



# Nachhaltigkeitsbericht

2021/1

**SSC-Services GmbH**

Herrenberger Straße 56

71034 Böblingen

Deutschland



© SSC-Services GmbH 2021

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Dokument: Nachhaltigkeitsbericht 2021/1

Dok-Version: V 1.0 deutsch

Stand: 31.01.2021

Autor: Ralf Luithardt/Franziska Richter, SSC-Services GmbH

**SSC-Services GmbH**

Herrenberger Straße 56

71034 Böblingen

Deutschland

Telefon: +49 (0) 70 31/49 13 - 150

Telefax: +49 (0) 70 31/49 13 - 55

E-Mail: [personal@ssc-services.de](mailto:personal@ssc-services.de)

Internet: <http://www.ssc-services.de>

Geschäftsführer: Matthias Stroezel

Sitz: Böblingen

Registerrichter: Stuttgart

HRB-Nr.: 21439

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Unternehmen.....</b>	<b>2</b>
2.1 Nachhaltigkeitsstrategie .....	4
2.2 Vorhandene Zertifizierungen.....	4
2.3 Mitarbeiterzahlen.....	5
2.4 Werte.....	6
2.5 Die 5 Statements der Arbeitskultur.....	6
2.5.1.1 Umgebung des Experimentierens und Lernens .....	6
2.5.1.2 Gegenseitige Wertschätzung .....	7
2.5.1.3 Freude bei der Arbeit.....	7
2.5.1.4 Offenheit und Vielfalt der Meinungen.....	7
2.5.1.5 Eigenverantwortung und Fehlertoleranz.....	7
2.6 Code of Conduct.....	8
2.6.1 Was SSC ausmacht.....	8
2.6.1.1 Unternehmensführung.....	8
2.6.1.2 Geschäftsbeziehungen .....	8
2.6.1.3 Korruption.....	9
2.6.1.4 Vereinigungsfreiheit.....	9
2.6.1.5 Menschenhandel, Menschenrechte.....	9
2.6.1.6 Nichtdiskriminierung.....	9
2.6.1.7 Kinderarbeit.....	10
2.6.1.8 Zwangsarbeit.....	10
2.6.1.9 Lieferanten .....	10
2.6.1.10 Wettbewerb.....	10
2.6.1.11 Spenden .....	10
2.6.1.12 Politische Beiträge .....	11
2.6.1.13 Geldwäsche.....	11
2.6.1.14 Vermeidung von sonstigen Interessenkonflikten.....	11
2.6.1.15 Nebentätigkeiten.....	11
2.6.1.16 Private Nutzung von Firmeneigentum .....	11

2.6.1.17	Gesundheit und Arbeitsschutz .....	11
2.6.1.18	Umgang mit moderner Informationstechnologie und Medien .....	11
2.6.1.19	Umgang mit Informationen .....	12
2.6.2	Einhaltung der Verhaltensanforderungen .....	14
2.7	Unternehmensführung .....	14
2.7.1	Organisationsstruktur .....	14
2.7.1.1	Gründe für die Neuausrichtung.....	15
2.7.1.2	Maßnahmen für die Neuausrichtung .....	15
2.7.1.3	Projektcluster .....	15
2.7.1.4	Neue Rollen .....	16
2.7.2	Arbeitsbedingungen.....	16
2.7.2.1	Internes Vorschlagswesen.....	16
<b>3</b>	<b>Kooperationen und Auszeichnungen.....</b>	<b>17</b>
3.1	Audit berufundfamilie.....	18
<b>4</b>	<b>Mitarbeiter .....</b>	<b>19</b>
4.1	Weiterbildung .....	20
4.2	Familie .....	21
4.3	Entgelt und Zusatzleistungen.....	22
4.4	Mobiles Arbeiten .....	22
4.5	Arbeitszeitmodelle .....	22
4.6	Diversity.....	23
4.7	Gesundheitsmanagement und Sicherheitspolitik .....	24
4.7.1	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	25
<b>5</b>	<b>Umwelt .....</b>	<b>26</b>
5.1	Wasserverbrauch, Emissionen, Abfallwirtschaft, Gefahrstoffe.....	27
5.1.1	Green IT.....	27
5.2	Fortbewegung.....	28
<b>6</b>	<b>Ziele &amp; Maßnahmen .....</b>	<b>29</b>
<b>7</b>	<b>Abschließende Bemerkungen .....</b>	<b>29</b>

# 1 Einleitung

Seit 1998 ist die SSC-Services GmbH auf dem Gebiet des Datenmanagements und der digitalen Partnerintegration erfolgreich. In diesem Zuge bieten wir Entwicklung, Beratung und Service aus einer Hand an, um den Kunden nicht nur ganzheitliche Konzepte, sondern auch deren Umsetzung und Betreuung bereitzustellen. Ein anspruchsvolles Thema, das in unserer vernetzten Welt wichtig und sinnvoll ist. Mitten im Zeitgeist der Digitalisierung spüren wir, dass sich ein Wertewandel in der Gesellschaft gezeigt hat. Die Lebenswelt der Generationen A bis Z gibt uns den Rahmen vor, in dem wir uns auch in den kommenden Jahren bewegen wollen.

Die bei SSC bereits gemeinsam erreichten Ziele machen es deutlich: Wer sich mit dem Thema Corporate Social Responsibility (CSR) aktiv beschäftigt, erhöht die Zufriedenheit im Unternehmen, bei den Kunden und allen, die mit uns Kontakt haben. Unser Erfolg war und ist eng verknüpft mit den vielfältigen Potentialen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir nutzen diese Kraft nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch um unseren gemeinsamen Arbeits- und Lebenskosmos zu verbessern. Denn nur mit Motivation, Vertrauen und Freude entsteht eine erfolgreiche und lebenswerte Zukunft für uns alle. Langfristige und nachhaltige Konzepte sind die Grundlage dafür, dass unsere Mitarbeiter tagtäglich ihre Fähigkeiten und Potenziale entfalten können.

Nur durch eine kontinuierliche Re-Evaluierung unserer Maßnahmen und Ziele werden wir dem Anspruch gerecht, ein zukunftsweisendes Unternehmen zu sein, das für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die besten Arbeitsbedingungen bietet und sich seiner Auswirkungen auf die Welt bewusst ist. Diese Auffassung spiegelt sich auch in unserer Unternehmenskultur und unserer Darstellung als Arbeitgebermarke wider.

Den bereits zurückgelegten und den noch kommenden Weg möchten wir zu diesem Zeitpunkt in einem Nachhaltigkeitsbericht festhalten.



Matthias Stroezel

Geschäftsführer SSC-Services GmbH



Tobias Rohde

Geschäftsführer SSC-Services GmbH

## 2 Unternehmen

Die SSC-Services GmbH vertritt seit ihrer Firmengründung 1998 die Überzeugung, dass Zusammenarbeit von jedem Ort möglich und für jede Arbeits- und Lebenssituation optimal gestaltbar ist.

SSC ermöglicht allen Mitarbeitenden aus 21 Herkunftsländern einen sicheren Arbeitsplatz. Wir streben eine Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserer Kunden und Projekte an. Um nachhaltig am global agierenden Markt bestehen zu können, begrüßen wir die Veränderung.

Veränderung bedarf Innovationen. Mit agilen Methoden, DevOps-Prinzipien, OpenSource-Technologien und -Software sowie Automatisierungsprozessen nutzen wir Freiheitsgrade für die technische Weiterentwicklung. Unser Ziel ist es, manuelle Aufwände aus bisherigen Prozessen zu lösen und die menschliche Arbeitskraft und Kreativität dort einzusetzen, wo sie benötigt wird. Gerne brechen wir alte Gewohnheiten auf, stellen diese in Frage und schauen nach verborgenen Potenzialen, um diese zu verbessern und auszubauen.

SSC hat das klare Ziel, das Thema „Integration und Vernetzung“ auch in der Zusammenarbeit jeden Tag zu leben. Unsere Vision: Wir verbinden Arbeitswelten. Zunächst technisch auf der Ebene des Datenaustausches und der Business-Partner-Integration. Im Weiteren sehen wir in unserer Arbeit aber auch, dass wir schlussendlich Menschen mit Menschen verbinden. Dabei ist es unser Anspruch durch ausgeprägte Soft Skills allen Beteiligten – ob Kunde, Partner oder Mitarbeiter – eine gewinnbringende, angenehme und erfüllende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Unsere Unternehmenskonzepte stellen sicher, dass sich Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen gut aufgehoben fühlen und immer ein offenes Ohr und den richtigen Ansprechpartner finden. Wir fördern den ehrlichen und fairen Umgang und leben Freundlichkeit nach innen und außen. Um das zu gewährleisten, bieten wir flache Hierarchien und sind unvoreingenommen, flexibel, kreativ und konstant.

### **Work-Life-Integration**

Von Beginn an nehmen wir besondere Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Integration des Berufslebens in die jeweilige Lebenssituation. Durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, gemeinsame Veranstaltungen und Sensibilität, werden wir den Wünschen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht. So sind wir besonders stolz darauf seit 2010 mit dem Zertifikat *audit berufundfamilie* jährlich aufs Neue ausgezeichnet zu werden und einen branchenunüblich hohen Frauenanteil aufweisen zu können. Nachhaltigkeit zeigen wir bei der Förderung von jungen und benachteiligten Menschen. So bilden wir jährlich neue Auszubildende sowie DHBW-Studenten aus und konnten erfolgreich einen geflüchteten Menschen bei uns aufnehmen, ausbilden und integrieren.

### **Datenaustausch**

SSC wurde gegründet, um der Industrie eine sichere und moderne Datenaustauschplattform anzubieten, die den Datentransfer nachvollziehbar und reproduzierbar gestaltet. Mit unserem System zum weltweiten Austausch von Nutzdaten (kurz: SWAN) bestehen wir seit 1998 am globalen Markt.

Der Datentransfer ist von zunehmender Komplexität und stetig wachsendem Volumen geprägt. Wir meistern den Spagat zwischen der Einhaltung vorgegebener Standards und maximaler Anpassungsfähigkeit unserer Software durch das gezielte Anwenden von agilen Methoden. Wir sind nicht nur Entwicklungsdienstleister, sondern auch Betreiber und Support-Einheit am Standort Böblingen.

### **Betrieb**

Neben dem SWAN-Betrieb bieten wir den Software-Betrieb auch als Service für Kunden-Applikationen an. Wir entwickeln gemeinsam mit dem Fachbereich des Kunden, seiner IT-Security-Abteilung, der Software-Entwicklung und den Operations-Einheiten eine Systemarchitektur, die den fachlichen und technischen Anforderungen gerecht wird. Wir unterstützen beim Aufbau, bei der Betriebsplanung und wenn gewünscht auch beim Betrieb selbst. So stellen wir sicher, dass IT-Projekte die maximale Prozesssicherheit einhalten.

