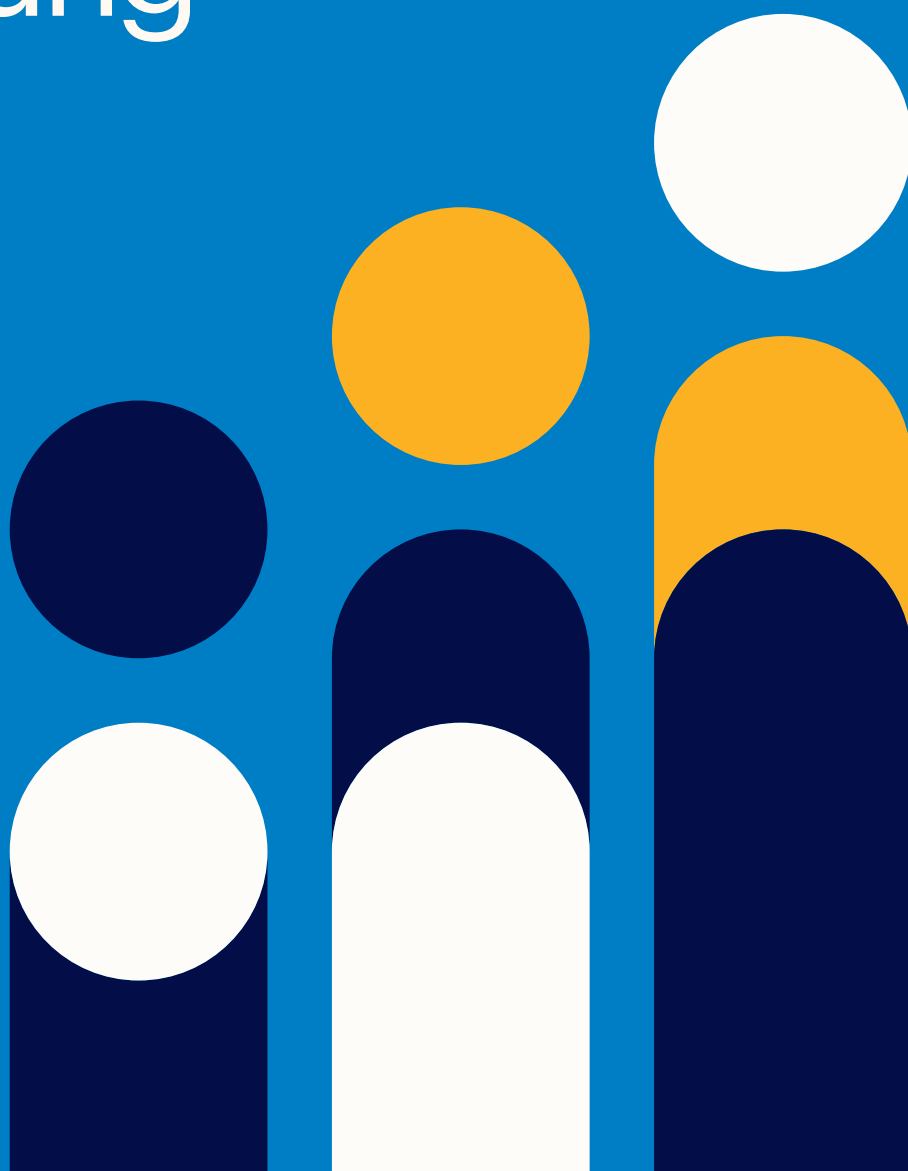


Ergebnisse: 1. Quartal 2019

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad

Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Die Ergebnisse im 1. Quartal 2019

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1 000 deutsche Personalleiter nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und ob strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen im ersten Quartal beschäftigen sich mit der Verbreitung von datengesteuerten Rekrutierungsmethoden in deutschen Personalabteilungen sowie den Erfahrungen der Personalleiter mit dieser neuen Technologie bzw. den Einschätzungen zu Vorteilen, Risiken und der weiteren Entwicklung.

Im aktuellen Quartal stammten 39 % der antwortenden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 25 % aus dem Handel und 35 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 42 % bestand die größte Gruppe der teilnehmenden Firmen aus Unternehmen mit weniger als 49 Beschäftigten. 38 % der Antworten stammten von Unternehmen mit 50 bis 249 Angestellten. 11 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 9 % auf Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten. Umfragegewichte stellen sicher, dass die Ergebnisse repräsentativ für die deutsche Wirtschaft sind.

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter werden zu Art und Umfang der Anwendung von Flexibilisierungsinstrumenten in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert. Die Ergebnisse zeigen, dass nahezu jedes Unternehmen seinen Personalbestand über einen Auf- bzw. Abbau von Überstunden (96 %) flexibilisiert (Abbildung 1). Arbeitszeitkonten (88 %) sowie innerbetriebliche Um- bzw. Versetzungen (82 %) finden ebenfalls in den meisten Unternehmen Anwendung. In knapp drei Viertel der Unternehmen werden außerdem Minijobs (72 %) und in zwei Drittel befristete Verträge (65 %) zur Flexibilisierung des Personalbestands eingesetzt. Auch das Anstellen von Zeitarbeitern (48 %), das Outsourcen von Angestellten (46 %) sowie die Beschäftigung von freien Mitarbeitern (43 %) sind weit verbreitete Flexibilisierungsmaßnahmen.

Während der Einsatz fast aller Flexibilisierungsinstrumente in den letzten Jahren annähernd konstant geblieben ist, wurde Zeitarbeit immer seltener eingesetzt. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe wird Zeitarbeit allerdings auch weiterhin von einem großen Teil der Firmen zur Flexibilisierung eingesetzt (70 %). Auch befristete Verträge werden über den Zeitverlauf kontinuierlich seltener genutzt. Dies mag zum einen darin begründet sein, dass befristete Verträge eher hinderlich bei der Stellenbesetzung sind. Zum anderen dürfte die Diskussion über ein Einschränken bzw. Verbot sachgrundloser Befristung zu einem Bedeutungsverlust dieses Instruments bereits heute beigetragen haben.

