kund*innen nehmen diese Lohnentwicklung jedoch zunehmend positiv wahr.

Wir halten uns an den Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft. Damit entsprechen wir auch dem AGG. In den vergangenen zwanzig Jahren traten dabei keine Hürden oder Missstände auf. Das erreichen wir vor allem durch klar definierte tarifliche Strukturen, ergänzt um gegebenenfalls erforderliche Einzelabsprachen. Diese bilden die Grundlage des Verrechnungssatzes und sorgen für verlässliche Planbarkeit bei Mitarbeitenden und Kund*innen.



Attraktive und sichere Arbeitsplätze

In unserem Unternehmen wird die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf großgeschrieben. Eine liberale Homeoffice-Regelung, flexible Arbeitszeiten sowie klare Vertretungsregelungen sind Grundlage für unser ausgezeichnetes Betriebsklima.

Für externe Mitarbeitende ist die soziale Integration im Einsatzbetrieb entscheidend für ein positives Arbeitsumfeld. Unterschiede zwischen Zeitarbeiter*innen und Stammbeslegschaft – etwa bezüglich der erhaltenen Benefits – können die Integration erschweren. Diese Entwicklung hat in den vergangenen Jahren spürbar nachgelassen. Kund*innen binden externe Kolleg*innen heute meist vollständig ein. Gesetzliche Rahmenbedingungen tragen zusätzlich zum kulturellen Wandel in den Betrieben bei.

Durch die zügige und transparente Reaktion unserer Disposition sichern wir Arbeitsmöglichkeiten und Einsatzstabilität. Überlassungen können kurzfristig verändert oder im Dialog mit Kund*innen angepasst werden. Einsatzwechsel werden dabei nur bei Notwendigkeit durchgeführt und als mittelfristige Lösung verstanden. Diese finden teilweise aus betriebswirtschaftlichen Gründen statt. Im Zentrum der Entscheidung steht jedoch immer der Mensch. Durch unsere frühe und offene Kommunikation vermeiden wir Risiken eines nicht gelungenen Einsatzwechsels (wie Auftragsverlust oder Unzufriedenheit von Kund*innen bzw. Mitarbeitenden). Wir arbeiten stetig daran, zunehmend auch Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Ländern zu vermitteln – trotz hoher politischer und behördlicher Hürden für die Personaldienstleistungsbranche. Dies sehen wir als große Chance, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen und unser Leistungsangebot zu sichern.

Entwicklungs- und Ausbildungsmöglichkeiten

Zeitarbeit ermöglicht Übernahmen in Betriebe, den Ausbau von Fähigkeiten und damit die fachliche sowie finanzielle Entwicklung. Zusätzliche Qualifikationen erhöhen dabei Fachwissen und Einsatzmöglichkeiten. Dabei unterstützen wir unsere Mitarbeitenden konsequent. Obwohl im gewerblichen Bereich Fortbildungen nicht so umfassend vorhanden sind wie in kaufmännischen Berufen, setzen wir dennoch auf passgenaue, praxisnahe Qualifizierung. Staplerschulungen und sprachliche Förderung gehören zum Standard. Wo Talent und Wille sichtbar sind, organisieren wir darüber hinaus Weiterbildungen für externe Mitarbeitende in enger Abstimmung mit Kund*innen. Das schafft Perspektiven und Folgeaufträge.