### **Optimierung**

Unabhängig von einer bestimmten Lösung oder Dienstleistung können wir die drei Geschäftsbereiche Entwicklung, Service und Beratung so eng verzahnen, dass wir damit Theorie, Praxis und Erfahrung vereinen und somit einzigartige Synergieeffekte entstehen. Damit profitieren unsere Kunden, auch bei internationalen Projekten, vom übergreifenden Know-how bei SSC. Jede Rückmeldung dieser Zusammenarbeit fließt in die Optimierung unserer Produkte und Prozesse ein, sorgt aber auch für die Ausrichtung unserer Services.

### **Datenmanagement**

SSC ist der erfahrene Ansprechpartner für alle Themen, die das Management von Produktdaten über ihren gesamten Lebenszyklus betreffen. Das Datenmanagement sowie die Daten-Konvertierungen und -Migrationen sind seitdem nicht wegzudenken und werden zudem kombiniert mit dem hochautomatisierten Datentransfersystem SWAN (System zum weltweiten Austausch von Nutzdaten) von uns angeboten.

### **Partnerintegration und Lieferantenhaus**

Wir haben entsprechend der Marktentwicklung gehandelt und unser Portfolio auf die umfassende Vernetzung von Lieferanten und Herstellern ausgeweitet. SSC ist ihr kompetenter Partner, wenn es einer sorgfältigen Planung und technischer Anbindungen von Partnern an bestehende IT-Systemlandschaften bedarf. Ganz nach dem Motto "So sicher wie nötig, so einfach wie möglich – Arbeiten wie intern". Durch die Erweiterung um Business-Partner-Anbindungen können nun Lieferanten und Entwicklungsdienstleister mit den Herstellersystemen oder in der Hersteller-Netzwerkumgebung arbeiten. Das von uns geführte Rechte- und Rollenmanagement sorgt hierbei für die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen. Dies gilt ebenfalls für die Arbeitsplatz- und Netzwerkbereitstellung im sogenannten „Lieferantenhaus“. Diese optimale Integration, erlaubt eine enge Kooperation in technischer wie organisatorischer Hinsicht und nimmt gleichzeitig Rücksicht auf

die rechtlichen Randbedingungen. SSC bietet für Entwicklungspartnerschaften flexible Projektflächen mit direktem Systemzugang auf höchstem sicherheitstechnischem Niveau.

Ein zusätzliches Standbein haben wir uns mit der kundenspezifischen Anpassung von Applikationen (Custom Application Development) aufgebaut. Hier passen wir Applikationen, wie z. B. ServiceNow, eine Plattform für „software-as-a-service“, derzeit für die Partnerintegration im Automobilbereich passgenau auf die Bedürfnisse unserer Kunden an.

Agilität ist damit für SSC nicht nur eine Managementstrategie oder Methode, sondern seit vielen Jahren Teil der Haltung der Mitarbeiter und Führungskräfte sowie der Unternehmenskultur, die ständig weiterentwickelt wird. Denn nachhaltige und innovative Hochleistungsteams für Projekte können nur durch eine langfristige Haltungsänderung der Mitarbeiter und Führungskräfte entstehen.

Die agile SSC-Projektkultur und aktiv gelebte Diversity zeigen sich heute unter anderem auch in einem hohen Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen, einem Durchschnittsalter von 37 Jahren und ca. 21 verschiedenen Nationalitäten. Den SSC-Mitarbeitern stehen für Ihre Projektarbeit hierfür flexible Arbeitsplätze, Kreativräume, ca. 80 m<sup>2</sup> beschreibbare Wände, Kanban-Boards und viele andere Möglichkeiten der agilen Zusammenarbeit zur Verfügung.

## 2.1 Nachhaltigkeitsstrategie

Warum interessieren wir uns für Nachhaltigkeit? Es lässt sich nicht bestreiten, dass Unternehmen eine große Verantwortung dafür tragen, wie sich die Lebensumstände auf der Welt weiterentwickeln. Auch als mittelständisches Unternehmen sehen wir uns bereits in der Verantwortung unsere Rolle und unseren Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt bewusst zu gestalten. Dazu gehört bei uns in erster Instanz immer die Stimmen unserer Mitarbeiter zu hören und ihre Wünsche miteinzubeziehen, um sie so zu Gestaltern unserer gemeinsamen Zukunft zu machen. Den darüberhinausgehenden Rahmen bildet unser Verhaltenskodex, der Code of Conduct.

Nicht nur der Blick auf das, was bereits lobenswert funktioniert, bringt ein Unternehmen nach vorne. Die ausgewogene Betrachtung aller Aspekte macht den Fortschritt, unseren Fortschritt, möglich.

Zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört es, das Thema in allen Ebenen des Unternehmens zu integrieren, im Geschäftsmodell, in der Belegschaft und im Umgang mit unseren Kunden.

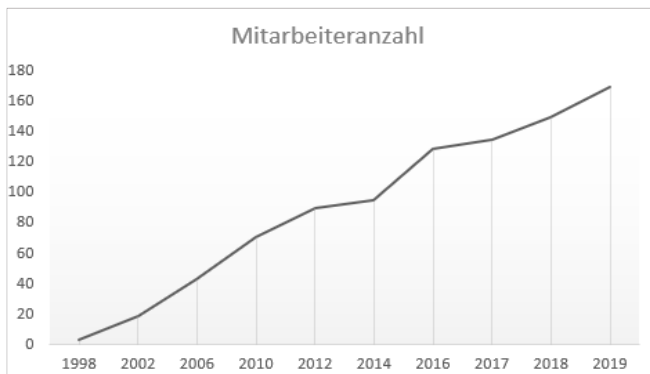
## 2.2 Vorhandene Zertifizierungen

- » Agile Coach
- » DevOps Foundation Certificate
- » ISO 27001 Firmenzertifizierung
- » ISO 27001 ISMS Beauftragter
- » ISO 27001 Interner Auditor ISMS
- » ISO 9001 Firmenzertifizierung
- » Information Security Foundation
- » Certified Agile Leadership I



- » ITIL Service Manager Service Operations V2
- » ITIL® Foundation Certificate IT Service Management V3 (Service-/Projektmitarbeitende)
- » OFTP2 Interoperability Tests / SWOX
- » Projektmanager Level D/C (IPMA)
- » Project Management Professional (PMP® nach PMI)
- » Saltstack Certified Engineer
- » ISMS ISO 27001:2013 Lead Auditor
- » Certified Professional for Requirements Engineering (CPRE) - Foundation Level
- » OMG Certified UML Professional - Fundamental (OCUP-F)
- » TISAX (derzeit befindet sich SSC im Akkreditierungsprozess)

## 2.3 Mitarbeiterzahlen



SSC beschäftigt aktuell 170 Mitarbeiter. Die Mitarbeiteranzahl ist seit dem Gründungsjahr 1998 kontinuierlich angestiegen.

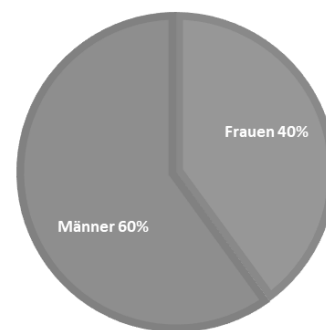
Wir legen sehr großen Wert auf ein nachhaltiges Wachstum, denn nur so kann gewährleistet werden, dass die Qualität der zu erbringenden Leistungen stimmt. Ein daraus resultierender, positiver Effekt ist eine im Vergleich zum Wettbewerb sehr geringe Fluktuation, die zu einer konstanten

Leistung des gesamten Unternehmens beiträgt. Im täglichen Arbeitseinsatz nimmt die Balance zwischen Arbeit und Freizeit einen hohen Stellenwert ein.

Im Vergleich zu aktuellen Werten aus der IT-Branche liegt SSC mit einem Frauenanteil von 40% vor dem deutschen Durchschnitt.<sup>1</sup> Schon seit Jahren ist es bei SSC üblich, dass in Teamleiterpositionen weibliche Mitarbeiter vertreten sind.

Auch in Zukunft wollen wir vorurteilsfrei an unsere Bewerber herantreten und die Vielfalt unserer Mitarbeiter – und damit ihrer Erfahrung und verschiedenen Ansichten – erhalten. Wir wollen Spiegelbild der Gesellschaft sein, die heute durch Globalisierung und den demografischen Wandel geprägt ist, und von der Innovations- und Kreativkraft dieser Diversität profitieren.

### VERTEILUNG DER MITARBEITENDEN



<sup>1</sup> [www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/frauen-in-der-informatik-die-it-braucht-mehr-weibliche-nerds-14925598.html](http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/frauen-in-der-informatik-die-it-braucht-mehr-weibliche-nerds-14925598.html) (26.06.2017)

## 2.4 Werte

Arbeit ist auch Leben, darum wollen wir gemeinsam sichere, flexible und leidenschaftliche Jobs kreieren. Wir bieten flache Hierarchien, Partizipation und Raum für Kreativität.

Wir sind **leidenschaftlich**. Darum bieten wir Beratung, die wir ernst meinen. Jede Unternehmenslandschaft ist anders und deshalb entwickeln wir individuelle Lösungen, die passgenau in die Strukturen und das IT-Umfeld unserer Kunden integriert sind. Wir beraten dabei mit Pragmatismus und Augenmaß für das Sinnvolle wie Machbare.

Wir sind **sicher**. Unsere Entwicklungen bringen unsere Kunden und unser Portfolio weiter. Daten sind das Herz jedes Unternehmens. Insbesondere Entwicklungsdaten gilt es sicher zu managen. Wir entwickeln seit mehr als 19 Jahren Produkte, Lösungen und ganzheitliche Konzepte für den elektronischen Datenaustausch und ganz generell für die Integration und Anbindung von Partnern und Lieferanten.

Wir sind **freundlich**. SSC bietet Service, der Kunden und Mitarbeitern Freude bereitet. Service hat bei uns viele Gesichter. Unsere Dienstleistungen reichen vom persönlichen Telefonsupport über Schulungsangebote bis hin zum kompletten Softwarebetrieb.

## 2.5 Die 5 Statements der Arbeitskultur



### 2.5.1.1 Umgebung des Experimentierens und Lernens

SSC bietet ihren Mitarbeitenden den Raum und die Möglichkeiten sich zu entfalten. Wer sich gerne dem Experimentieren und Lernen widmen möchte, soll die Gelegenheit dazu erhalten. Nicht als Muss, sondern als Angebot. Die Geschäftsleitung sieht es als ihre Aufgabe, die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür bereitzustellen. So wollen wir es schaffen, noch mehr innovative

Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln, die unseren Kunden dabei helfen, erfolgreich ihren zukünftigen Weg zu beschreiten.

