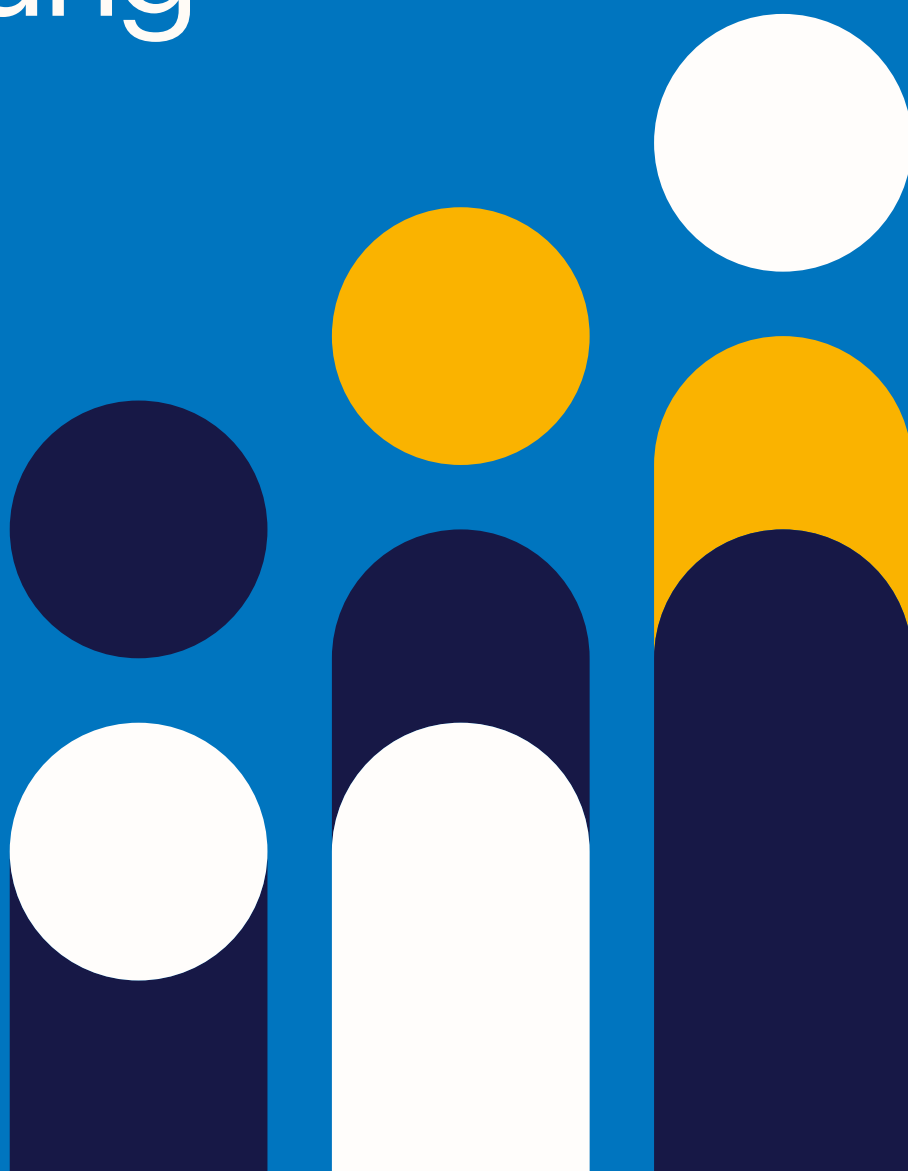


Ergebnisse: 3. Quartal 2019

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz im 3. Quartal 2019

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis 1000 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.

Im aktuellen Quartal stammten 39 % der antwortenden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23 % aus dem Handel und 38 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 42 % bestand die größte Gruppe der teilnehmenden Firmen aus Unternehmen mit 49 B schäftigten oder weniger. 40 % der Antworten stammten von Unternehmen mit 50 – 249 Angestellten. 11 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 – 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und 8 % auf Unternehmen mit 500 Angestellten und mehr. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

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 nach wie vor am häufigsten genutzten Flexibilisierungsinstrumente (vgl. Abb. 1) bleiben auch im dritten Quartal 2019 der Auf- bzw. Abbau von Überstunden (96 %), Arbeitszeitkonten (86 %) sowie innerbetriebliche Um- bzw. Versetzungen (80 %). Minijobs werden deutlich seltener eingesetzt als noch im Vorquartal (67 %) und die Anwendungshäufigkeit liegt etwas über derjenigen von befristeten Verträgen (65 %). Gut 45 % der befragten Personalleiter geben an, Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument zu nutzen. Nachdem im Vorquartal noch mehr als zwei Drittel der Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe Zeitarbeit nutzten, fiel dieser Anteil nun auf 62 %. Unter den Dienstleistern setzt hingegen nur gut jedes dritte Unternehmen Zeitarbeit ein (34 %). Outsourcing wird von 41 % und freie Mitarbeit von 37 % der Firmen zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes genutzt.

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

● 3Q 2017 ● 3Q 2018 ● 3Q 2019

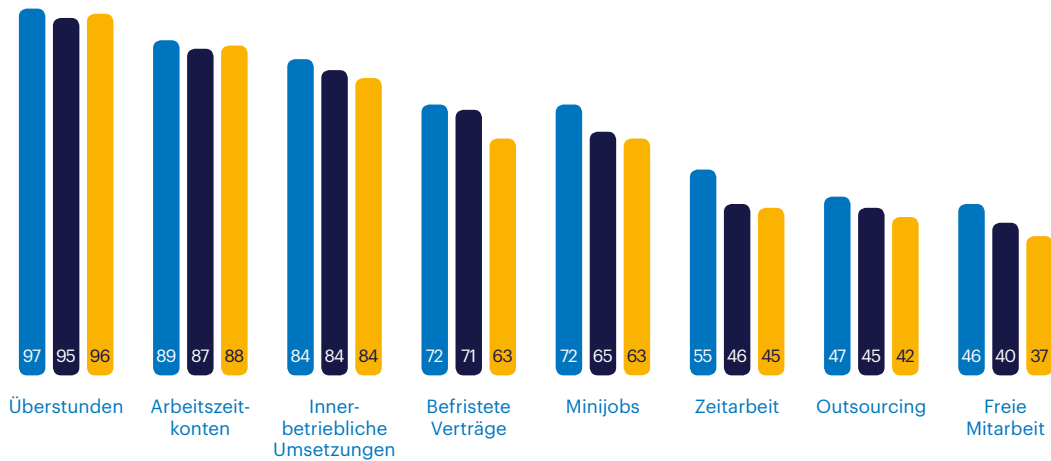


Abbildung 1

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. Diese drei Antwortoptionen werden jeweils mit einem Wert von 1 („niedrig“) bis 3 („hoch“) versehen. Hat ein Unternehmen angegeben, dass keine Anwendung stattfindet, so wird dieser Antwort ein Wert von 0 zugeordnet. Ein hier-

aus berechneter Mittelwert kann einen Rückschluss auf die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente geben.