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

● 1Q 2017 ● 1Q 2018 ● 1Q 2019

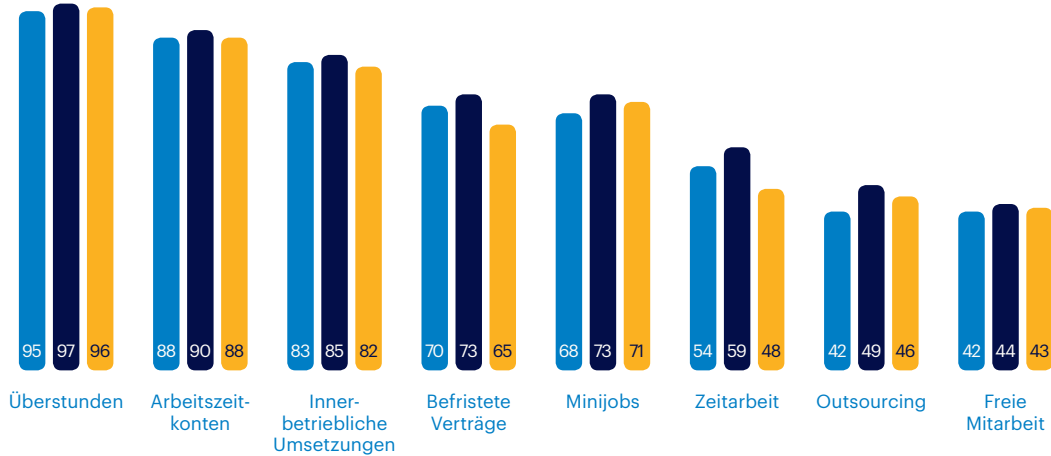


Abbildung 1

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Wenden die Unternehmen ein Flexibilisierungsinstrument an, werden sie zusätzlich um eine Einschätzung zur gegenwärtigen Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahme für ihr Unternehmen gebeten. Die Bedeutung der verschiedenen Instrumente kann jeweils mit „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ bewertet werden. Aus dem Saldo der Anteile der Antworten „hohe Bedeutung“ und „niedrige Bedeutung“ wird dann ein Indikator berechnet, der herangezogen werden kann, um die Bedeutung einzelner Flexibilisierungsinstrumente präziser zu bewerten. Die Bedeutung der meisten Flexibilisierungsinstrumente hat seit 2013 tendenziell zugenommen, allerdings ist am aktuellen Rand zu erkennen, dass einige Flexibilisierungsinstrumente tendenziell weniger wichtig werden (Abbildung 2). Insbesondere Überstunden wurden als weniger bedeutendes Flexibilisierungsinstrument eingestuft, bleiben aber nach wie vor nach den Arbeitszeitkonten das

wichtigste Instrument. Im Gegensatz dazu wurde Arbeitszeitkonten, befristeten Verträgen und der Flexibilisierung generell nach einem Rückgang in den Vorquartalen im ersten Quartal 2019 wieder eine höhere Bedeutung beigemessen. Die Bedeutung von Zeitarbeit nahm in der zweiten Jahreshälfte 2018 ab und wurde im ersten Quartal 2019 nur geringfügig höher eingestuft. Nachdem die Bedeutung der innerbetrieblichen Umsetzungen in den letzten zwei Quartalen zunahm, ist es nun das drittwichtigste Flexibilisierungsinstrument nach Arbeitszeitkonten und Überstunden. Zeitarbeit ist von den acht hier abgefragten Flexibilisierungsinstrumenten nun nur noch das Viertwichtigste. Freie Mitarbeit, befristete Verträge und Outsourcing wurden von den Firmen ungefähr gleich wenig bedeutend für die Flexibilisierung angesehen. Lediglich Minijobs wird eine noch geringere Bedeutung beigemessen.

Die Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente

Indikator als Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung

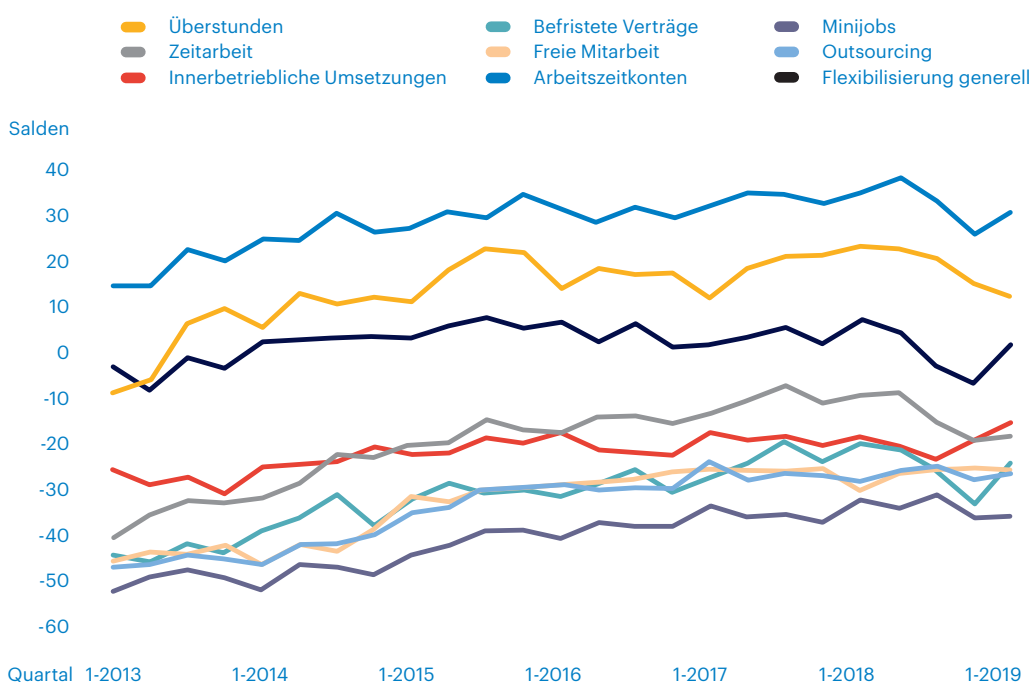


Abbildung 2

Unter der Annahme, dass diejenigen Unternehmen, die das Flexibilisierungsinstrument nicht anwenden, diesem eine niedrige Bedeutung beimessen, ergeben sich neue Interpretationsspielräume. Die steigende Bedeutung der meisten Flexibilisierungsinstrumente wird bei dieser kombinierten Betrachtung durch die sinkende Anwendung relativiert. Einige Entwicklungen sind in den Zeitreihen deutlicher zu erkennen und sollen im Folgenden kurz aufgezeigt werden.