### **2.5.1.2 Gegenseitige Wertschätzung**

Wertschätzung ist die positive Bewertung eines anderen Menschen und soll bei SSC eine grundlegende Haltung gegenüber den Kollegen sein. Sie ist die Basis, um die Zusammenarbeit für ein gemeinschaftliches gutes Ergebnis zu ermöglichen. Respekt füreinander ist unschätzbar wertvoll, denn er motiviert, stärkt und ist Ausdruck für die Anerkennung der Leistungen anderer. Echte Wertschätzung stellt die Persönlichkeit und ihre Leistungen ins Rampenlicht und zeigt, wie stolz wir auf das sind, was wir gemeinsam erreichen.

### **2.5.1.3 Freude bei der Arbeit**

Die Hauptlebenszeit der meisten findet im Büro statt. Dabei spielen die Komponenten Zufriedenheit und Erfüllung eine große Rolle. Das bedeutet nicht, dass SSC eine Spaßgesellschaft ist. Wir arbeiten professionell und haben den Anspruch, eine Kultur zu schaffen, die uns befähigt auch schwierige Situationen zu bewältigen. An eben diesen gilt es zu wachsen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Zufriedenheit und Erfüllung kann man im Umgang miteinander sowie in der individuellen Sinnhaftigkeit der Arbeit und in der persönlichen Freiheit bei deren Ausübung finden. Wir möchten Freude bei der Arbeit sowie Freude an der eigenen Arbeit ermöglichen. Denn SSC-Mitarbeitende sollen Ihren Beruf gerne ausüben.

Wir wünschen uns eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz, die sich positiv auf die Kollegen auswirkt und uns als freundliche und kompetente Ansprechpartner gegenüber unseren Kunden präsentiert.

### **2.5.1.4 Offenheit und Vielfalt der Meinungen**

Ohne Voreingenommenheit neuen Denkweisen Raum geben und andere Perspektiven einnehmen ist ein Gewinn für uns. Aus neuen Impulsen entstehen zündende Ideen, aus denen sich großartige Möglichkeiten ergeben. Wir glauben an die kollektive Intelligenz und fördern verschiedene Blickwinkel, Einstellungen und Erfahrungen. Jeder soll sich einbringen können und jeder soll gehört werden, damit gemeinschaftlich ein gutes Ergebnis erreicht wird.

### **2.5.1.5 Eigenverantwortung und Fehlertoleranz**

Die SSC-Struktur fördert die Freude eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Wir sind der Ansicht, dass die meisten Mitarbeitenden Aufgaben gerne eigenverantwortlich (allein oder in einer Gruppe) bearbeiten können und wollen. SSC ermutigt die Mitarbeitenden den Rahmen der Eigenverantwortung zu finden, mit dem sich jeder Einzelne wohlfühlt. Dieser betrifft sowohl Entscheidungen innerhalb eines Teams als auch Entscheidungen, die unsere Kunden einbeziehen.

Wir sind uns bewusst, dass nicht alles sofort fehlerlos umgesetzt werden kann. Lernen aus Fehlern ist unumgänglich. Bei uns können und sollen Fehler angesprochen werden. So kann die

Eigenverantwortung wachsen und die Möglichkeit entstehen, Fehler zu korrigieren und aus ihnen zu lernen.

## **2.6 Code of Conduct**

### **2.6.1 Was SSC ausmacht**

Was macht ein Unternehmen erfolgreich? Ein gutes Produkt bzw. eine gute IT-Dienstleistung allein entscheiden nicht über Erfolg oder Misserfolg. Ein schlechter Ruf oder fehlende Reputation eines Unternehmens gefährdet dessen Erfolg. Geschäftserfolg braucht rechts- und gesetzeskonformes Verhalten von Geschäftsführern, Führungskräften sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Reputation. Eine große Rolle spielt dabei aber auch Integrität und persönliche Verantwortung jedes Einzelnen für sein Handeln.

Der Geschäftserfolg steht weder über Recht und Gesetz noch über Moral und Integrität. Wie SSC Geschäftserfolge erzielt, ist also genauso wichtig wie der Geschäftserfolg selbst. Hierfür ist der Code of Conduct der Orientierungsrahmen. Er vereint zwei wichtige Aspekte: zum einen den Anspruch Recht und Gesetz einzuhalten und zum anderen die besonderen Anforderungen an integrires Verhalten. Der Code of Conduct gilt bei SSC für Geschäftsführer, Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er gibt einen Überblick über das Werteverständnis von SSC und die Verhaltensanforderungen an ihre Beschäftigten und wird bei Bedarf durch interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert.

Zu diesem Werteverständnis gehört der gegenseitige Respekt sowie die Anerkennung und Wertschätzung im täglichen Umgang miteinander. Alle bei SSC agieren bei der Umsetzung des Code of Conduct sowohl unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Rechts und Gesetz als auch auf Basis von Recht und Gesetz des jeweiligen Landes. Den Code of Conduct als Anleitung zu formulieren reicht aber nicht aus. Er muss durch Vorbilder begleitet und gestützt werden. Diese Vorbildfunktion haben in erster Linie die Führungskräfte von SSC, indem sie rechtlich einwandfreies und integrires Verhalten glaubhaft vorleben und gleichzeitig sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Code of Conduct und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und verstehen.

#### **2.6.1.1 Unternehmensführung**

Die SSC-Services GmbH hält alle rechtlichen und gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung von Unternehmen sowie die international anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung ein.

#### **2.6.1.2 Geschäftsbeziehungen**

Vertrauen und Fairness in geschäftlichen Entscheidungen bestimmen den Umgang mit den Geschäftspartnern von SSC. Private Interessen und persönliche Vorteile der Beschäftigten beeinflussen die geschäftlichen Entscheidungen nicht.

### **2.6.1.3 Korruption**

Um das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit zu erhalten, lehnt SSC jegliche Form korrupten Verhaltens entschieden ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein hiervon. Konkret bedeutet das: Die Beschäftigten von SSC dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs noch Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen im In- und Ausland Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein für die SSC günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen. Hierauf müssen die Beschäftigten von SSC auch bei Geschenken sowie Einladungen zu Geschäftsessen und zu Veranstaltungen achten.

Die Beschäftigten von SSC lassen sich keine Vorteile versprechen oder anbieten und sie nehmen keine Vorteile an, wenn dadurch beim Vorteilsgeber der Anschein erweckt werden kann oder wird, dass Beschäftigte hierdurch in geschäftlichen Entscheidungen beeinflussbar seien. Zudem fordern die Beschäftigten von SSC niemals einen persönlichen Vorteil für sich oder einen Dritten ein.

SSC ist sich bewusst, dass es zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Geschäftspartnern auch private Kontakte geben kann. Gegen rein privat gewährte Vorteile ist dann nichts einzuwenden. Die Beschäftigten der SSC-Services GmbH haben jedoch in solchen Fällen sorgfältig darauf zu achten, dass privat gewährte Vorteile nicht den Anschein erwecken, dass geschäftliche Entscheidungen beeinflusst werden könnten. Im Zweifelsfall sollte der Beschäftigte von SSC die Situation seinem Vorgesetzten schildern und für Transparenz sorgen.

### **2.6.1.4 Vereinigungsfreiheit**

SSC erkennt an und respektiert das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit einschließlich der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie.

### **2.6.1.5 Menschenhandel, Menschenrechte**

Jegliche Form von Menschenhandel und die Nichtachtung von Menschenrechten ist bei SSC strengstens untersagt und wird auf das Schärfste verurteilt. SSC nimmt jegliche Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenhandel sehr ernst.

### **2.6.1.6 Nichtdiskriminierung**

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Unsachliche Bevorzugungen bzw. Diskriminierungen sowie deren Unterstützung oder Duldung sind keinesfalls zulässig, weder im Verhältnis der Mitarbeiter zueinander noch im Verhältnis von Mitarbeitern zu Kunden noch in anderen Konstellationen, welches sich aus der Tätigkeit für SSC ergeben. Insbesondere zu unterlassen ist jegliche Bevorzugung oder Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung. Darüber hinaus toleriert SSC keine Gewalt, Einschüchterung, Mobbing oder sexuelle Belästigung.

### **2.6.1.7 Kinderarbeit**

Kinderarbeit kommt bei SSC nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter, bzw. jünger als 15 Jahre sind. Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

### **2.6.1.8 Zwangsarbeit**

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

### **2.6.1.9 Lieferanten**

Die SSC pflegt vertrauensvolle und faire Geschäftsbeziehungen zu ihren Lieferanten. Umgekehrt erwartet SSC von ihren Lieferanten, dass sie SSC mit dem gleichen Respekt und der gleichen Integrität begegnen, die SSC ihnen entgegenbringt. Häufig sind Lieferanten auch Kunden.

Hieraus zieht die SSC keine unlauteren Vorteile und trennt grundsätzlich die Beschaffungs- und die Verkaufsseite.

### **2.6.1.10 Wettbewerb**

SSC und ihre Beschäftigten bekennen sich zu fairem Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen. Sie stellen sicher, dass mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten keine wettbewerbsbeschränkenden Absprachen über Preise, Markt oder Gebietsaufteilungen getroffen werden. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Ausschreibungen.

Unternehmerische Entscheidungen werden unabhängig und ohne den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern getroffen. SSC verbreitet weder falsche Informationen über Produkte und Leistungen von Wettbewerbern noch strebt sie auf andere unlautere oder missbräuchliche Weise Wettbewerbsvorteile an.

### **2.6.1.11 Spenden**

Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft nimmt SSC in den Ländern, in denen sie tätig ist, soziale Verantwortung wahr. Auf Grundlage der jeweiligen Rechtsordnung und interner Richtlinien und Regelungen sowie der eigenen wirtschaftlichen Möglichkeiten ist die SSC vielfältiger Förderer von Bildung, Kultur und sozialer Anliegen.

Diese Förderungen erfolgen durch Kooperationen, Geld- und Sachspenden sowie Dienstleistungen. Die SSC gewährt keine Spenden, um geschäftliche Vorteile zu erhalten. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder dem Ruf von SSC schaden können, werden nicht gewährt.

#### **2.6.1.12 Politische Beiträge**

Die SSC spendet Parteien und Mandatsträgern kein Geld und gewährt ihnen auch keine geldwerten Zuwendungen, die über das rechtlich und gesetzlich Zulässige hinausgehen.

#### **2.6.1.13 Geldwäsche**

SSC ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

#### **2.6.1.14 Vermeidung von sonstigen Interessenkonflikten**

SSC erwartet, dass die persönlichen Interessen ihrer Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht im Konflikt mit den Interessen von SSC stehen. Besteht ein Interessenkonflikt, ist dieser dem Vorgesetzten zu melden. Dieser prüft die Sachlage und entscheidet über die Übertragung der entsprechenden Aufgabe auf einen anderen Mitarbeiter.

#### **2.6.1.15 Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten dürfen den Interessen von SSC nicht entgegenstehen, das gilt beispielsweise und insbesondere für Nebentätigkeiten für Wettbewerber.

#### **2.6.1.16 Private Nutzung von Firmeneigentum**

Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen.