Es zeigt sich, dass den Überstunden (Mittelwert: 1,81) die im Durchschnitt größte Bedeutung beigemessen wird (vgl. Abb. 2). Auch innerbetriebliche Umsetzungen (1,78) und Minijobs (1,68) werden von den befragten Firmen als besonders bedeutend angesehen. Eher geringe Bedeutung wird der Zeitarbeit (1,08), dem Outsourcing (1,06) und der freien Mitarbeit (0,98) beigemessen.

Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 3. Quartal 2019

Mittelwert von „keine Anwendung“ (=0) bis „hoch“ (=3)

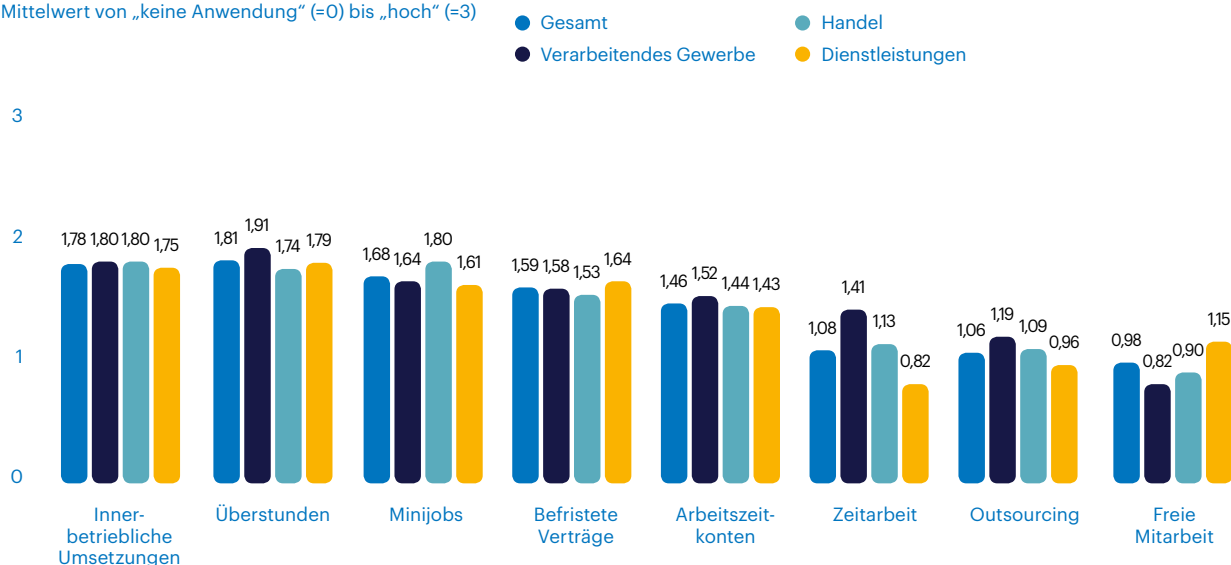


Abbildung 2

Werden allerdings nur diejenigen Unternehmen betrachtet, die die jeweiligen Flexibilisierungsinstrumente auch tatsächlich anwenden, so ergibt sich ein anderes Bild (vgl. Abb. 3). Analog zu oben wird den Antworten ein Wert von eins bis drei zugeordnet – die Antworten derjenigen Unternehmen, die das Flexibilisierungsinstrument nicht anwenden, werden jedoch nicht mit eingerechnet. Im Ergebnis wird freie Mitarbeit von den anwendenden Unternehmen als wichtigstes Flexibilisierungsinstrument angesehen (2,64). Dem Outsourcing (2,61), Minijobs

(2,50) und befristeten Verträgen (2,43) werden ebenfalls höhere Bedeutungen beigemessen. Zeitarbeit mit einem Mittelwert bei der Bedeutung von 2,38 ist für die anwendenden Unternehmen ebenfalls von hoher Relevanz – mehr als die Hälfte der anwendenden Firmen misst der Zeitarbeit eine hohe Bedeutung bei. Die beiden am wenigsten bedeutenden Flexibilisierungsinstrumente waren unter den anwendenden Unternehmen Überstunden (1,89) und Arbeitszeitkonten (1,69).

Entsprechend werden Überstunden und Arbeitszeitkonten zwar von nahezu allen Firmen angewendet, allerdings wird diesen eine eher mittlere Bedeutung bei der Flexibilisierung des Personaleinsatzes beigemessen. Eine Erklärung hierfür wäre, dass beide Flexibilisierungsinstrumente zwar einen Anstieg und Abbau der geleisteten Arbeitsstunden ermöglichen, sie allerdings relativ schnell an gewisse Grenzen stoßen. Da täglich zu leistende Überstunden durch gesetzliche Regelungen begrenzt sind, können beide Flexibilisierungsinstrumente nur einen kleinen Beitrag zur Anpassung des Personaleinsatzes liefern. Wird eine stärkere Flexibilisierung benötigt, so müssen die Firmen auf andere Instrumente zurückgreifen. Dies scheint für all jene Unternehmen von Nöten zu sein, die weitere Flexibilisierungsinstrumente anwenden. Zusätzliche Beschäftigte können beispielsweise befristete Verträge erhalten und weniger umfangreiche Tätigkeiten von Minijobbern übernommen werden. In beiden Fällen wird zwar die maximal erbringbare Arbeitsstundenzahl erhöht, die Möglichkeit diese wieder zurückzufahren, wird allerdings gleichzeitig gewahrt.