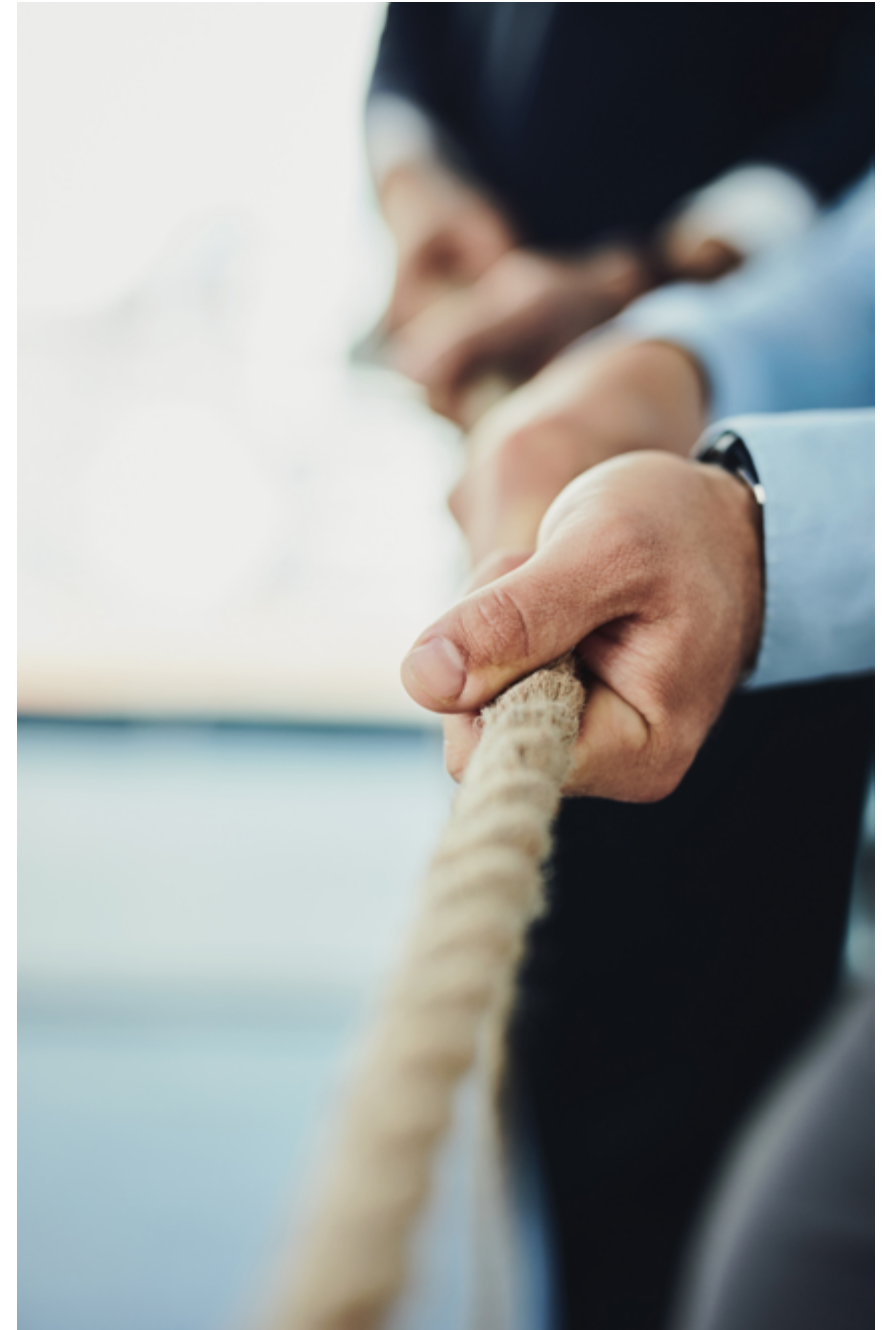
Externe Kolleg*innen absolvieren durchschnittlich acht Schulungsstunden pro Jahr, interne Mitarbeitende etwa 50 Stunden. Hier bestehen keine Unterschiede zwischen Angestellten verschiedenen Geschlechts. Der Zugang zu benötigten (gemäß Schulungsplan) und freiwilligen Fortbildungsmaßnahmen ist für alle Mitarbeitenden gleichermaßen offen. Auch die Weiterbildung in fachfremden Themen unterstützen wir. Diese Maßnahmen steigern die Kompetenz unserer Mitarbeitenden, was zu Arbeitserleichterungen und positivem Kundenfeedback führt. Zudem tragen sie zur stärkeren Bindung an unsere Company bei.

Unter- nehmens- führung



Unternehmensführung

Gute Unternehmensführung verstehen wir als wertebasiertes, transparentes und konsequent rechtskonformes Handeln. Eine klare Wertekommunikation mit Nulltoleranz gegenüber Korruption setzt den Rahmen, verhindert problematisches Verhalten und schützt unsere Reputation. Transparente Abläufe sowie klare und berechenbare Vorgehensweisen geben Orientierung, stärken die Bindung unserer Mitarbeitenden und erhöhen das Vertrauen aller Kund*innen. Unsere verlässliche Unternehmenskultur wird durch die Zertifizierungen und die lange Zeit am Markt deutlich.



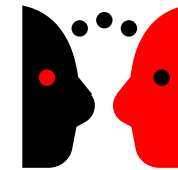
Die Leitplanken unseres Handelns sind verbindlich im Qualitätsmanagement verankert. Unsere Verantwortung gegenüber Kund*innen, Sozialpartner*innen, Wettbewerber*innen, Behörden und der Öffentlichkeit ist darin ausdrücklich benannt. Der Ethik-Kodex des GVP und unsere Grundsatzerklärung regeln den respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden, sichern Chancengleichheit, definieren ethische Maßstäbe und stehen für faire Arbeitsbedingungen. Zur finanziellen Verlässlichkeit lassen wir unsere Zahlungssicherheit monatlich durch einen externen, öffentlich einsehbaren Dienstleister (IZS) feststellen. Auch ein Hinweisgeberschutz ist implementiert und allen Beteiligten bekannt. Verurteilungen oder Geldstrafen aufgrund von Korruption oder Bestechung gab es in der gesamten Firmenhistorie nicht.