#### **2.6.1.17 Gesundheit und Arbeitsschutz**

Gesundheit und Sicherheit sind ein hohes persönliches Gut, welches auch für den Erfolg unseres Unternehmens wichtig ist. SSC legt größten Wert auf die Befolgung der Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien. Dies beinhaltet auch das Verbot von illegalen Drogen und Alkohol während der Arbeitszeit bzw. auf dem Firmengelände.

#### **2.6.1.18 Umgang mit moderner Informationstechnologie und Medien**

Soziale Medien öffnen neue Wege, um mit Kunden, Kollegen und der Außenwelt generell zusammenzuarbeiten. Bei der Nutzung von sozialen Medien sind sich die Mitarbeiter ihrer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst und geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter. Die Mitarbeiter sind sich bei der Nennung von SSC in Beiträgen in sozialen Medien bewusst, dass die genannten Fakten und Meinungen von den Lesern mit SSC in Verbindung gebracht werden können und ggf. nachteilige Auswirkungen für SSC haben könnte. Die Mitarbeiter prüfen daher stets, ob die Nennung von SSC in dem Beitrag notwendig ist und ob der Beitrag auch ohne die Nennung veröffentlicht werden kann.

Die Kommunikation mit den allgemeinen Medien (Zeitung, Radio, Fernsehen etc.) ist Aufgabe der Geschäftsführung und des Public Relations Teams. Mitarbeiter sind nicht berechtigt sich gegenüber

den Medien über das Unternehmen zu äußern. Weitergehend wird auf die Bestimmung zur Allgemeinen Verschwiegenheit verwiesen.

### **2.6.1.19 Umgang mit Informationen**

#### **Informationssicherheit**

Die Sicherheit von Daten und Informationen ist für SSC von extrem hoher Bedeutung. Die Informationssicherheit beeinflusst den Geschäftserfolg und das öffentliche Ansehen. Gemäß der ISO/IEC 27001<sup>2</sup> schützt SSC eigene und fremde Daten und Informationen mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang, unbefugter und missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Dies geschieht unter Wahrung des jeweiligen Rechtsrahmens und der nationalen Gesetze sowie interner Richtlinien und Regelungen.

Zur systematischen Erfüllung der Anforderungen und Vorgaben hat SSC ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach ISO/IEC 27001 erstellt und umgesetzt. Im Rahmen des ISMS werden Mitarbeiter und Führungskräfte für Informationssicherheit und artverwandte Themen sensibilisiert, indem wir sie umfassend informieren und im Rahmen einer internen Schulung ausbilden. Unsere etablierten Prozesse und Methoden garantieren die Einhaltung der internen Vorgaben, sowie die Berücksichtigung der vertraglichen Anforderungen unsere Kunden und Partner. Die Maßnahmen werden laufend aktualisiert, optimiert und vom eingesetzten Beauftragten kontrolliert.

Die Wirksamkeit des ISMS lässt sich SSC seit 2015 durch eine externe Zertifizierung bestätigen.

#### **Datenschutz**

SSC weiß um die hohe Sensibilität, der ihr anvertrauten, persönlichen Daten ihrer Kunden, Geschäftspartner und Beschäftigten. Sie schützt diese durch einen sorgfältigen und verantwortungsbewussten Umgang. SSC ergreift eine Vielzahl von technischen und organisatorischen Maßnahmen, die darauf zielen, die Vertraulichkeit von persönlichen Daten sicherzustellen. Jeder Einzelne ist im Rahmen seiner Aufgaben verantwortlich, ein hohes Schutzniveau bei SSC zu gewährleisten. Die Beschäftigten von SSC halten sich konsequent an die Datenschutzbestimmungen und respektieren und beachten insbesondere die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten sie erheben, verarbeiten und nutzen.

---

<sup>2</sup> [www.iso.org/standard/54534.html](http://www.iso.org/standard/54534.html)





# ZERTIFIKAT

## Das Certification Center Security

bescheinigt, dass das Unternehmen



SSC Services GmbH  
Herrenberger Straße 56  
71034 Böblingen

für den Geltungsbereich, „alle Bereiche am einzigen Firmenstandort in Böblingen, die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Datenmanagement, Softwareentwicklung, sowie End-User-Services bis hin zum Outsourcing und kompletten Software-Betrieb“ ein

## Information Security Management System (ISMS)

eingeführt hat und anwendet.

Durch ein Audit wurde der Nachweis erbracht, dass die Forderungen der ISO/IEC 27001:2013 erfüllt sind. Die Erklärung zur Anwendbarkeit V 1.6.0 vom 20.03.2018 wurde ausgewiesen.

Zertifikat-Registrier-Nr.: **ZS-1-2018**  
Bericht-Nr.: **RS-1-2018**



Ulrike Schröder (Lead Auditor)  
Leiter Zertifizierungsstelle

Datum der Zertifikatsentscheidung: 02.05.2018 Ausstellungsdatum: 08.06.2018 Gültig bis: 07.06.2021



**Certification Center Security**  
Zertifizierungsstelle der  
Würth IT GmbH  
Drillberg 6  
D-97980 Bad Mergentheim  
[www.ccsec.de](http://www.ccsec.de)

## Allgemeine Verschwiegenheit

Neben den technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz ist jeder Beschäftigte von SSC verpflichtet, die betrieblichen Belange zu schützen. Informationen aus SSC heraus und über SSC werden aus diesem Grund ausschließlich an berechtigte Empfänger kommuniziert. Das gilt für interne und externe Empfänger. Ebenfalls achtet SSC auf die Vertraulichkeit von Informationen und schützt Geschäftsdokumente vor Einblick unberechtigter Personen.

### 2.6.2 Einhaltung der Verhaltensanforderungen

SSC erwartet von ihrer Geschäftsleitung, den Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie sich im Sinne des Code of Conduct verhalten. Verstöße gegen Verhaltensanforderungen, Rechtsvorschriften, interne Richtlinien und Regelungen können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für die SSC-Services GmbH schwerwiegende Folgen haben. Daher wird vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten nicht toleriert. Solches Fehlverhalten und Verstöße sanktioniert SSC im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ausnahmslos ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden und betroffenen Person. Um ein Bewusstsein zu schaffen, auf Fehlverhalten und Verstöße hinzuweisen, schafft SSC ein Klima und eine Kultur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen ist, wenn solche Hinweise gemeldet werden.

## 2.7 Unternehmensführung

Bezüglich der Unternehmensführung betrachten wir drei Aspekte:

- » die institutionelle Sicht, wer das Unternehmen führt
- » die funktionelle Sicht, wodurch geführt wird
- » die prozessorientierte Sicht, wie geführt wird

### 2.7.1 Organisationsstruktur

Im Laufe der Zeit ist SSC nicht nur in Mitarbeiterzahlen gewachsen, sondern auch in der Vielfalt an Kunden und Beauftragungen. Dazu zählen heute im Groben:

- » Softwareentwicklung
- » Applikationsbetrieb und Betriebsplanung
- » Support zu unseren Produkten und Plattformen
- » CAD (Computer Aided Design)
- » IAM (Identity and Access Management)
- » Lieferantenanbindung

Aufgrund der oben genannten Vielfalt und um den Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden, startete SSC 2019 damit die Organisationsstruktur agil zu gestalten. Diese Umstrukturierung bedeutet aber nicht nur Teams in anderer Formation aufzustellen, sondern vielmehr eine komplette, organisatorische Umstrukturierung des Unternehmens.

### **2.7.1.1 Gründe für die Neuausrichtung**

SSC hat historienbedingt in manchen Bereichen gewachsene Teams, die zu groß und/oder mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Projektthemen beschäftigt sind. Die Änderungsgeschwindigkeit und die Komplexität in vielen dieser Projekte nimmt stetig zu und verlangt nach einer schnellen Anpassungsfähigkeit von den Mitarbeitenden und der Organisation. Die Kunden sehen SSC immer mehr in der Rolle, individuelle und innovative Lösungen anzubieten. Aus diesen Gründen wollen wir unsere Projekte weiterhin, in den sich verändernden Rahmenbedingungen, effizient und wirtschaftlich bearbeiten.

### **2.7.1.2 Maßnahmen für die Neuausrichtung**

Das Ziel ist, einen Rahmen zu schaffen, in dem jeder einzelne von SSC sich mit seinen Ideen und Stärken noch besser in die Projekte einbringen kann – das Teamergebnis soll immer mehr in den Mittelpunkt rücken. Die Mitarbeitenden fokussieren sich mehr auf die jeweiligen Projekte und somit auf die Kunden, um eine auf deren Bedürfnisse angepasste, optimale Lösung anzubieten. Durch mehr Selbstständigkeit in den Teams soll zukunftsgerichtet gearbeitet und für die Kundenanforderung passende Lösungen gefunden werden. Somit sind wir in der Lage unsere Effizienz zu steigern.

Was wird nun dazu unternommen, um die Maßnahmen auch umzusetzen?

An vielen Stellen haben wir uns in den letzten Jahren bereits in eine projekt- und somit kundenorientierte Struktur - „Projektorganisation“ - entwickelt. Diese werden wir nun strukturiert und geordnet für alle Bereiche in SSC umsetzen. Um die Arbeit in den Teams weiter zu stärken sowie jede/n Einzelne/n in seiner persönlichen Weiterentwicklung bei SSC noch besser zu begleiten, schaffen wir Rollen (siehe Kapitel 1.7.1.4), welche die Weiterentwicklung unterstützen. Um unser Wissen und unsere Erfahrungen zwischen den Projekten und KollegInnen auszutauschen und diese immer weiter zu verbessern, werden wir interne SSC Netzwerke, wie z. B. heute schon die DevOps Community, weiter ausbauen.

### **2.7.1.3 Projektcluster**

Wir benötigen eine schnell anpassbare Organisationsstruktur, die es uns ermöglicht zu wachsen und auf kurzfristig verändernde Anforderungen, flexibel zu reagieren. Daher haben alle TeamleiterInnen und Programm Manager gemeinsam sinnvolle Projektcluster gebildet. Dabei haben sie auf die Kriterien „sinnstiftender Zusammenhang“, Kundenorientierung und Größe des Projektteams geachtet. Im Wesentlichen soll das Projektteam an sich gestärkt werden. Zunächst hat sich SSC bei der Weiterentwicklung im Schwerpunkt, auf die Projekte und Teams fokussiert, die eng mit unseren externen Kunden zusammenarbeiten. Aber auch alle weiteren Projekte und Teams haben teilweise schon gestartet oder werden in der Diskussion nach und nach folgen.

#### **2.7.1.4 Neue Rollen**

##### ***Product Guide (PRG)***

Die Rolle des Product Guides ist angelehnt an den Product Owner aus der Scrum Methode und kümmert sich um fachliche Themen und ...

... ist Kundenansprechpartner und pflegt die Beziehung zum Auftraggeber.

... ist für den Projektfortschritt und das Budget verantwortlich.