Aktuell zeigt das monatlich vom ifo Institut ermittelte Unsicherheitsmaß eine – nach zuletzt starken Anstiegen – starke Verunsicherung der Firmen. Das ifo Beschäftigungsbarometer deutet an, dass die Einstellungsbereitschaft deutscher Firmen zusehends nachlässt und im Verarbeitenden Gewerbe sogar eine Verkleinerung der

Belegschaft vorgesehen ist. Gleichzeitig berichten die Firmen vielerorts von einem Fachkräftemangel, der bereits die Geschäftstätigkeit der Firmen beeinträchtigt. Es wird entsprechend zwar weiterhin Personal benötigt, die Geschäftsaussichten trüben sich allerdings weiter ein. Eine Flexibilität im Personaleinsatz mit der Möglichkeit sowohl kurzfristig die maximal mögliche Anzahl an Arbeitsstunden anzuheben, aber auch wieder zu senken, dürfte in einem unsicheren konjunkturellen Umfeld an Bedeutung gewinnen.

Am aktuellen Rand zeichnet sich in den ifo Konjunkturumfragen ab, dass die konjunkturelle Situation sich eher verschlechtern als verbessern wird. Die Vorzeichen für das dritte Quartal 2019 deuten einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts an. Dies wäre der zweite Rückgang in Folge und würde als technische Rezession gelten. Eine Reaktion der Firmen auf diese Entwicklung ist, dass sie den Einsatz von Zeitarbeitern, freien Mitarbeitern und auch von extern erbrachten Leistungen (Outsourcing) zurückgefahren haben. Für diejenigen Unternehmen, die diese Instrumente weiterhin anwenden, bleiben sie ein nach wie vor wichtiges Instrument, um auf eine konjunkturelle Abkühlung zu reagieren. Gleichzeitig bieten diese Flexibilisierungsinstrumente die größten Möglichkeiten den Personalbestand wieder auszubauen, ohne die eigene Flexibilität stark beschneiden zu müssen.

Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 3.Quartal 2019

Mittelwert von „keine Anwendung“ (=0) bis „hoch“ (=3)

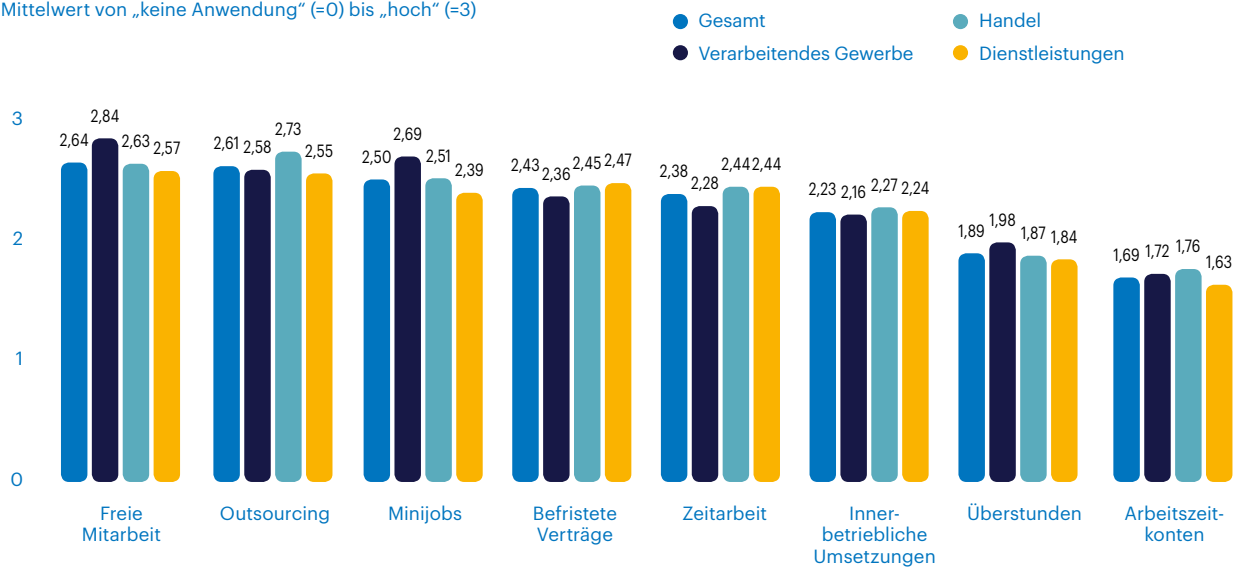


Abbildung 3

Sonderfrage im 3. Quartal 2019

Erfahrungen mit dem Brückenteilzeitgesetz

„Arbeitszeit, die zum Leben passt“ – unter diesem Slogan kündigte die Bundesregierung 2018 eine Änderung des bisherigen Teilzeit- und Befristungsgesetzes an. Seit dem 1. Januar 2019 gilt nun das sogenannte Brückenteilzeitgesetz. Es ermöglicht Angestellten, ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren zu reduzieren. Darüber hinaus soll die Neuregelung es auch Beschäftigten, die unbefristet in Teilzeit arbeiten, erleichtern, ihre Arbeitszeit aufzustocken – denn der Arbeitgeber muss künftig beweisen, dass er keinen entsprechenden freien Arbeitsplatz hat oder dass der/die Teilzeitbeschäftigte nicht gleich geeignet ist wie ein Bewerber. Kleine Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten sind von dem neuen Brückenteilzeitgesetz ausgenommen. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze: Hier muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristet Teilzeit entsprochen werden. Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten müssen alle Gesuche prüfen und gegebenenfalls beweisen, dass zwingende Gründe einer Gewährung entgegenstehen.

Das Besondere am neuen Rechtsanspruch ist, dass er – im Gegensatz zum bisherigen Teilzeitrecht – ein Rückkehrrecht in Vollzeit enthält. Damit erhalten Angestellte die Rechtssicherheit, nicht in der sogenannten „Teilzeitfalle“ zu landen. Dies ist insbesondere für Frauen, von denen fast jede zweite in Teilzeit arbeitet, im Hinblick auf Einkommen und die zu erwartende Rente ein wichtiger Schritt. Ebenso wie der allgemeine Teilzeitananspruch ist aber auch der neue Rechtsanspruch nicht an einen bestimmten Grund geknüpft – wie etwa Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen – und steht damit prinzipiell allen Beschäftigten offen.