Compliance wird neben internen Prozessen auch durch externe Prüfungen sichergestellt. Unser Managementsystem ist nach ISO 9001:2015 durch die DQS zertifiziert und wird jährlich überprüft. Die Audits umfassen unsere Qualitätsmanagementprozesse, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Umsetzung des AÜG. Ergänzend erfolgen Kontrollen durch die Bundesagentur für Arbeit, die Rentenversicherung und den Zoll. Diese Prüfarchitektur und unser belastbares Qualitätsmanagement sind essenziell, um unsere Geschäftstätigkeit nicht zu gefähr-

den und unsere dauerhafte Handlungsfähigkeit zu sichern. Gerade in Anbetracht der häufigen Anpassungen der gesetzlichen Regelungen in unserer Branche sind eine starke Compliance, klare Organisationsstrukturen und die enge Abstimmung mit verschiedenen Stakeholdern besonders relevant. Somit bleiben wir regelkonform, auskunftsfähig, ökonomisch stabil, optimieren Prozesse und steigern unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Unsere digitale Infrastruktur steuern wir verantwortungsvoll. Für die rechtssichere Abrechnung benötigen wir eine spezialisierte Abrechnungssoftware. Ergänzend setzen wir eine Recruiting-Software ein, die den komplexen Anforderungen des Bewerbungs- und Kandidatenmanagements gerecht wird. Angesichts des hohen Innovationstempos – nicht zuletzt durch KI – prüfen wir fortlaufend das Preis-Leistungs-Verhältnis, stellen Datensicherheit und Compliance sicher und wählen Lösungen, die unsere Prozesse verlässlich unterstützen und nachhaltig skalieren.

Wir verstehen Governance als verlässlichen Rahmen, der Integrität, Rechtssicherheit und wirtschaftliche Stabilität verbindet. Dies schafft Vertrauen bei Mitarbeitenden, Kund*innen und Partner*innen und bildet die Grundlage für unseren langfristigen Erfolg.



Der Ethik-Kodex des GVP und unsere Grundsatzerklärung regeln den respektvollen Umgang mit Mitarbeitenden, sichern Chancengleichheit, definieren ethische Maßstäbe und stehen für faire Arbeitsbedingungen.

Annex

Tab. I: VSME-Daten

Angabe	Seite
B1 Grundlagen für die Erstellung	3, 8
B2 Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	7, 11, 12, 15, 16
<i>Energie und Treibhausgasemissionen</i>	19, 21
<i>Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden</i>	22
<i>Biodiversität</i>	22
<i>Wasser</i>	22
<i>Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement</i>	23
<i>Arbeitskräfte</i>	29
<i>Gesundheit und Sicherheit</i>	26, 27
<i>Vergütung, Tarifverhandlungen und Ausbildung</i>	28, 29
<i>Governance</i>	32
B3 Energie und Treibhausgasemissionen	19, 20, 34
B4 Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	22
B5 Biodiversität	22
B6 Wasser	22
B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	23, 34
B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	26
B9 Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit	27
B10 Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Ausbildung	28, 29
B11 Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	32

Tab. II: Gesamtenergieverbrauch, aufgeschlüsselt

Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	67,42 MWh*
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	-
Stromverbrauch aus externen Quellen	4,05 MWh
Nah- und Fernwärmeverbrauch aus externen Quellen	10,66 MWh
Gesamtenergieverbrauch	82,13 MWh

* Nach Zahlen des Bundesamts für Digitales und Verkehr, sowie des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle wurde mit einem Verbrauch von 7,7 Litern pro 100 Kilometern und einem Brennwert von 9,92 kWh pro Liter für Benzin, sowie mit einem Verbrauch von 7,0 Litern pro 100 Kilometern und einem Brennwert von 10,66 kWh pro Liter für Diesel gerechnet.

Tab. III: Treibhausgasemissionen 2024 in t CO₂e

Scope	Beschreibung	t CO ₂ e
Scope 1	PKW – Diesel (mittel)	13,78
	PKW – Benzin (mittel)	3,11
Scope 2 (standortbezogen)	Strom (EEW)	1,76
	Nah-/Fernwärme (EEW)	2,98
Gesamt		21,63

Tab. IV: Erzeugtes gefährliches und nicht-gefährliches Abfallaufkommen in kg

	Gesamtes Abfallaufkommen, davon		
	Abfälle (Recycling oder Wiedernutzung)	Abfälle (Entsorgung)	Gesamt
Nicht-gefährliche Abfälle	295	312	607
Gefährliche Abfälle	0	0	0



Impressum

Herausgeber

Alfred Achilles GmbH
Kaiserstraße 33
63065 Offenbach
www.achilles-zeitarbeit.de

Fragen zum Bericht

info@achilles-zeitarbeit.de

Gesamtverantwortlich / V.i.S.d.P.

Alexander Eckhardt, Geschäftsführung

Konzeption / Redaktion

Alexander Eckhardt
Angelina Janine Jordan
Jana Borrmann

Fachliche Beratung

sustainable natives eG
Alka Celić
Sebastian Olényi
Marcel Sydow

Redaktion

sustentio GmbH
Redaktion: Lea Brüderl
Design & Layout: Peter Gericke