Geringfügig Beschäftigte können mit geringem bürokratischem Aufwand eingestellt werden und haben darüber hinaus keine strikte Regelung zum zeitlichen Einsatz ihrer Arbeitskraft. Wird die Arbeitskraft nicht benötigt, so wird sie nicht eingesetzt. Insbesondere kleine Unternehmen greifen auf diese Form der Flexibilisierung zurück. Entsprechend dürfte ein zusätzlicher Bedarf an Flexibilisierung insbesondere bei den Dienstleistern, bei denen

überproportional häufig kleinere Unternehmen vertreten sind, an einer zunehmenden kombinierten Bedeutung von Minijobs zu erkennen sein. Eben diese Entwicklung ist Ende 2017 und Anfang 2018 zu erkennen (Abbildung 3). Mit der Eintrübung des monatlich vom ifo Institut berechneten Geschäftsklimas für den Bereich Dienstleistungen zum Ende des letzten Jahres ging der Wert wieder zurück.

2017 und 2018 befand sich Deutschland in einer konjunkturellen Hochphase, die begleitet wurde von einerseits zunehmenden weltwirtschaftlichen Unsicherheiten und andererseits von einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots. Gerade vor diesem Hintergrund dürfte eine gewisse Flexibilität im Personaleinsatz für die Unternehmen von zentraler Bedeutung sein, so dass sie auf einen möglichen wirtschaftlichen Abschwung reagieren können.

Kombinierte Bedeutung von Minijobs

Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung (keine Anwendung entspricht niedriger Bedeutung)

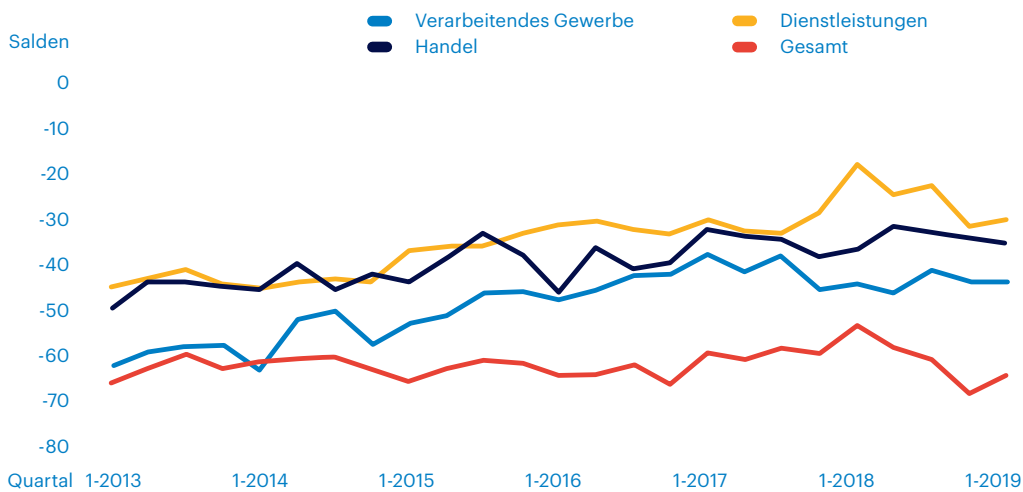


Abbildung 3

Im Verarbeitenden Gewerbe wurde im selben Zeitraum hingegen häufiger auf Zeitarbeit zurückgegriffen. Das eher mittelständisch geprägte Verarbeitende Gewerbe setzte im Gegensatz zum Dienstleistungsbereich spürbar häufiger auf Zeitarbeit zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes als die anderen betrachteten Sektoren (70 %) und außerdem wurde der Zeitarbeit auch von den anwendenden Unternehmen eine höhere Bedeutung beigemessen als in den anderen Bereichen. Die kombinierte Bedeutung zeigt diese Diskrepanz nochmals deutlicher (Abbildung 4). Außerdem ist zu Beginn des Jahres 2018

ein Anstieg der kombinierten Bedeutung von Zeitarbeit insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe erkennbar. Im Handel ist nicht zu erkennen, dass einem speziellen Flexibilisierungsinstrument eine höhere kombinierte Bedeutung beigemessen wurde als in den Jahren zuvor. Dies mag mit der weiterhin vorhandenen guten Konsumentenstimmung in Deutschland zu erklären sein. Die Unternehmen waren darüber hinaus bisher weniger stark von Unsicherheiten im weltpolitischen Zusammenhang betroffen als Dienstleister und Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Kombinierte Bedeutung von Zeitarbeit

aldo aus hoher und niedriger Bedeutung (keine Anwendung entspricht niedriger Bedeutung)

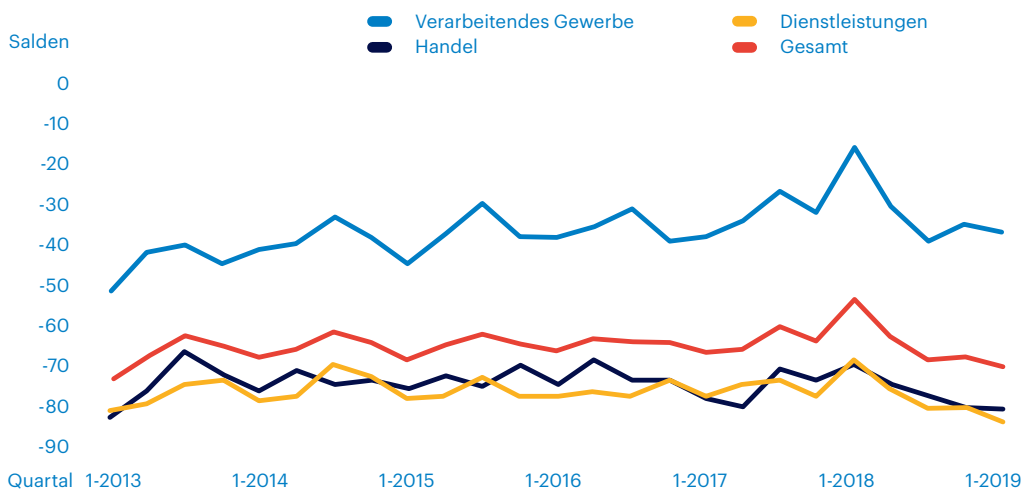


Abbildung 4

Sonderfrage im 1. Quartal 2019

Datengesteuerte Rekrutierungsmethoden (DGRM)