Wie häufig bisher vom Anspruch auf befristete Teilzeit Gebrauch gemacht wurde und wie die Unternehmen mit dem neuen Rechtsanspruch im ersten halben Jahr umgegangen sind, untersuchte das ifo Institut im Sommer 2019 im Auftrag von Randstad Deutschland mit einer Befragung unter gut 800 deutschen Personalleitern.

Am meisten Anfragen gab es in großen Unternehmen

Den Ergebnissen zufolge war die Zahl der Anfragen nach einer zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit seit Inkrafttreten des Brückenteilzeitgesetzes bislang moderat: Insgesamt wurde in einem Drittel aller Unternehmen der Anspruch auf Brückenteilzeit geltend gemacht – darunter in 3 % häufig, in 11 % gelegentlich und in 22 % selten.

Es ist wenig überraschend, dass die Häufigkeit der Inanspruchnahme mit der Größe (und damit auch mit der Anzahl an Brückenteilzeiten, die ein Unternehmen gewähren muss) zusammenhängt. Interessant ist aber, dass

auch in rund jedem sechsten Unternehmen, das aufgrund seiner Größe von der Regelung ausgenommen ist, Ansprüche angemeldet wurden (16 %; siehe Abb. 4.)

Jedes fünfte Unternehmen mit weniger als 45 Angestellten gewährte in der Folge auch tatsächlich (freiwillig) zeitlich befristet Teilzeit. In der Größenklasse zwischen 45 und 200 Angestellten wurde das „Kontingent“ – also eine Brückenteilzeit je 15 Angestellten – so gut wie nie ausgereizt: nur 3 % der Unternehmen berichten von mehr Anfragen. In diesen Fällen wurde häufiger den „zusätzlichen“ Nachfragen stattgegeben als abgelehnt (59 vs. 41 %).

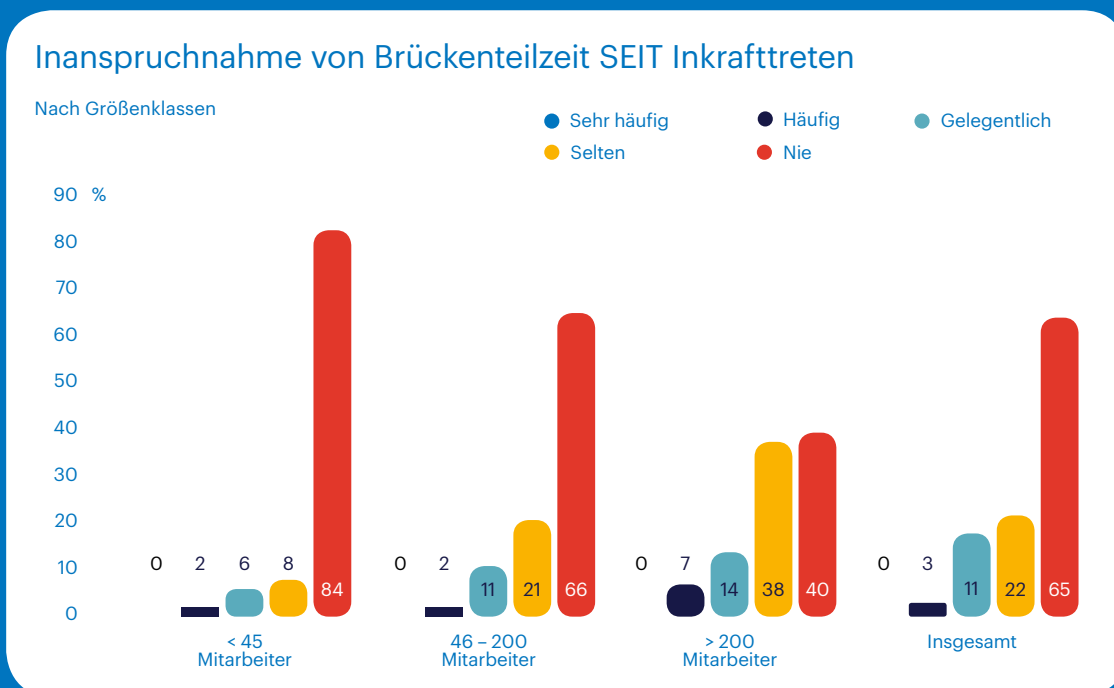


Abbildung 4

Situation vor Inkrafttreten des Brückenteilzeitgesetzes

Auch wenn der Anspruch darauf erst seit kurzem besteht, ist der Wunsch nach einer zeitlichen Befristung der Teilzeit auf Seiten der Angestellten nicht neu. Den Ergebnissen der Personalleiterbefragung entsprechend, kam es schon vor Inkrafttreten des Brückenteilzeitgesetzes in zwei Dritteln der Unternehmen zu Anfragen. Auch ohne Rechtsanspruch wurde diesen relativ häufig nachgekommen: Insgesamt 18 % der Unternehmen gewährten regelmäßig befristete Teilzeit, 37 % gelegentlich; in 32 % der

Unternehmen gab es keine Anfragen. Heraus stechen die Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten, in denen in knapp einem Drittel der Fälle einem entsprechenden Ansinnen regelmäßig stattgegeben wurde (30 %), knapp die Hälfte gewährte in Ausnahmefällen (8 % nie, 16 % keine Anfragen). Nur 12 % der Unternehmen insgesamt geben an, (alle) Anfragen abgelehnt zu haben, wobei der Anteil der großen Unternehmen hierbei wiederum geringer ausfällt (siehe Abb. 5).