... kümmert sich zudem um Ausschreibungen seines Produktes und hat Trends sowie den Markt im Blick, um mögliche Weiterentwicklungen nicht zu verpassen. So bleibt das Produkt zukunftsfähig.

##### ***Team Guide (TG)***

Der Team Guide ist angelehnt an den Scrum Master aus der Scrum Methode und trägt Verantwortung für den Prozess und ...

... kümmert sich um die positive Stimmung im Team und agiert hier auch als Coach.

... strebt maximalen Nutzen und ständige Optimierung an, auch bezogen auf die Arbeitsmethoden.

... beseitigt Hindernisse und sorgt für guten Informationsfluss, damit das Team möglichst ungestört arbeiten kann.

##### ***Personal Guide (PG)***

Der Personal Guide begleitet Mitarbeitende, unabhängig vom Team, über deren gesamte Entwicklung bei SSC hinweg.

### **2.7.2 Arbeitsbedingungen**

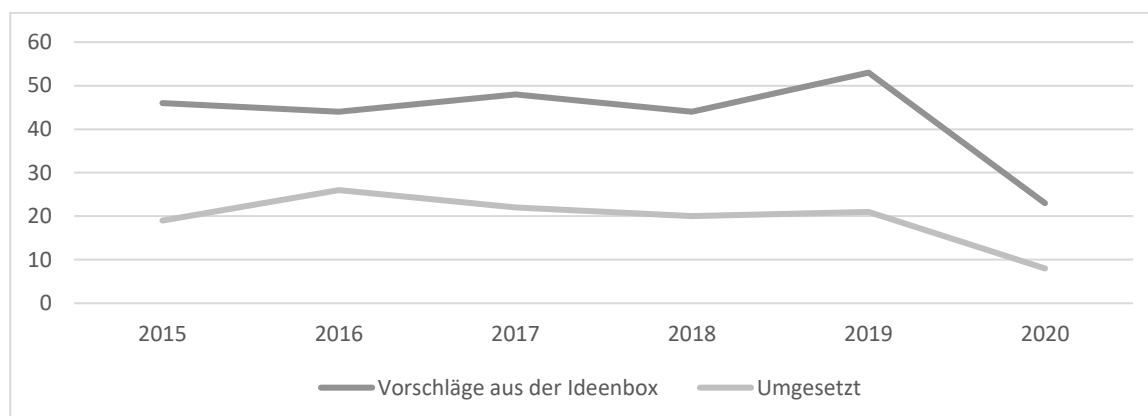
Wie wird geführt? Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte haben für uns höchste Priorität. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung, des Menschenhandels, der Zwangs- und Kinderarbeit ab. Ebenso bieten wir gerechte Arbeitsbedingungen und respektieren die Arbeitnehmerrechte. Darum bieten wir unseren Angestellten die nötigen Rahmenbedingungen für eine gesunde und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung. Wir fördern die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter. Darüber hinaus garantieren wir die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

#### **2.7.2.1 Internes Vorschlagswesen**

Seit 2015 gibt es ein internes Vorschlagswesen bei SSC, das den Mitarbeitern unter dem Begriff *Ideenbox* bekannt ist. Durch diese partizipative und wenn gewünscht anonyme Methode wird das Ideenpotenzial aller Mitarbeiter genutzt. Zudem zeigt das positive Feedback, dass auch die Motivation und Identifikation mit SSC durch die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sie umgesetzt zu sehen, gestiegen sind.

Die eingegangenen Vorschläge werden in der „Beruf und Familie“ Arbeitsgruppe, in der auch die Geschäftsführung präsent ist, gemeinsam evaluiert, besprochen und demokratisch angenommen oder abgelehnt. Sofern der Ideengeber nicht anonym ist, wird sie oder er über den Fortschritt in

Kenntnis gesetzt. Nach einem sehr erfolgreichen Start 2015 waren die Beiträge in den Folgejahren nahezu gleichbleibend. Nach dem Peak im Jahr 2019, gingen trotz der Möglichkeit die Ideen digital einzureichen, die Vorschläge deutlich zurück.



Bis zum 31.12.2020 eingegangene und umgesetzte Vorschläge.

### 3 Kooperationen und Auszeichnungen

In den vergangenen Jahren wurden wir mit verschiedenen Auszeichnungen geehrt. So waren wir Teilnehmer des Projekts „kmu4family – Familienfreundlich zum Unternehmenserfolg“, das kleine und mittelständische Unternehmen aus der IT-, Medien- und Kreativwirtschaft in Baden-Württemberg dabei unterstützt, eine familienfreundliche Personalpolitik im Unternehmen einzuführen bzw. weiterzuentwickeln. 2014 wurden wir außerdem für unser erfolgreiches Engagement, Beruf und Familie zu vereinen, vom Projekt familyNET mit dem Prädikat *familienbewusstes Unternehmen* ausgezeichnet. Im Jahr 2015 haben wir den CSR Jobs Award<sup>3</sup> in der Kategorie *Unsere Familienkultur* gewonnen. Beim Unternehmerpreis für engagierte Betriebe des Landkreises Böblingen, schaffte es SSC 2017 auf den dritten Platz. Das Landratsamt Böblingen zeichnet Unternehmen aus, die sich für die Integration von Flüchtlingen und Neuzugewanderten in den Arbeitsmarkt engagieren.

Wir sind Mitglied im Verein Deutscher Ingenieure (VDI)<sup>4</sup> und aktiv im Verein *prostep ivip*<sup>5</sup>, um unsere fachliche Weiterentwicklung direkt in diesen Initiativen voranzutreiben. Zudem sind wir Gründungsmitglied des regionalen Netzwerks ITsNET<sup>6</sup>, in dem sich klein- und mittelständische IT-Unternehmen zu den Themen duales Studium, Ausbildung und darüber hinaus austauschen. SSC-Services gehört auch beim Verein Media Solution Center Baden-Württemberg<sup>7</sup> zu den Gründungsmitgliedern. Der Verein fungiert als Schnittstelle zwischen technisch orientierten Forschungseinrichtungen und kreativ schaffenden Medienunternehmen.

<sup>3</sup> [www.csr-jobs.de](http://www.csr-jobs.de)

<sup>4</sup> [www.vdi.de](http://www.vdi.de)

<sup>5</sup> [www.prostep.org](http://www.prostep.org)

<sup>6</sup> [www.it-s-net.de](http://www.it-s-net.de)

<sup>7</sup> [www.msc-bw.com](http://www.msc-bw.com)

Zusätzlich möchten wir ein Zeichen setzen und engagieren uns für die baden-württembergische Landesinitiative „Frauen in MINT Berufen“ und auf nationaler Ebene bei der Charta der Vielfalt, zu deren Zeichnern wir gehören.



Prädikat  
Familienbewusstes  
Unternehmen 2019



media  
solution  
center  
baden  
wurttemberg



### 3.1 Audit berufundfamilie



Seit dem Jahre 2010 sind wir mit dem Zertifikat *berufundfamilie* der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird jedoch bei uns schon immer großgeschrieben. Mittlerweile ist *berufundfamilie* ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Das Zertifikat ist an dieser Stelle nur die logische Folge unserer vielfältigen Bemühungen die Arbeit und das Leben miteinander zu harmonisieren.

In unserer offenen Beruf und Familie (BuF) Arbeitsgruppe entscheiden wir gemeinsam, wie wir ein höheres Maß an Work-Life-Balance erreichen können. Die Beteiligten der Arbeitsgruppe gestalten aktiv die Arbeitswelt für sich und ihre Kollegen mit. Die Treffen des Arbeitskreises sind offen für jeden interessierten Mitarbeiter und die Ergebnisse der Treffen mit unserer Auditorin Birgit Weinmann werden offen kommuniziert. Zielvereinbarungen, Sitzungsprotokolle und Dokumentationen sind im Intranet einsehbar.

Im Jahr 2017 wurden wir bereits zum dritten Mal erfolgreich re-zertifiziert. Die aktuellen Handlungsfelder bewegen sich z. B. auf den Gebieten Arbeitsorganisation und Diversity. Das Auditierungsverfahren zur Re-Zertifizierung wird im Abstand von drei Jahren abgehalten. Wir planen,

auch in Zukunft das Audit durchzuführen, um mit einem externen Auditor Weiterentwicklungspotenziale zu erkennen und in Angriff zu nehmen.

Seit der erfolgreichen vierten Re-Zertifizierung im Juni 2020 haben wir als erstes IT-Dienstleistungsunternehmen im Raum Stuttgart das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter erhalten.

Das Zertifikat belegt, dass wir einen strategischen Prozess nutzen, um die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben nachhaltig zu gestalten. Gemessen wird das alle drei Jahre am individuell von und für uns erarbeiteten Handlungsprogramm. Bisher wurde das Handlungsprogramm von unseren Geschäftsführern, Matthias Stroezel und Tobias Rohde, einem ausgewählten Teil unseres Arbeitskreises und unserer BuF-Auditorin ausgestaltet.

Seit diesem Jahr durchlaufen wir nur noch das Dialogverfahren, was uns einen vereinfachten bürokratischen Aufwand im Hinblick auf die nächste Zertifizierung liefert. Dennoch gehen wir mit dem gleichen Pflichtbewusstsein an unsere neuen Themen ran. Parallel dazu bleiben weiterhin die Diversity-Gruppe und die betriebliche Gesundheitsförderung mit Ihren Aktionen Bestandteil der Arbeitsgruppe. Zur kontinuierlichen Kommunikation und der Darstellung von und über Beruf und Familie werden alle internen Kommunikationskanäle regelmäßig bespielt.

## 4 Mitarbeiter

Wir arbeiten Hand in Hand – auch ebenenübergreifend. Der Chef ist Kollege und der Auszubildende mit seiner Idee der Projekt-Gewinner. Unsere Stärke entfaltet sich am besten gemeinsam. Durch unsere flachen Hierarchien übernehmen Mitarbeiter schnell Verantwortung und fühlen sich als relevanter Teil des Ganzen. Denn nur wer Sinn in seiner Arbeit sieht, wird darin glücklich und erfolgreich sein. Sollte es mal ein Problem geben, das ein Mitarbeiter nicht mit Teamleiter bzw. Personal Guide besprechen möchte, stehen zwei gewählte Vertrauenspersonen bereit, um in aller Diskretion ein offenes Ohr und Rat zu bieten.

SSC bietet Möglichkeiten von der dualen Ausbildung über die Tätigkeit als Werkstudent, sowie Abschlussarbeiten im Unternehmensumfeld bis hin zum Start als Young Professional an. Für SSC sind junge aufstrebende Talente wichtig. Deshalb versuchen wir so breit wie möglich aufgestellt zu sein, um genau diese jungen Menschen für uns zu gewinnen. Auf welcher Stufe ihrer Karriereleiter unsere zukünftigen Mitarbeiter im Moment auch stehen, wir bieten das passende Umfeld, um voll ins Berufsleben einzusteigen.