50 % der Tätigkeiten eines Personalreferenten könnten von Maschinen oder Computern übernommen werden – zumindest technisch betrachtet. Dieses Ergebnis errechnet der Job-Futuromat, ein gemeinsames Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Bundesanstalt für Arbeit.¹ Tatsächlich wird der Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Suche nach geeigneten Job-Kandidaten in vielen Personalabteilungen diskutiert. Die data driven- oder robot recruiting-Instrumen-

te umfassen verschiedene Technologien von Chatbots und Matching-Algorithmen über online-Spiele, welche die Fähigkeiten der Kandidaten testen, bis hin zu Sprachanalysetools für Telefoninterviews. Inwieweit diese datengesteuerten Rekrutierungsverfahren bereits Einzug in die Unternehmen gehalten haben, welche Erfahrungen die Personalleiter damit gemacht haben und wo Potentiale und Risiken gesehen werden, untersucht die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im ersten Quartal 2019.

Die Verbreitung von DGRM in deutschen Unternehmen

Die Ergebnisse zeigen, dass zwar viele Potentiale gesehen werden, die Unternehmen datengesteuerte Rekrutierungsmethoden jedoch überwiegend nur zögerlich einsetzen. Obwohl knapp die Hälfte (44 %) der befragten Personalleiter eigenständig agierende datengesteuerte Rekrutierungsmethoden für eine sinnvolle Ergänzung zu den klassischen Rekrutierungsverfahren hält, werden diese Technologien bislang nur vereinzelt eingesetzt – nur 37 der 951 antwortenden Unternehmen verwenden (mindestens) eine datengesteuerte Rekrutierungsmethode. Die Unternehmen finden sich in allen Sektoren wieder – am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe (18) und im Dienstleistungsbereich (11) – und in allen Größenklassen: Jeweils 11 Betriebe aus den beiden unteren Größenklassen (1 bis 49 und 50 bis 249 Mitarbeiter), 5 Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigte und 10 Unternehmen aus dem Bereich der Großunternehmen mit mehr als 500 Angestellten gaben an, datengestützte Rekrutierungsmethoden einzusetzen.

Dies ist in Bezug auf die Größenklassen überraschend, da zu erwarten gewesen wäre, dass sich der Einsatz von datengesteuerten Rekrutierungsmethoden vor allem für große Unternehmen lohnt. Denn große Unternehmen erhalten üblicherweise sehr viele Bewerbungen, so dass sich vor allem hier Effizienzgewinne ergeben dürften, die die Investitionen für die Anschaffung dieser Technologien rechtfertigen.

Die wenigen Unternehmen, die bereits data driven recruiting betreiben, zeichnen ein positives Bild: 86 % bewerten ihre bisherigen Erfahrungen als positiv. Zwei Drittel dieser Unternehmen verwenden die neuen Technologien zur Kandidatensuche, aber auch die Kandidatenbewertung und eine automatisierte Vorauswahl sind beliebte Einsatzfelder. Auch unabhängig davon, ob die neuen Technologien verwendet werden, sehen die Personalleiter viele Vorteile durch ihren Einsatz, allen voran erwarten sie sich ein moderneres Image des eigenen Betriebs (27 %), gefolgt von Effizienzsteigerungen im Auswahlprozess (25 %) und Kosteneinsparungen (24 %), aber auch weitere Aspekte spielen eine Rolle.

¹ Quelle: <https://job-futuromat.iab.de/> Insbesondere automatisiert: Personalverwaltung, Personalbeschaffung, Bewerberauswahl. Wenig automatisiert: Personalentwicklung, Bewerberbeurteilung, Personalplanung und Personalwesen.

Gründe für den zögerlichen Gebrauch

Wo also liegen die Gründe dafür, dass datengesteuerte Rekrutierungsmethoden in so wenigen Personalabteilungen eingesetzt werden? Im Vordergrund stehen offenbar Berührungängste bzw. ein geringer Wissensstand in Bezug auf diese neuen Technologien (Abbildung 5). Gut ein Drittel der Personalleiter sieht keine Einsatzmöglichkeiten für Personalleiter sieht keine Einsatzmöglichkeiten für ihren Betrieb. Jeder Vierte benennt darüber hinaus mangelndes Knowhow und jeder Fünfte mangelnde Kenntnis von Angeboten als Hauptgrund, weshalb die modernen

Technologien ihren Weg in die Personalabteilung noch nicht gefunden haben.² Gründe, wie der Kostenaufwand oder Zweifel an der Ausgereiftheit der Technik, spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Unter denjenigen Unternehmen, die dem Einsatz von datengesteuerten Rekrutierungsmethoden grundsätzlich positiv gegenüberstehen bzw. sie für eine sinnvolle Ergänzung der bisherigen Verfahren halten, sind mangelndes Knowhow, mangelnde Kenntnisse von Angeboten und Aufwand noch zentralere Hemmnisse.