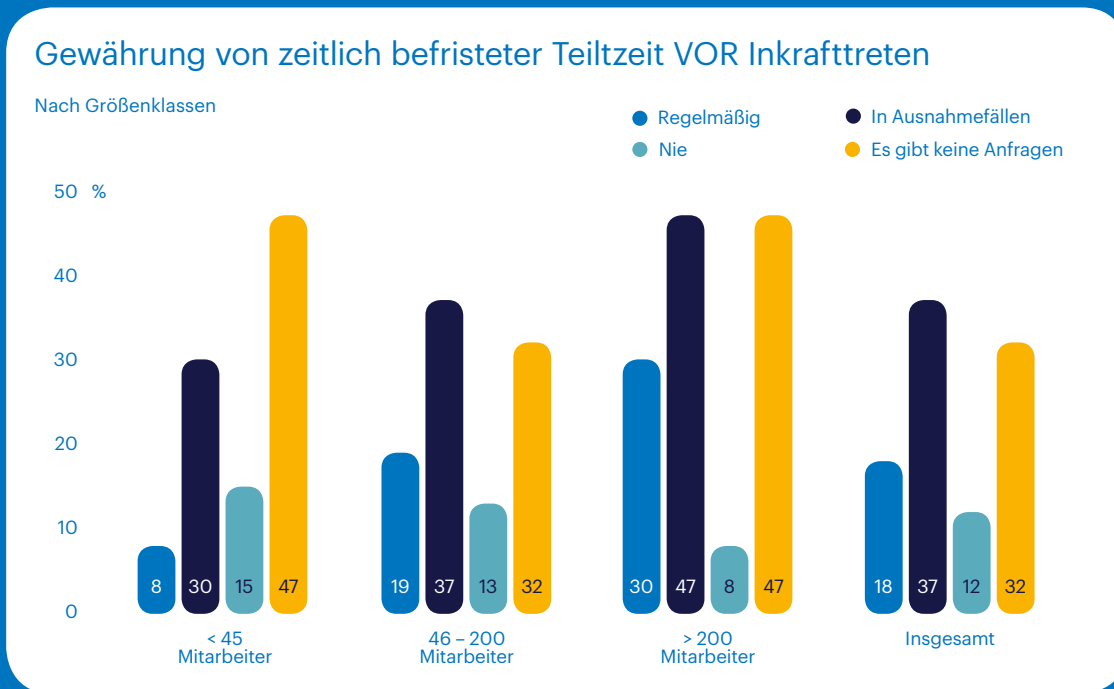


Abbildung 5

Tatsächlicher Entfaltungsgrad des Brückenteilzeitgesetzes

Um den tatsächlichen Effekt des neuen Rechtsanspruchs wirklich beurteilen zu können, ist es sinnvoll, sich diese 12 % (100 Unternehmen), die geantwortet haben, vor Inkrafttreten des Brückenteilzeitgesetzes Gesuche nach befristeter Teilzeit abgelehnt zu haben, näher anzusehen. 37 dieser Betriebe fallen in die Kategorie weniger als 45 Angestellte, 44 Betriebe stammen aus dem Bereich 46 bis 200 Mitarbeiter und 17 Betriebe entspringen der Kategorie mehr als 200 Angestellte (2 Betriebe lassen sich nicht zuordnen). Was die Verteilung über die Sektoren angeht, sind keine großen Unterschiede erkennbar (30 Betriebe stammen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 32 aus dem Handel und 38 aus dem Dienstleistungssektor).

Innerhalb der 12 % der Unternehmen, die befristete Teilzeit ausgeschlossen hatten, änderte das Brückenteilzeitgesetz bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 45 Angestellten nichts: Auch nach Inkrafttreten des

Rechtsanspruchs wurden entweder erst gar keine Anträge gestellt oder sie wurden (weiterhin) nicht bewilligt. Bei den Unternehmen mit 46 bis 200 Angestellten hingegen geben 10 % an, dass Mitarbeiter/innen (berechtigten) Anspruch auf Brückenteilzeit angemeldet haben. Bei den Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten lag dieser Anteil sogar bei 34 %.

Somit hat das Gesetz in der Zielgruppe der Unternehmen ab 46 Mitarbeiter also durchaus eine Wirkung entfaltet. Unternehmen, die ihren Angestellten zuvor keine befristete Teilzeit bewilligt hatten, sind durch das Gesetz nun dazu verpflichtet und die Beschäftigten scheinen durchaus einen entsprechenden Bedarf zu haben. Spillover-Effekte auf kleine Unternehmen, also dass kleine Unternehmen zwar von Gesetzeswegen nicht dazu verpflichtet sind, sich aber dennoch am Gesetz orientieren, waren dagegen nicht zu beobachten.

Vor allem Kollegen fangen verringerte Arbeitszeit auf

Eine erste Bilanz zeigt: Das Brückenteilzeitgesetz hat bislang weder als Jobmotor noch als Geschäftshemmnis gewirkt – getragen werden Brückenteilzeitregelungen vor allem von den Kolleg/innen. 38 % der befragten Unternehmen gaben an, dass die (vorrübergehend) freigeordneten Arbeit vor allem von Kolleg/innen aufgefangen wird. Jedes sechste Unternehmen stellte neue Mitarbeiter/innen ein (16 %). Von einer Reduktion der Geschäftstätigkeit berichteten hingegen nur 4 % (6 % andere Maßnahmen, 20 % keine Aussage möglich; Mehrfachnennungen zugelassen).

Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe wurde auf Kolleg/innen zurückgegriffen, während im Dienstleistungsbereich vermehrt neue Mitarbeiter/innen eingestellt oder die Geschäftstätigkeit reduziert wurde (n) (Abb. 6a). In über der Hälfte der Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten wurde die verringerte Arbeitszeit von Kolleg/innen gestemmt, jedes vierte Unternehmen dieser Größenkategorie stellten neue Mitarbeiter/innen ein. Die Geschäftstätigkeit wurde in großen Unternehmen besonders selten heruntergefahren (Abb. 6b).