Den Zusammenhalt innerhalb des Mitarbeiterstamms erhalten wir einerseits durch Teamworkshops und -ausflüge, andererseits durch Firmenevents wie gemeinsames Frühstück oder nachmittägliche Vorträge.

Neue Mitarbeiter durchlaufen einen strukturierten Onboarding-Prozess, wenn sie bei SSC anfangen. Nach der Begrüßung inklusive erster Einführung und der Sicherheitsunterweisung am ersten Arbeitstag folgt zunächst die Einarbeitung in das designierte Team. Werte, Ziele und

Firmenmentalität lernen sie in einer Präsentation mit einem Geschäftsführer kennen. Innerhalb der ersten Wochen finden außerdem Unterweisungen in die Themen IT-Sicherheit und Qualitätsmanagement statt.

Wir wissen genau, dass unsere Mitarbeiter unser größter Wert sind – und das wird honoriert. Nicht zuletzt durch außergewöhnlich attraktive Sozialleistungen, mit denen auch die individuelle Zukunftsgestaltung planbar wird.

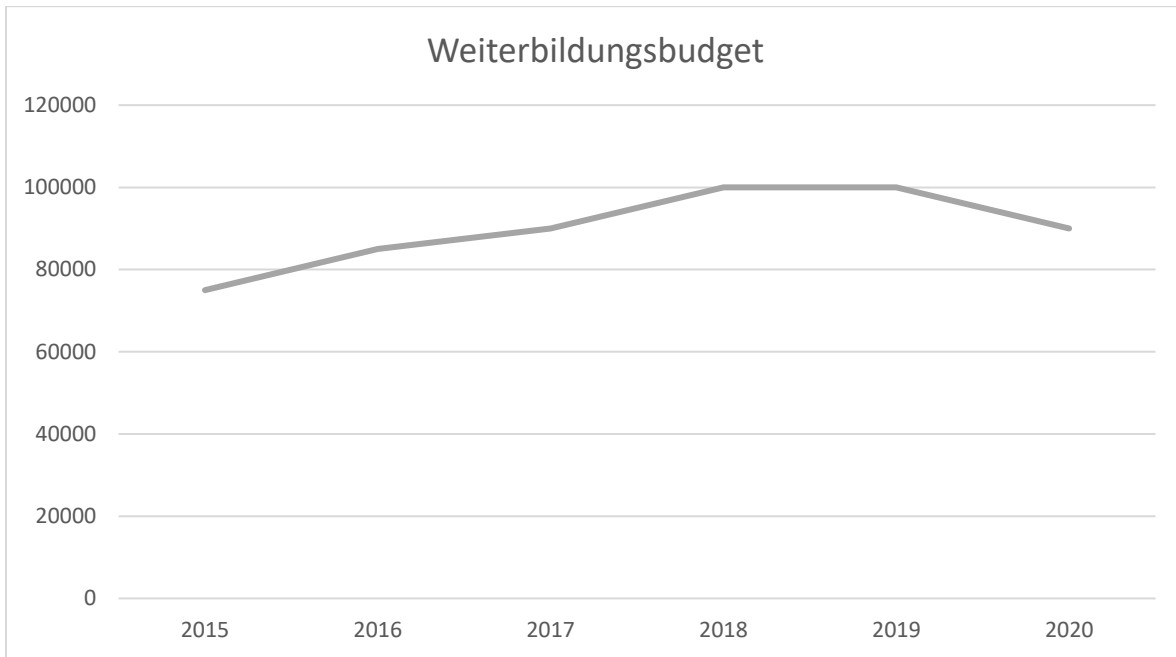
## 4.1 Weiterbildung

Bildung heißt Weiterentwicklung. Jeder Mitarbeiter von SSC ist up-to-date und bleibt das auch durch ein ausgefeiltes System von Inhouse-Informationsweitergabe und diversen Fortbildungsmöglichkeiten. Softskills berücksichtigen wir dabei ebenso wie Hardskills und die generelle Erweiterung des Horizonts. Jeder Mitarbeiter bekommt dieselben Chancen an den Weiterbildungen teilzunehmen, um seine persönliche und fachliche Entwicklung voranzutreiben.

Da der Mitarbeiter das ganze Jahr lang verlässlich von seinem Teamleiter bzw. ab 2021 von seinem Personal Guide begleitet wird, kann bei Bedarf zeitnah über die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen gesprochen werden. Davon profitieren das Unternehmen und die Kunden. Ergänzend kann sich jeder Mitarbeiter über eine Weiterbildungslandkarte für Veranstaltungen anmelden, die regelmäßig geupdatet wird und sich vor allem auf interne Wissensvermittlung und Softskills konzentriert.

Die akademische Weiterbildung unserer Mitarbeiter unterstützen wir gerne. Bei einem selbst organisierten Teilzeit- oder Fernstudium werden bis zu 3.500,00 € Zuzahlung geleistet und eine Arbeitszeitreduktion, wenn gewünscht, finanziell ausgeglichen. Zudem bieten wir berufsbegleitende Masterstudiengänge an, für die der Mitarbeiter an einzelnen Tagen freigestellt wird und zu Blockunterricht sogar bis zu drei Monate freigestellt werden kann. Eine generelle Arbeitszeitreduktion/Blockfreistellung für die Präsenzzeiten ist ebenfalls im Modell inbegriffen. Die Gelegenheit sich berufsbegleitend weiterzubilden, wird in regelmäßigen Abständen wahrgenommen. Sowohl Bachelor- als auch Masterstudiengänge werden gewählt. Eine Übersicht der Studiengänge in unserem Intranet erleichtert die Selbsteinschätzung der Bewerber.





Trotz der Ausnahmesituation im Jahr 2020 durch die weltweite Covid-19-Pandemie haben wir uns dazu entschieden, das Budget für Weiterbildung auf einem hohen Level zu halten, um weiterhin unser Level an Expertise auszubauen und unsere Mitarbeiter zu motivieren.

## 4.2 Familie

Nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Beruf mit der Familie vereinbaren können, sind dauerhaft zufrieden und bewältigen die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Deshalb ist SSC die familienfreundliche Personalpolitik sehr wichtig. Zu den Kernmaßnahmen gehören die Möglichkeit, Kindern mit zur Arbeit zu bringen, Informationsveranstaltungen zu den Themen Elternzeit und Elterngeld, sowie ein umfangreiches Informationsangebot im Intranet. Dabei legen wir nicht nur Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, sondern auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Regelmäßig finden Informationsangebote rund um das Thema Pflege statt, die durch eine Auflistung von Pflegepersonal und Tageseltern, sowie Broschüren zum Verhalten für Betroffene eines Pflegefalles ergänzt werden. Unsere ausgebildeten *betrieblichen Pflegelotsen* können bei Fragen Hilfestellung bieten und Betroffene bei der Organisation begleiten.

Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Kinder durch ein ausführliches Informationsangebot für die Ferien im Intranet, sowie mit einer Kinderspielecke im Büro und besonderer Kinderbetreuung zum Sommerfest. Ein Kindergartenplatz wird bislang mit einem monatlichen Kindergartenzuschuss mitfinanziert.

Damit die Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund der Elternzeit nicht im Unternehmen vor Ort sind, den Draht zu ihrem Team und der Firma nicht verlieren, wurde ein umfangreiches Kontakthalteprogramm entwickelt. Einladungen zu verschiedenen Events, wie Firmenfrühstücken oder dem gemeinsamen Grillen sowie zu Teamausflügen, sorgen dafür, dass der Zusammenhalt bestehen bleibt. Ein weiteres Instrument, um den Kontakt zu fördern, sind Zwischengespräche, die je

nach Bedarf und Gelegenheit stattfinden. In unserem Intranet gibt es auch umfangreiche Hinweise zu den familienfreundlichen Maßnahmen im Haus.

### 4.3 Entgelt und Zusatzleistungen

Nicht nur das Gehalt macht einen Arbeitgeber heutzutage aus. Durch verschiedene Sonderleistungen heben sich Unternehmen voneinander ab und bieten ihren Mitarbeitern dadurch ganz spezielle Ergänzungen zur Lebensqualität. Eine Grundauswahl an verschiedenen Zusatzleistungen ist aus einem modernen Unternehmen nicht mehr wegzudenken.

Bei SSC steht eine breitgefächerte Auswahl an finanziellen Zusatzleistungen für Mitarbeiter in jeglichen Lebenssituationen zur Auswahl. Eine alle betreffende Leistung ist die Bezuschussung von Essenschecks, den sogenannten Sodexos.<sup>8</sup> Nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit wird für jeden Mitarbeiter eine Direktversicherung im Wert von 1.022,50 € abgeschlossen. Dieser Wert erhöht sich nach fünf Jahren auf 1.522,50 € und nach zehn Jahren auf 2.022,50 €. Die Geburt eines Kindes wird mit einer Prämie von 500 € honoriert. Je Kind zahlen wir außerdem einen monatlichen Kindergartenzuschuss von 50,00 €.

In Hinblick auf den Weg zur Arbeit werden verschiedene alternative Fortbewegungsmittel gefördert. Sowohl ein Firmenticket für die Nutzung des Nahverkehrs als auch das Leasing eines Jobrads werden angeboten und finanziell unterstützt.

### 4.4 Mobiles Arbeiten

Unter Berücksichtigung der Vereinbarungen mit unseren Kunden ist mobiles Arbeiten – sei es im Homeoffice oder Shared Workspace – für alle unsere Mitarbeiter möglich. Ein Zusatzdokument zum Arbeitsvertrag sichert dabei die rechtliche Grundlage. Die Spielregeln für das mobile Arbeiten wurden von einer Arbeitsgruppe zusammengestellt und sind allen Mitarbeitern transparent. Hierbei ist auch wichtig, dass es keine Pflicht zu mobilem Arbeiten gibt. Für alle Mitarbeiter gibt es ausreichend Arbeitsplätze am Firmenstandort.

Die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten bietet eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Selbstverständlich sind jedoch auch die Risiken abzuwägen, namentlich ständiger Verfügbarkeit, einer erschwerten Trennung von beruflichen und privaten Themen sowie mangelndem Austausch mit den Kollegen.