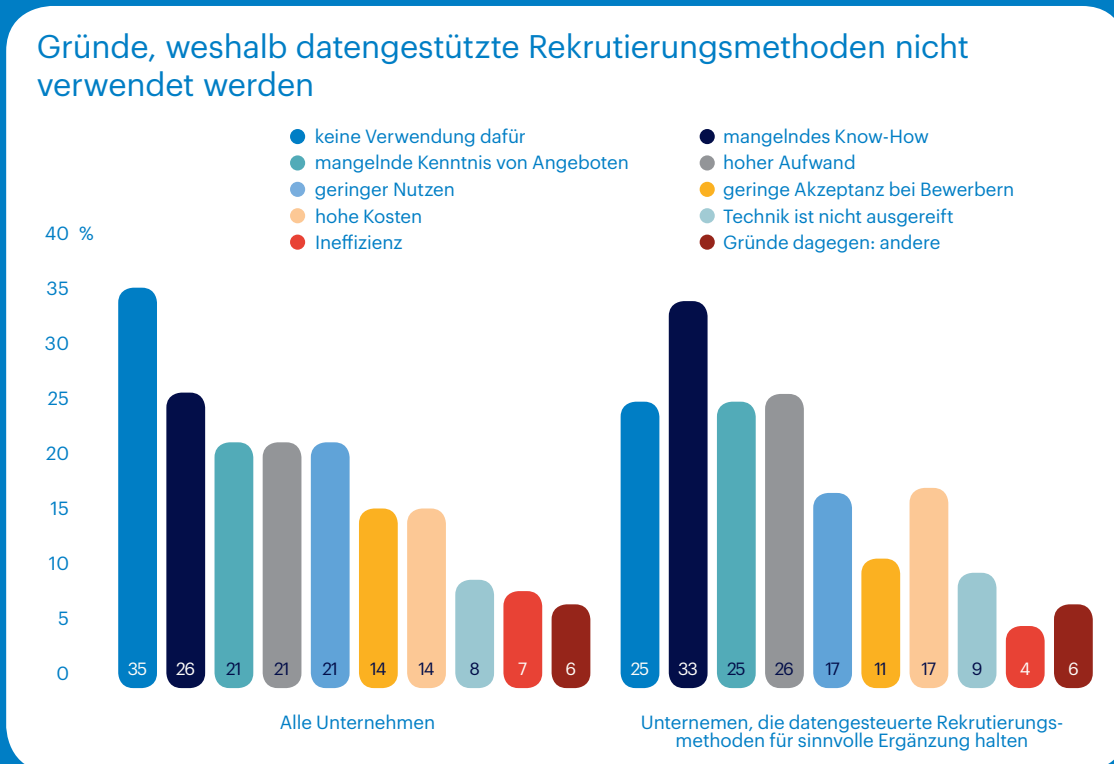


Abbildung 5

² Da hier Mehrfachnennungen möglich waren, summieren sich die Anteile zu über 100 %.

Das größte Risiko, das aus der Verwendung von datengesteuerten Rekrutierungsmethoden erwächst, sehen die Personalleiter offenbar darin, dass Softwareprogramme Sozialkompetenzen nicht ausreichend berücksichtigen: Knapp die Hälfte (49 %) befürchtet eine Abwertung von Soft-Skills, 43 % antizipieren die Entstehung unerwünschter Auswahlmuster durch selbstlernende Algorithmen.

Datenschutzbedenken (31 %) und die Sorge, dass eine künstliche Intelligenz eine schlechtere Kandidatenauswahl trifft (26 %), sind weniger deutlich ausgeprägt. Interessanterweise sind in Unternehmen, die datengesteuerte Rekrutierungsmethoden tatsächlich einsetzen, diese Befürchtungen sogar noch ausgeprägter.

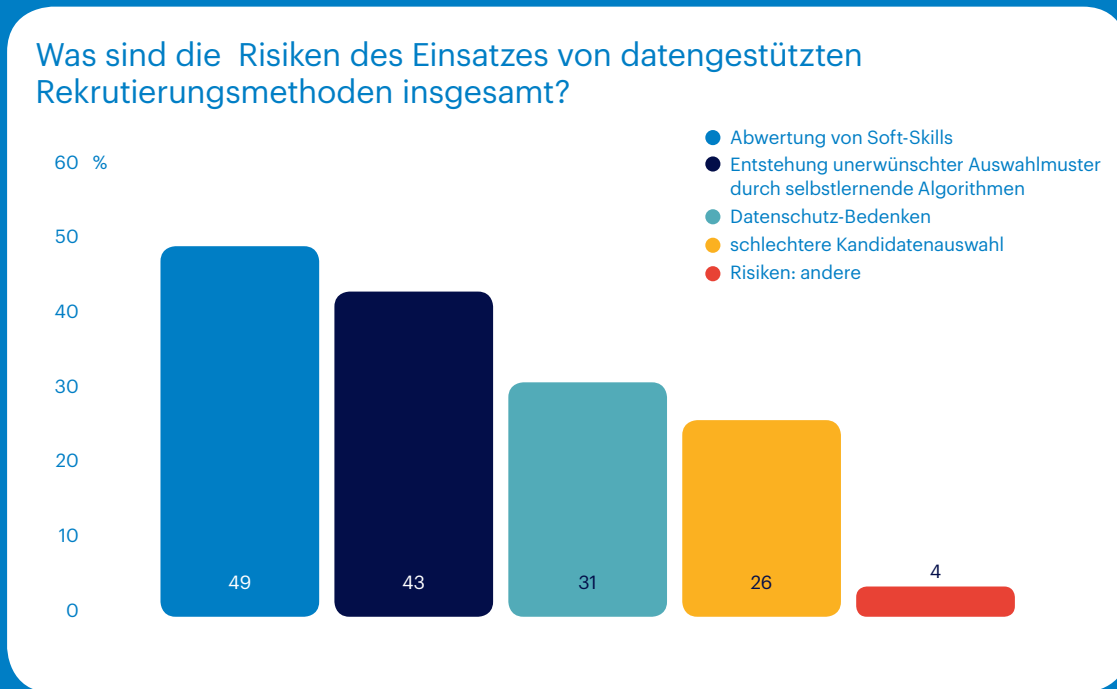


Abbildung 6

Unternehmen bevorzugen klassische analoge Prozesse

Die Befragungsergebnisse offenbaren noch eine weitere – tiefergehende – Ursache, weshalb datengesteuerte Rekrutierungsmethoden bislang nur sporadisch verwendet werden: Viele Unternehmen bevorzugen noch immer die klassischen, analogen Prozesse. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Frage

nach der bevorzugten Art des Auswahlprozesses: 84 % der befragten Unternehmen präferieren das klassische Vorstellungsgespräch, kein einziges gibt einer online Bewerbung via digitalen Medien den Vorzug. Immerhin 16 % favorisieren eine Mischung aus beidem.