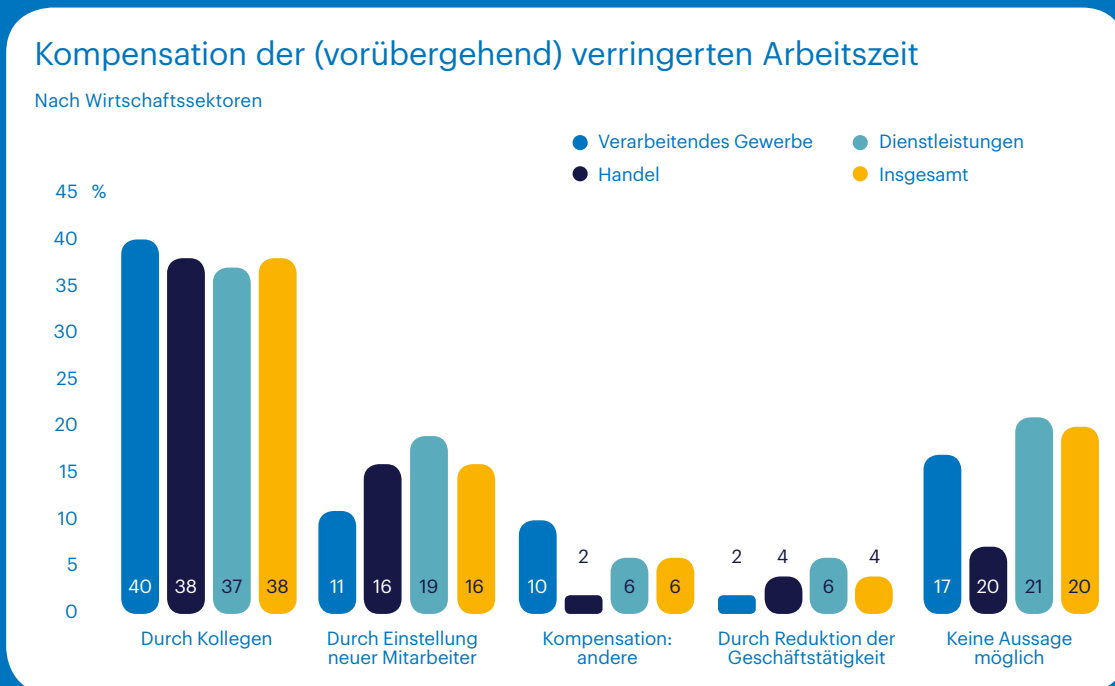


Abbildung 6a

Kompensation der (vorübergehend) verringerten Arbeitszeit

Nach Größenklassen

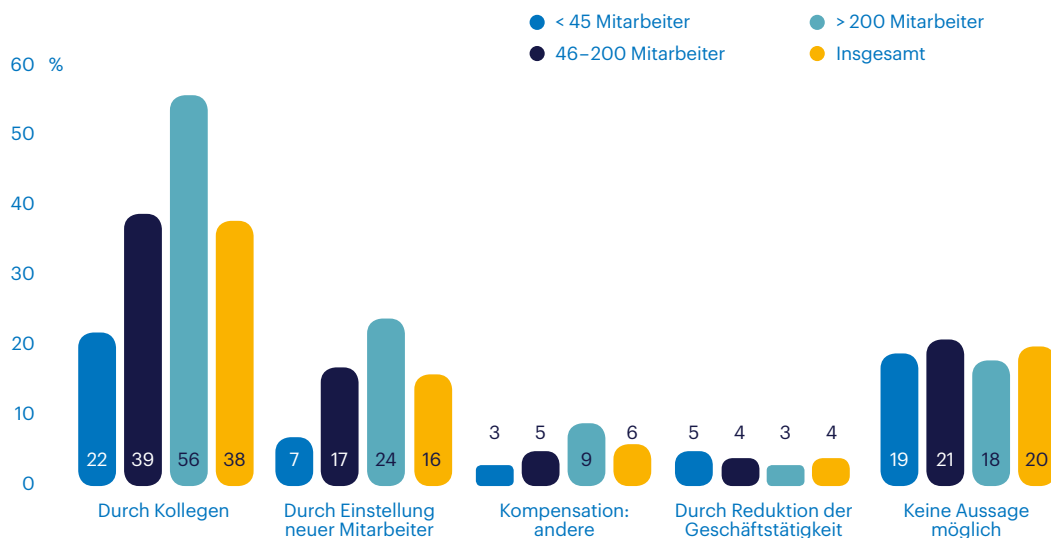


Abbildung 6b

Brückenteilzeit ist bei der Zielgruppe angekommen

Mit dem Brückenteilzeitgesetz hat der Gesetzgeber beabsichtigt, (insbesondere) Frauen ein Anknüpfen an die eigene Karriere nach vorübergehender Teilzeit zu erleichtern und zu verhindern, dass sie in der „Teilzeitfalle“ stecken bleiben. Vor dem Hintergrund, dass fast jede zweite Frau hierzulande in Teilzeit arbeitet (2018: 47 %), kommt dem Gesetz eine hohe Relevanz zu. Dass der neue Rechtsanspruch bislang nicht (noch) häufiger in Anspruch genommen worden ist, könnte auch genau an diesen Zahlen liegen: Die meisten Frauen haben den Wunsch nach Teilzeit bereits realisiert – auch ohne den Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Seit Inkrafttreten des Rechtsanspruchs stellen Frauen und Familien wiederum die größte Nutzergruppe dar.

Darüber hinaus haben seit Inkrafttreten auch Unternehmen Brückenteilzeit gewährt, die dies vorher abgelehnt hatten. In der Gesamtschau der Ergebnisse scheint es, dass es tatsächlich einen Bedarf bei den Arbeitnehmer/innen für eine derartige Regelungen gegeben und das Gesetz offenbar seine Zielgruppe erreicht hat.

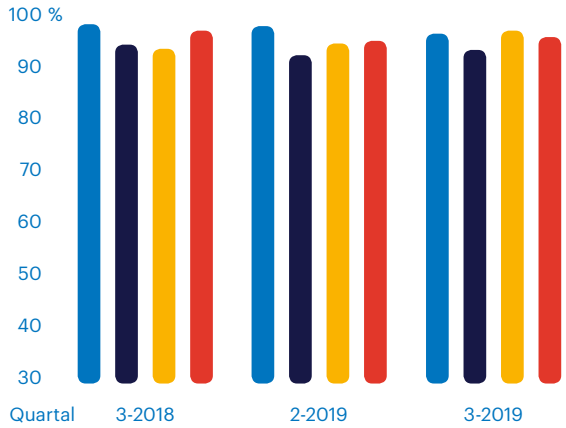
Die Befragungsergebnisse offenbaren darüber hinaus aber auch, dass noch immer viel Unsicherheit bei den Unternehmen bezüglich des neuen Rechtsanspruchs herrscht – vor allem die kleinen Unternehmen fühlen sich nicht ausreichend informiert (73 %). Hier könnte noch nachgebessert werden.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