### 4.5 Arbeitszeitmodelle

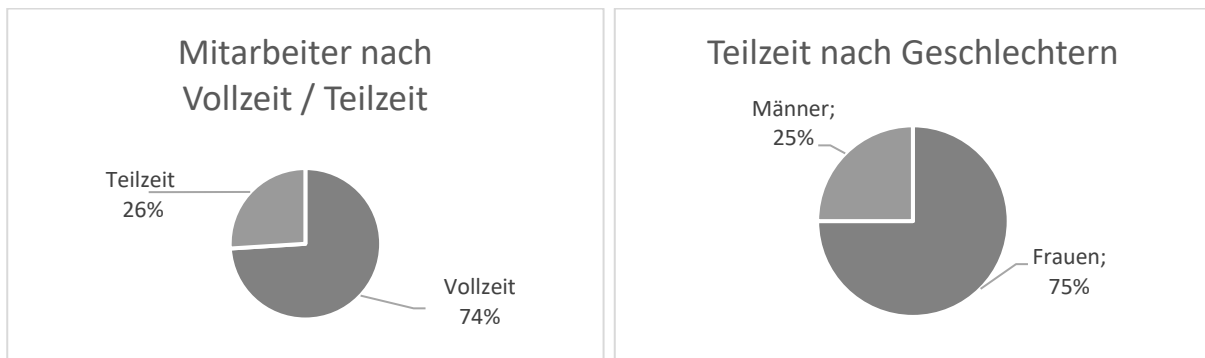
Die Bedürfnisse von Mitarbeitern in Bezug auf ihre Arbeitszeit können sich im Laufe des Berufslebens aus unterschiedlichen Gründen – seien es familiäre Gründe oder eine längerfristige Weiterqualifizierung – verändern. Diesen Bedürfnissen trägt SSC mit einer hohen Flexibilität bei der

---

<sup>8</sup> [www.de.sodexo.com](http://www.de.sodexo.com)

Arbeitszeitgestaltung Rechnung. Etwa ein Drittel der festangestellten Mitarbeiter nutzt ein Arbeitszeitmodell, das nicht bei Vollzeit (= 40 Wochenstunden) liegt. Es ist unkompliziert, jederzeit die Arbeitszeit zu ändern. Diese Möglichkeit wird auch bereits bei der Ausschreibung von Stellen extern propagiert, da dies in der heutigen Zeit die Attraktivität von SSC als Arbeitgeber erhöht.

Auch Sabbaticals können in Anspruch genommen werden. Hier unterstützt die Personalabteilung und berät Interessenten, welches Modell für sie am geeignetsten ist.



## 4.6 Diversity

Die Zahl der Mitarbeiter bei SSC ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen und dabei auf ganz natürlichem Weg heterogen geblieben. Unsere Personalentwicklung war und ist darauf ausgerichtet, Menschen jeglicher Herkunft, jeglichen Alters und Geschlechts, jeglicher sexueller Orientierung und Weltanschauung, in den Bewerbungsverfahren gleichberechtigt zu berücksichtigen. Wir streben dabei keine „Prozent-Politik“ an, sondern entscheiden uns für Personen, deren Charakter und Talent in unser Team passen. Dabei ist es uns wichtig, die Menschen auf Augenhöhe kennenzulernen und zu akzeptieren, was sie besonders macht.

SSC baut schon seit den Anfangsjahren auf eine facettenreiche Belegschaft, die einer vorurteilsbedingten Gruppenbildung schnell entgegenwirkte. Unsere Fachkräfte mit unterschiedlichen Herkunftsgeschichten bringen Erfahrungen und Perspektiven im IT-Bereich mit, die unsere Arbeit wertvoll ergänzen. Auch unser Kundenstamm erstreckt sich über den Kontinent hinaus und erfordert von uns interkulturelles Feingefühl und Offenheit. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter hilft uns dabei, unsere Arbeit und die Bedürfnisse aller Beteiligten auf sinnvolle Weise zu vereinen.

Da die Kommunikationssprache in unserem Unternehmen hauptsächlich Deutsch ist, haben wir stets eine Form von Sprachkursen angeboten, um Nicht-Muttersprachler eine bessere Integration zu ermöglichen. Seit 2014 unterstützen wir die sprachliche Weiterbildung mit einem jährlichen Kostenzuschuss bis zu 300 € und motivieren die teilnehmenden Mitarbeiter, an Prüfungen teilzunehmen, für die wir sie jederzeit freistellen. Kurse in der englischen Sprache sind für uns aufgrund unseres weltweiten Kundenstamms ebenso wichtig. Die Englisch-Weiterbildung findet in

unserem internen Coffee!Talk statt - ein Treffen von SSCLern für SSCLer mit dem Fokus auf Kommunikation im Businesskontext und darüber hinaus. Je nach Bedarf steht zudem allen Mitarbeitern offen, externe Sprachkurse zu belegen, um den Anforderungen in ihren Projekten gerecht zu werden.

Seit 2015 sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt und nehmen am jährlichen Diversity Tag<sup>9</sup> teil. Darüber hinaus organisieren wir seit 2015 die interne Reihe DIALOG macht Vielfalt, in der Kolleginnen und Kollegen Themen, die ihnen am Herzen liegen, vorstellen können, z. B. ihr Herkunftsland, Hobby oder ein persönliches Projekt. Wir wollen Spiegelbild der Gesellschaft sein, die heute durch Globalisierung und den demografischen Wandel geprägt ist, und von der Innovations- und Kreativkraft dieser Diversität profitieren.

Für neue Mitarbeiter haben wir ein ausgefeiltes Einführungsprogramm. Nach der Einarbeitung in den jeweiligen Teams stellt sich jede Abteilung einzeln vor, und bietet die Möglichkeit, sich durch Fragen genauer in die Aufgabengebiete hineinzusetzen und Berührungspunkte abzubauen. Um unsere Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeit zusammenzubringen, bieten wir Austauschevents an, die mehrmals pro Jahr stattfinden. Diese kleinen Events bieten Raum für teamübergreifende Vernetzung, zum Knüpfen neuer Kontakte und Freundschaften, im wahrsten Sinne zum „Blick über den Tellerrand“. Zur besseren Integration werden unsere neuen Mitarbeiter in die Planung und Vorbereitung der Events einbezogen.

Im Zuge der global steigenden Geflüchtetenzenzahlen bieten wir in den letzten Jahren vermehrt Praktika und Ausbildungsplätze speziell für Geflüchtete an. Auch durch die Spende von Hardware wollen wir die Eingliederung geflüchteter Menschen und speziell Jugendlicher vorantreiben. Im Jahr 2017 haben wir erfolgreich unseren ersten Auszubildenden, der sich noch im Asylverfahren befand, eingestellt und freuen uns ihn nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung heute als festen Mitarbeiter bei SSC gewonnen zu haben.

Im Mai 2020 startete unsere Kooperation mit clever-iq. Die Beratungs- und Coachingsaktivitäten von clever-iq in Zusammenarbeit mit SSC zielen darauf ab, einen Prozess im Unternehmen anzustoßen, um ein Bewusstsein für (oft unbeabsichtigte) Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen von Kolleginnen und Kollegen weiterzuentwickeln und damit einen diskriminierungssensiblen und achtsamen Umgang innerhalb der Belegschaft zu fördern sowie die Handlungskompetenz der Belegschaft zur Problemlösung in Konfliktsituationen unter Berücksichtigung eines diskriminierungskritischen Ansatzes zu erweitern. Die Maßnahmen im Rahmen der Kooperationsvereinbarung werden durch interne und externe Kommunikationskanäle begleitet. Daraus ist u. a. der Podcast "Wortwechsel" entstanden.

## 4.7 Gesundheitsmanagement und Sicherheitspolitik

Wir legen großen Wert auf ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei werden die Angestellten durch verschiedene Aktionen in den Bereichen Sport, Ernährung und Prävention

---

<sup>9</sup> [www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag](http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag)

dazu motiviert, ihre Gesundheit zu schützen und zu fördern. Wasser und Kaffee werden umsonst angeboten. In zweiwöchigem Rhythmus besucht uns eine mobile Massage. Auch werden gemeinsame sportliche Firmenevents wie die Teilnahme am ortsansässigen Firmenlauf oder die Teilnahme an der Albextrem einem Radmarathon möglich gemacht. Darüber hinaus finden Skiausfahrten und Radtouren statt. Für Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, wurde eine Dusche am Arbeitsplatz eingerichtet. In Zusammenarbeit mit externen Partnern werden außerdem ein kostenloser Radcheck und ein DemoDay, an welchem die unterschiedlichsten Fahrräder getestet werden können, angeboten.

Während den alljährlichen Gesundheitstagen werden den Mitarbeiter Rückenschulungen oder Gesundheitsvorträge angeboten. Mitarbeitern mit Rückenproblemen werden generell höhenverstellbare Schreibtische und Monitore zur Verfügung gestellt. Für Mitarbeiter kleiner Körpergröße stehen Fußbänke bereit, die zu einer korrekten Körperhaltung am Arbeitsplatz beitragen.

Als Pilotprojekt haben wir 2017 mit der Techniker Krankenkasse (TK)<sup>10</sup> kooperiert, um intern ein Bewegungsangebot anzubieten. Dazu gehörten bislang Yoga- und Faszienkurse, sowie Vorträge zur gesunden Ernährung. Nachdem in den letzten Jahren ein jährlicher Gesundheitstag in den eigenen Büroräumen angeboten werden konnte, werden wir 2021 den ersten Digitalen Gesundheitstag durchführen.

Insbesondere durch die Zusammenarbeit mit der berufundfamilie gGmbH sind wir an der ständigen Weiterentwicklung für unsere Mitarbeiter interessiert und setzen vermehrt den Fokus auf Digitale Angebote.

#### **4.7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei unseren Mitarbeitern ist ein Muss. Bei der Umsetzung sind verschiedene Rollen von Bedeutung.

Die Geschäftsleitung steht rechtlich in der Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen zur Verhütung und Prävention von Gefahren am Arbeitsplatz und arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten, einschließlich einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung. Die Führungskräfte haben den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Planung, Beschaffung und Instandhaltung zu berücksichtigen und ermitteln entsprechende Gefährdungen und Belastungen.

Die Beschäftigten haben die Weisungen der Geschäftsleitung/Führungskräfte zu befolgen, die gestellten Einrichtungen bestimmungsgemäß zu benutzen und Mängel zu beseitigen bzw. anzuzeigen. Ferner haben sie ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz. Die Ersthelfer haben die Aufgabe Erste Hilfe zu leisten und situationsgerecht zu helfen, wenn sich ein Kollege oder eine Kollegin verletzt. Ferner können Ersthelfer bei der Organisation der Ersten Hilfe mitwirken. Die Brandschutzhelfer haben die Aufgabe, bei der Organisation des vorbeugenden Brandschutzes mitzuwirken, bei der Evakuierung von Kollegen und Kolleginnen und der Brandbekämpfung zu helfen und ggf.