Die Unternehmen sind überwiegend konservativ in der Art der Job-Auswahlprozesse

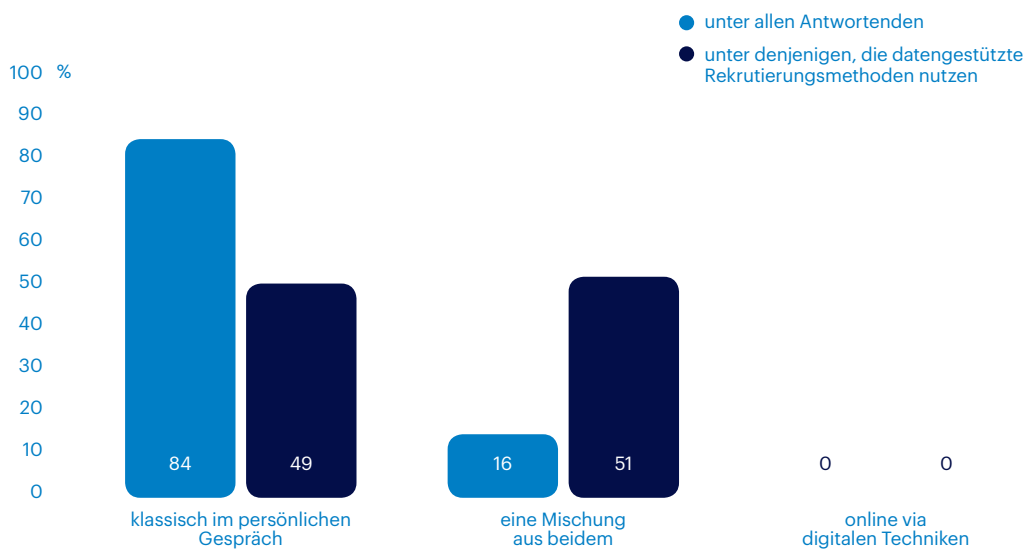


Abbildung 7

Mit steigender Größenklasse wächst hier die Tendenz, eine Mischung aus online und digital zu bevorzugen (Unternehmen mit 250 bis 499 Angestellten: 24 %, Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten: 27 %). Auch bei den Kanälen, über die nach geeigneten Jobkandidaten gesucht wird, zeigt sich eine Präferenz fürs Analoge: 37 % suchen nur offline, 29 % inserieren in online Jobbörsen, 4 % nutzen online Karrierenetzwerke, knapp 30 % online Jobbörsen und online Karrierenetzwerke.

Mit Blick in die Zukunft plant nur ein geringer Prozentsatz (7 %), datengesteuerte Rekrutierungsverfahren mittelfristig im eigenen Betrieb einzusetzen. Etwas höher liegt dieser Anteil bei den Unternehmen, die den Einsatz als Ergänzung explizit sinnvoll finden (15 %) sowie

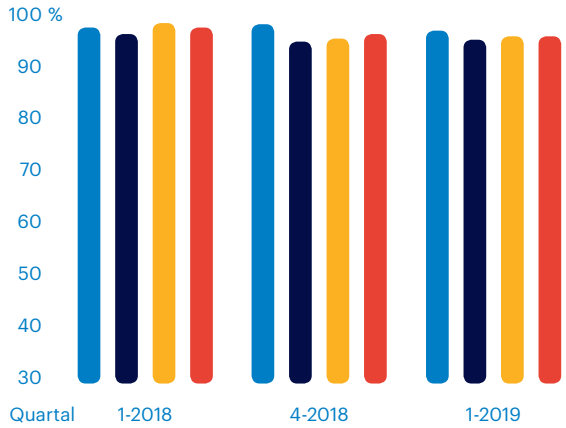
bei Großunternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern (10 %) bzw. mit mehr als 500 Angestellten (19 %) insgesamt. Die Gesamtschau der Befragungsergebnisse zeigt, dass nicht alles, was technisch möglich ist, auch umgesetzt wird. Auch andere Gesichtspunkte, wie wirtschaftliche und regulatorische Aspekte oder weitere Faktoren, wie in diesem Fall schlicht mangelndes Knowhow, spielen eine entscheidende Rolle. Dies sollte bei der Debatte um die Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen durch neue Technologien, wie z.B. der künstlichen Intelligenz, nicht vergessen werden. Darüber hinaus können die Ergebnisse als Hinweis darauf verstanden werden, dass mehr in Weiterbildung investiert werden muss, wenn die Potenziale von künstlicher Intelligenz stärker genutzt werden sollen.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

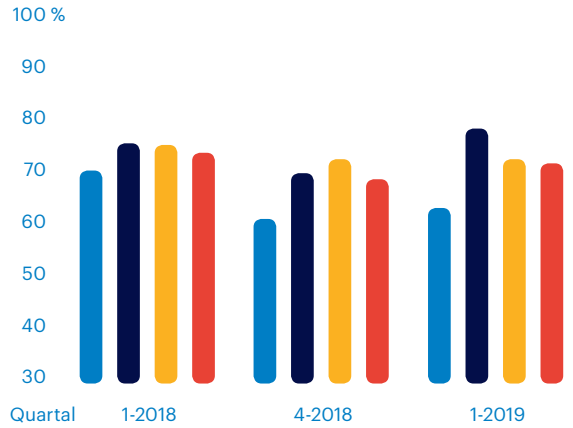
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

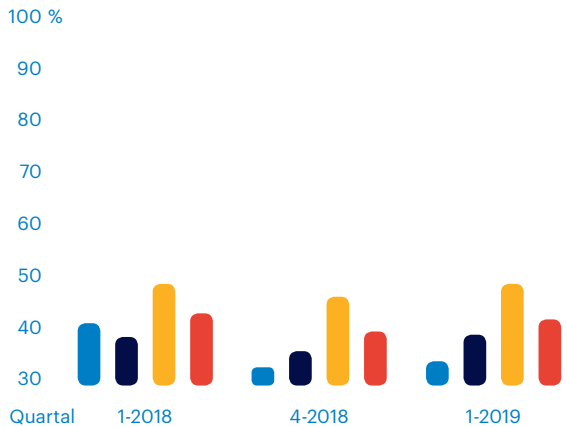
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

Anteil der Unternehmen, die freie Mitarbeit nutzen (in %)