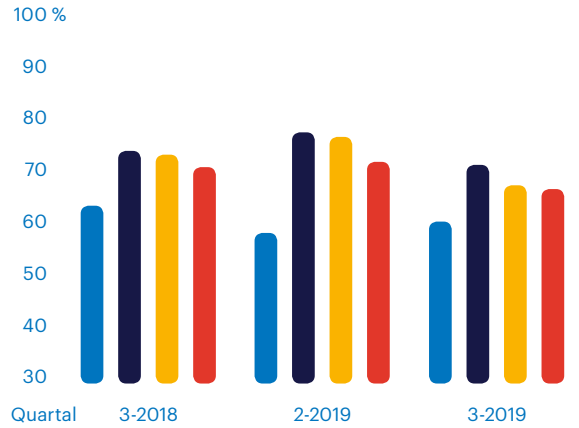
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

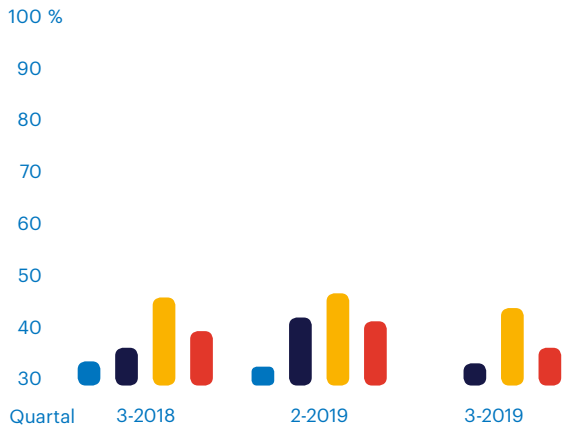
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

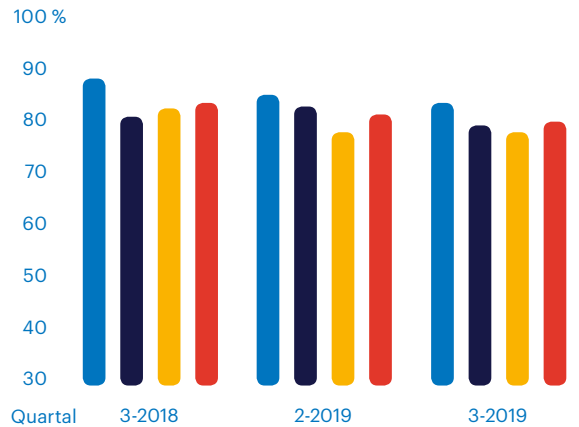
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

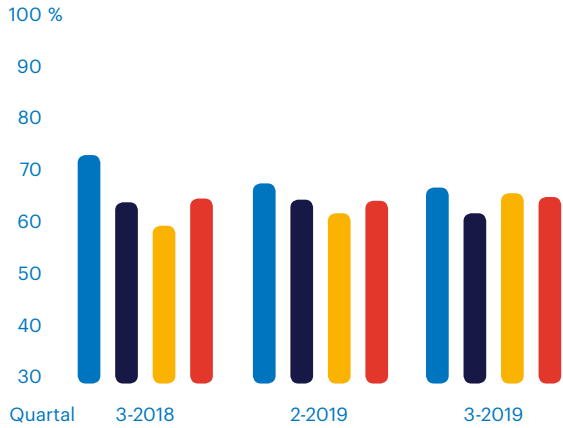


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

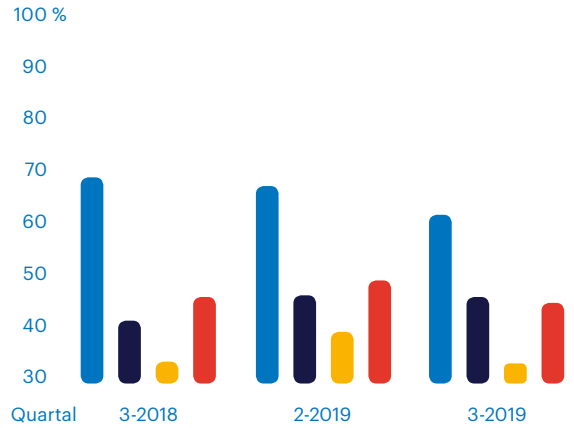
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

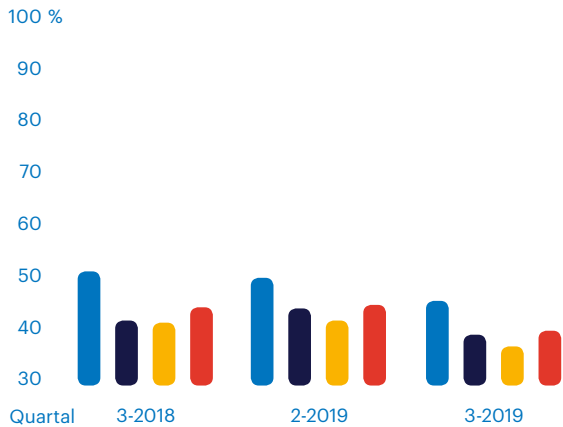
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

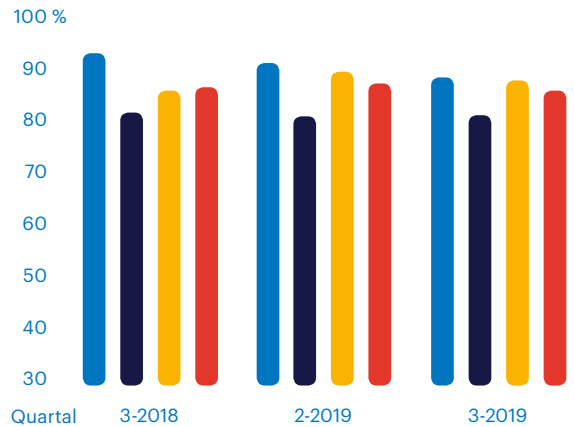
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