---

<sup>10</sup> [www.tk.de](http://www.tk.de)

Entstehungsbrände zu löschen. Der Evakuierungsleiter ist während einer Evakuierung der Ansprechpartner für die Einsatzkräfte. Die Evakuierungshelfer sorgen für eine geordnete und vollständige Evakuierung des Gebäudes bei akuten Gefahren. Die Sicherheitsbeauftragten beraten ehrenamtlich die Geschäftsleitung hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, überzeugen sich vom Vorhandensein und der Funktion der vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen, achten auf die ordnungsgemäße Benutzung durch die Kollegen und richten zudem besonderes Augenmerk auf neue Mitarbeiter und auf deren Unterweisung. Der Betriebsarzt bzw. arbeitsmedizinische Dienst berät bei Fragen rund um den Gesundheitsschutz innerhalb der Organisation, untersucht Beschäftigte und beurteilt die Umsetzung des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) berät bei Fragen zu Arbeitssicherheit, begutachtet die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel und beurteilt die Umsetzung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist ein Organ im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Er besteht aus der Geschäftsleitung (bzw. einem Beauftragten), dem Betriebsarzt, der FASI (Fachkraft für Arbeitssicherheit) und den SIBs (Sicherheitsbeauftragten) und tritt vierteljährlich sowie bei Bedarf zusammen. Der Ausschuss ist ein Kommunikationsforum, in dem Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen erörtert, Maßnahmen beraten und Entscheidungen vorbereitet werden.

Eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz findet jeweils zu Beginn der Tätigkeit bei SSC und dann im jährlichen Rhythmus für alle Mitarbeiter statt. Bei außerordentlichen Themen werden außerdem zusätzliche Termine angeboten.

## 5 Umwelt

Ökologisches Engagement ist für SSC-Services sehr wichtig. Als Unternehmen in der IT-Branche versuchen wir daher stets, dem Anspruch von *Green IT* gerecht zu werden. Wir sind bestrebt, unsere Geschäftsprozesse über den gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten<sup>11</sup>.

Der erste konkrete Schritt zu einer Verbesserung unserer Ressourcennutzung war eine Analyse unserer Energiepotenziale, als Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen, die seit 2011 umgesetzt wurden. Die Anzahl unserer physikalischen Server wurde auf zwei reduziert und stattdessen eine größere Anzahl virtueller Server eingerichtet. Ein Terminalserver, der ebenfalls auf den physikalischen Servern virtualisiert wurde, ersetzt zusätzlich bestimmte Hardware. So werden nicht nur Kosten und Material für die Anschaffung der Hardware, sondern auch Raum und Kosten für die Klimatisierung gespart. In dieser Hinsicht wurde außerdem die Temperaturregelung im Serverraum überprüft, und energiesparend angepasst. Anstelle von festen Workstations setzen wir mittlerweile fast vollständig auf energieeffizientere Notebooks.

Neben diesen physischen Maßnahmen wurde auf allen Arbeitsgeräten das Active-Directory von Windows dazu genutzt, neue Energierichtlinien festzulegen. Die Zeitperioden, nach denen der

---

<sup>11</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Green\\_IT](https://de.wikipedia.org/wiki/Green_IT)

Ruhezustand, Stand-By oder das Herunterfahren der Festplatte eingeleitet werden, sind somit einheitlich definiert.

Seit Januar 2015 arbeiten wir außerdem zu 100% mit Öko-Strom der Firma *LichtBlick*<sup>12</sup>. Der Wechsel unseres Anbieters garantiert uns Strom aus umweltfreundlichen Quellen – keine Atomenergie, kein Öl, keine Kohle. Wir werden weiterhin die Energiekosten beobachten, sowie neue Entwicklungen und Erkenntnisse miteinbeziehen.

## 5.1 Wasserverbrauch, Emissionen, Abfallwirtschaft, Gefahrstoffe

Als IT-Dienstleistungsunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, ökologisch bewusst und nachhaltig zu wirtschaften und unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimal zu halten. Unsere ökologische Verantwortung leben wir wie bereits beschrieben durch einen bewussten Umgang mit den von uns benötigten Ressourcen, insbesondere der Strom- und Hardwarenutzung. Ausgemusterte Notebooks und andere Hardware wird ordnungsgerecht entsorgt oder in Form von Spenden zur Weiternutzung freigegeben.

Durch den Umzug in ein modernes Gebäude<sup>13</sup> mit neuester Systemtechnik im Januar 2014 konnte SSC einen großen Schritt auf dem Weg zu einer ressourcensparenden Zukunft antreten. In den neuen Räumen wird die Energienutzung über Steuergeräte kontrolliert, die über Nacht automatisch Licht und einen Großteil der Steckdosen abschalten. Natürlich sind die Mitarbeiter zusätzlich dazu aufgefordert, das Licht auszuschalten, wenn sie als Letzte das Gebäude verlassen.

Mit einem kombinierten VRV-Heizung-Lüftung-Klimasystem lassen sich die Temperaturen in unseren Büroräumen optimal steuern und mit Zeitschaltfunktion überwachen. Die konstante Leistungsstärke der Anlage wird, ökonomisch wie ökologisch sinnvoll, über eine Wärmepumpe und ein Wärmerückgewinnungssystem erreicht. Das Gebäude sorgt zudem für optimalen Schallschutz durch modernste Fassadentechnik und Akustikelemente.

Unseren Müll geben wir, getrennt, zur fachgerechten Weiterverarbeitung.

### 5.1.1 Green IT

Für die Anschaffung neuer Hardware haben wir Beschaffungsrichtlinien angelegt. Alle zukünftigen Geräte müssen mit mindestens einem Energie-Label, wie z. B. dem Energy Star<sup>14</sup>, ausgezeichnet sein. Auf der Internetseite der Deutschen Energieagentur<sup>15</sup> findet sich eine differenzierte Auflistung empfohlener Produkte. Die Funktionalität und ein niedriger Energieverbrauch werden seither verstärkt überprüft, bevor eine Neuanschaffung getätigt wird.

Wir halten unsere Mitarbeiter dazu an, möglichst papiersparend zu arbeiten. Darum gibt es bereits nur noch einen zentralen Drucker, der für alle zur Verfügung steht. Statt postalisch werden

---

<sup>12</sup> [www.lichtblick.de](http://www.lichtblick.de)

<sup>13</sup> [www.cubus-bb.de](http://www.cubus-bb.de)

<sup>14</sup> [www.energystar.gov](http://www.energystar.gov)

<sup>15</sup> [www.dena.de](http://www.dena.de)

Informationen in E-Mails ausgetauscht, Videokonferenzen ersetzen größtenteils Flüge zu unseren ausländischen Kunden, Voice over IP ersetzt das klassische Telefonie-System.

## 5.2 Fortbewegung

Vor fünf Jahren haben wir das Leasingprogramm des Freiburger Anbieters JobRad<sup>16</sup> eingeführt. Seitdem ist die Anzahl der Räder im Fahrradkeller des Firmensitzes kontinuierlich gestiegen. Insbesondere die Möglichkeit hochwertige Fahrräder und auch Pedelecs auswählen zu können, war für viele Mitarbeiter ausschlaggebend: Dabei werden die monatlichen Leasingraten direkt vom Bruttoeinkommen des Mitarbeiters abgezogen. Somit sparen die Angestellten unterm Strich bis zu 30 Prozent gegenüber einem Kauf als Privatperson. Seit dem Start des Angebots wurde das Interesse am Leasingrad immer größer, sodass derzeit knapp 50 Jobräder bei SSC in Umlauf sind. Mittlerweile wurde die Anzahl der Jobräder pro Mitarbeiter auf zwei erhöht.

Eine weitere Möglichkeit zur Anreise ohne Auto bietet das Firmenticket<sup>17</sup> des lokalen Verkehrsverbunds VVS. Insbesondere bei der Anfahrt aus und rund um den Ballungsraum Stuttgart hinaus bieten sich die öffentlichen Verkehrsmittel bei der Vermeidung von Stau an. Vorteilhaft ist dabei, dass das Ticket nicht nur für den Weg zur Arbeit, sondern auch in der Freizeit verwendet werden kann.

---

<sup>16</sup> [www.jobrad.org](http://www.jobrad.org)

<sup>17</sup> [www.vvs.de/firmenticket](http://www.vvs.de/firmenticket)



## 6 Ziele & Maßnahmen

Stillstand ist nicht zukunftsweisend und Verbesserungen immer möglich. Darum sind auch unsere Maßnahmen und Ideen im Bereich Nachhaltigkeit in stetigem Wandel. Die nachfolgende Liste beschreibt alle derzeit offenen Themen, die in der Bearbeitung sind.

Ziele & Maßnahmen	Beschreibung
Noch stärkere Einbindung der Mitarbeiter bei der Umsetzung des berufundfamilie audits	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rotationsprinzip in der Arbeitsgruppe</li> <li>■ Verbesserung der Dokumentation</li> </ul>
Strategische Ausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aufnahme des Themas „Selbstfürsorge beim digitalen Arbeiten“</li> </ul>
Verbesserung der Darstellung von Beruf und Familie im Intranet	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Imagefilm</li> <li>■ Neuauflistung des Arbeitsgruppen-Protokolls</li> <li>■ Neustrukturierung</li> </ul>
Abgleich der aktuellen Angebote von Beruf und Familie in Hinsicht auf den demografischen Wandel	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berücksichtigung der Veränderung in der Altersstruktur bei SSC und wenn nötig Evaluierung weiterer Angebote</li> <li>■ Die lebensphasenorientierte Ausrichtung der Vereinbarkeitsthemen ist transparent und umfasst alle Berufs- und Lebensphasen.</li> </ul>
Die Veranstaltungen und Veranstaltungsreihen rund um das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sind hinsichtlich ihrer bedarfsgerechten Ausrichtung und ihrer Wirksamkeit optimiert	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Neben der qualitativen Betrachtung wird die Quantität bewertet</li> <li>■ Die Transparenz bezüglich der internen Projekte, der Beteiligungsmöglichkeiten und Teilnehmungsformate ist vorhanden</li> </ul>
Das gemeinsame Verständnis, wie wir uns einbringen, mitgestalten und mitentscheiden ist entwickelt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Es erfolgt eine Verständigung darüber, wie und auf welcher Ebenen welche Entscheidungen erfolgen.</li> </ul>
TISAX Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schulung von ISMS Auditoren</li> <li>■ Vollendung der TISAX-Zertifizierung</li> </ul>

## 7 Abschließende Bemerkungen

Es ist der richtige Weg, den wir in den vergangenen über zwanzig Jahren beschritten haben. Parallel zum Wachstum unserer Firma haben sich Strukturen, Mitarbeiter und Kultur weiterentwickelt. Dabei sind wir unseren Vorsätzen und Werten immer treu geblieben. Im Mittelpunkt zwischen unserer

Belegschaft, unseren Kunden und Partnern, sowie als aktiver Part der Gesellschaft, haben wir uns für eine klare Linie der Fairness, Offenheit und Gleichberechtigung entschieden.

Um weiterhin diesem Pfad zu folgen und uns zu verbessern, hat diese Re-Evaluierung in Form eines Nachhaltigkeitsberichts Teil 2 stattgefunden. Wir sehen, dass wir vieles bereits umgesetzt haben, dass aber auch viele Ideen am Horizont stehen. So werden wir auch in Zukunft der Verantwortung gerecht, die wir in der sich schnell verändernden Welt haben.

Wir freuen uns auf die kommenden Jahre.