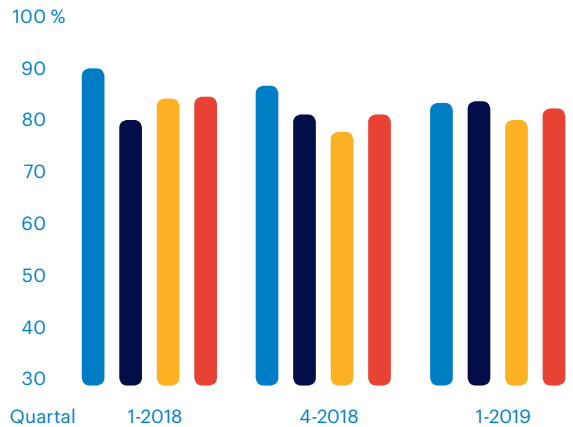
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

Anteil der Unternehmen, die innerbetriebliche Umsetzungen nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

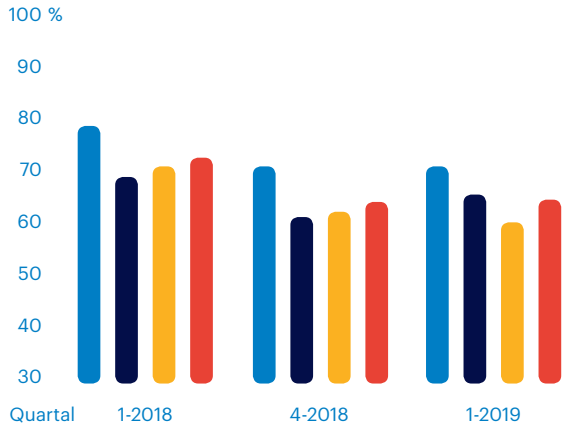


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

Anteil der Unternehmen, die befristete Verträge nutzen (in %)

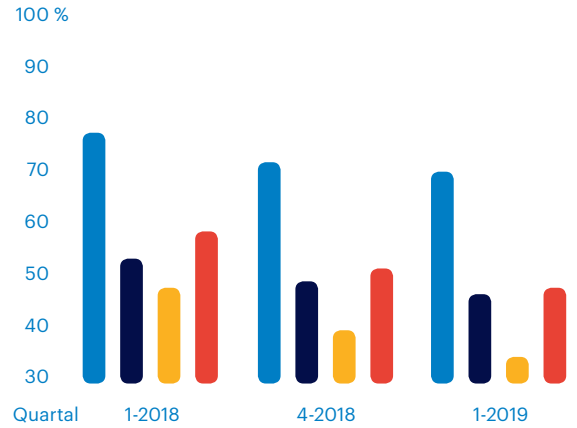
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

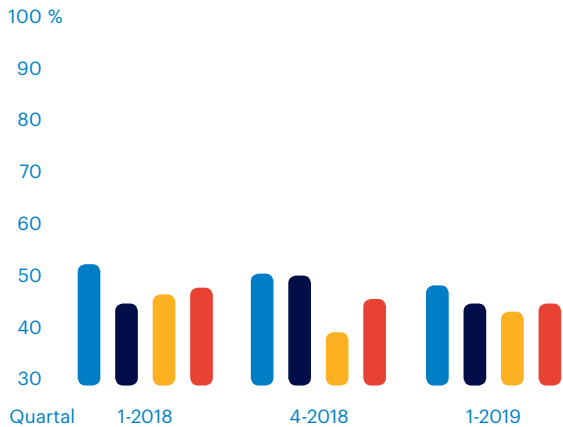
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

Anteil der Unternehmen, die freie Outsourcing nutzen (in %)

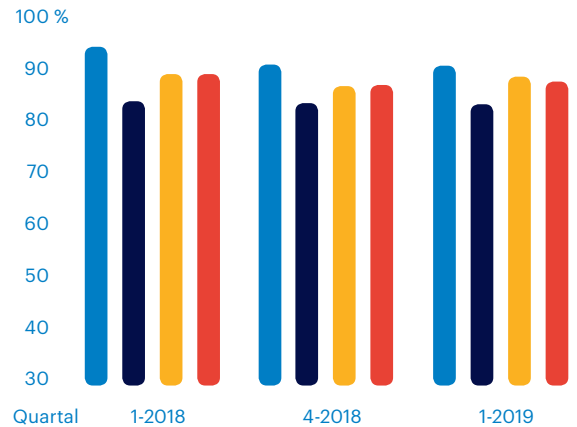
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

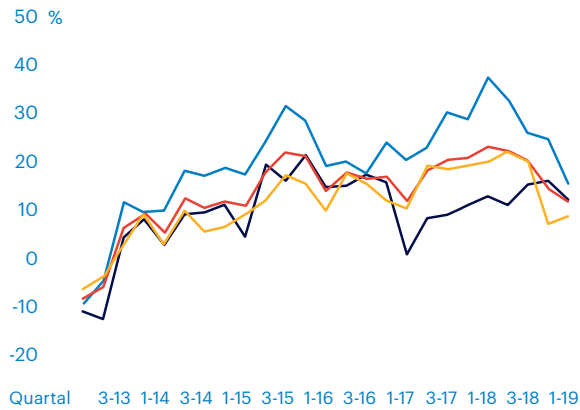


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

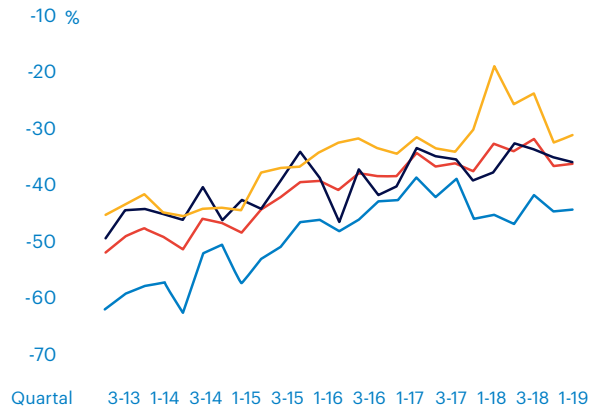
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

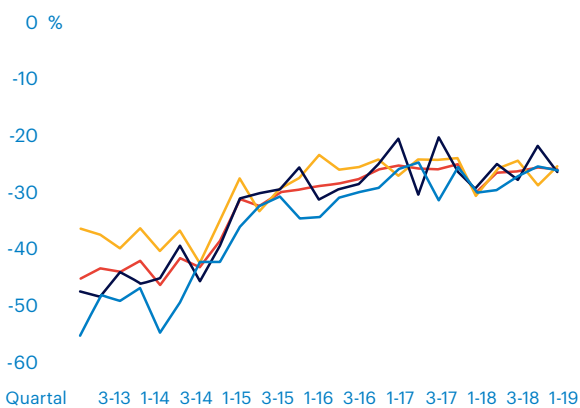
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