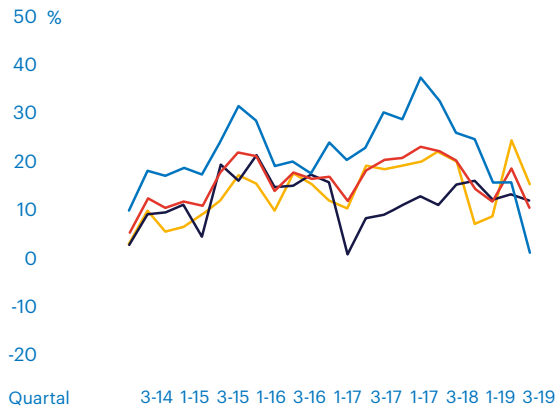


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

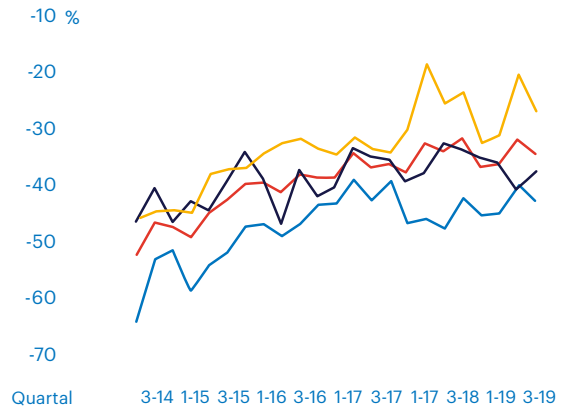
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

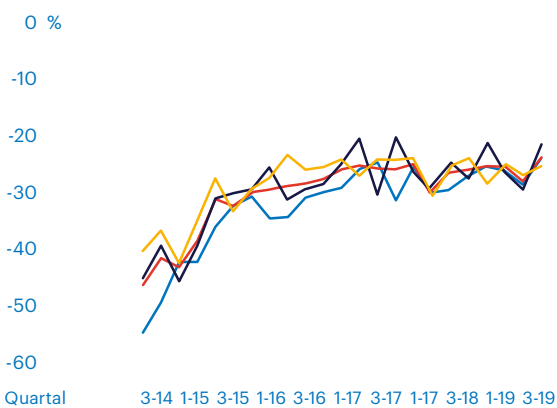
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

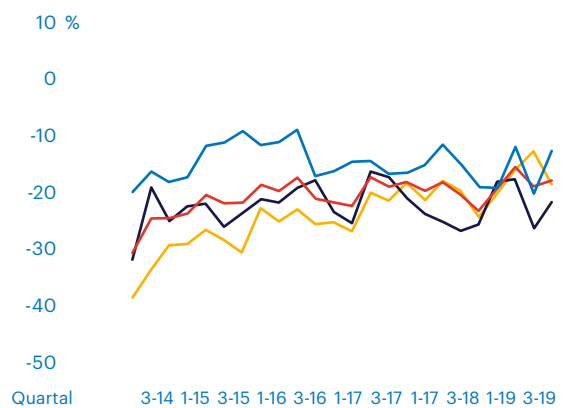
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

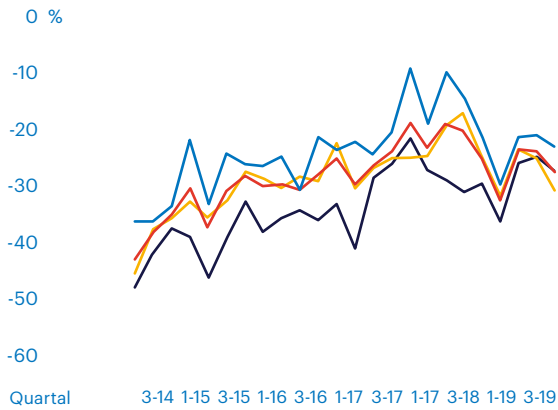


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

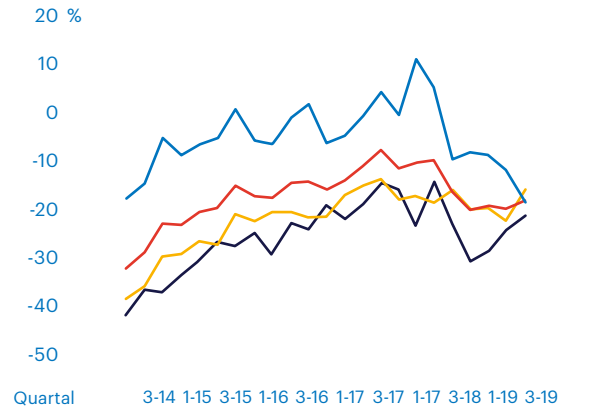
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

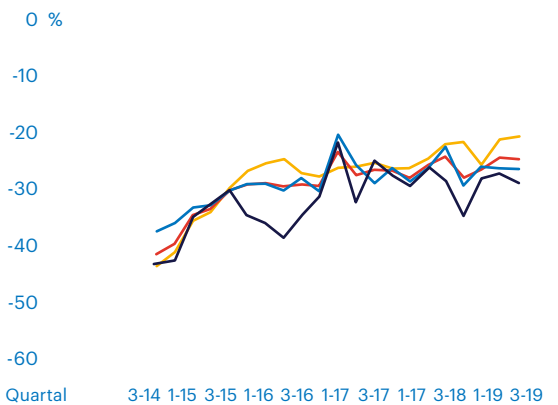
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

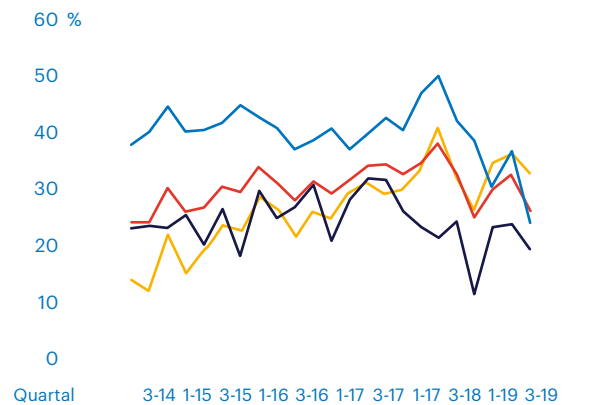
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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.