Anteil der Unternehmen, die freie Mitarbeit nutzen (in %)

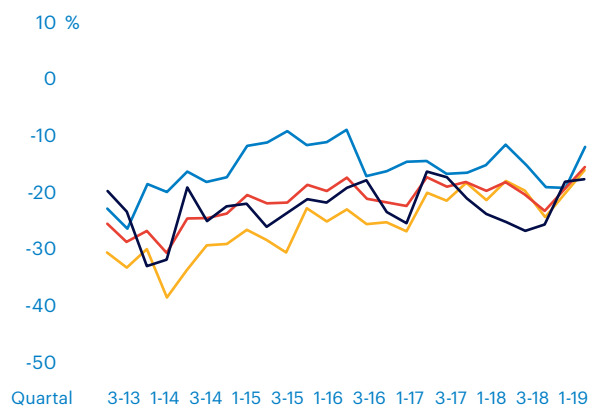
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

Anteil der Unternehmen, die innerbetriebliche Umsetzungen nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

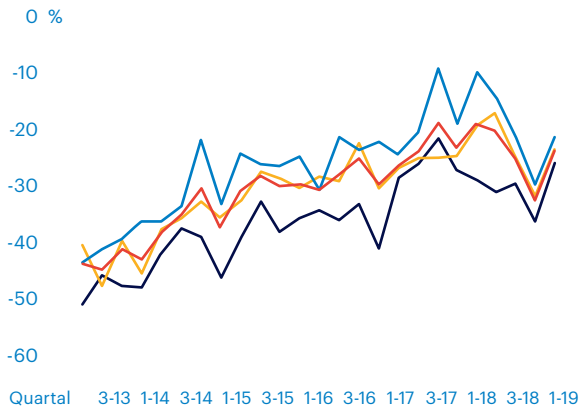


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

Anteil der Unternehmen, die befristete Verträge nutzen (in %)

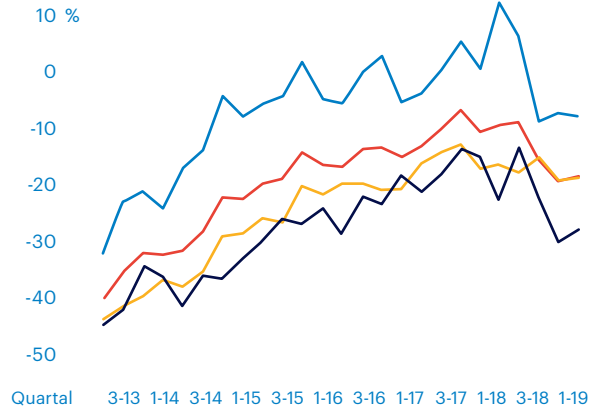
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

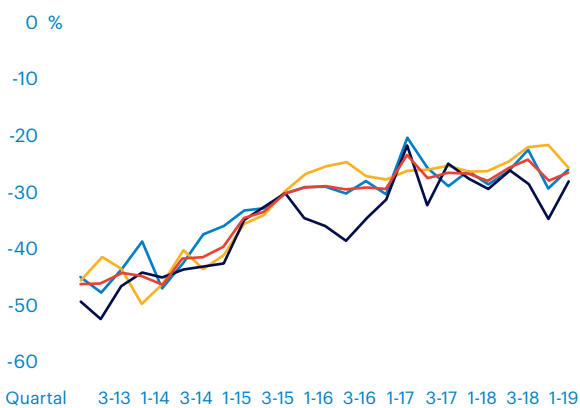
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

Anteil der Unternehmen, die freie Outsourcing nutzen (in %)

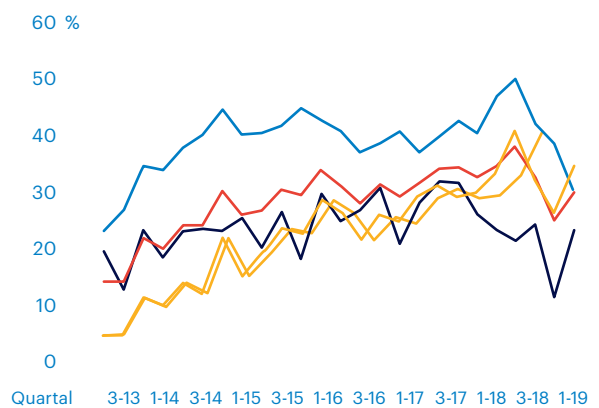
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Über Randstad Gruppe Deutschland

Mit durchschnittlich rund 58.000 Mitarbeitern und rund 500 Niederlassungen in 300 Städten sowie einem Umsatz von rund 2,1 Milliarden Euro (2016) ist die Randstad Gruppe der führende Personaldienstleister in Deutschland. Randstad bietet Unternehmen unterschiedlicher Branchen umfassende Personalservice-Konzepte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio der Randstad Gruppe unter anderem die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services. Mit seinen passgenauen Personallösungen ist Randstad ein wichtiger strategischer Partner für seine Kundenunternehmen. Durch die langjährige Erfahrung unter anderem in der Personalvermittlung und Personalüberlassung sowie individuelle Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber, ist Randstad auch für Fach- und Führungskräfte ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstleister.

Als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt hat Randstad bereits im Jahr 2000 einen flächendeckenden Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen, der als Grundlage für die geltenden tariflichen Regelungen in der gesamten Branche diente.

Randstad ist seit knapp 50 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: mit einem Gesamtumsatz von rund 20,7 Milliarden Euro (Jahr 2016), über 620.000 Mitarbeitern täglich im Einsatz und ca. 5.800 Niederlassungen in 40 Ländern, ist Randstad einer der größten Personaldienstleister weltweit. Zur Randstad Gruppe Deutschland gehören neben Randstad auch die Unternehmen GULP, Randstad Sourceright und Randstad Outsourcing.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Petra Timm
Helfmann-Park 8
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 70
Fax 0 61 96 / 4 08-17 75
E-Mail: petra.timm@randstad.de
www.randstad.de

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de.