

randstad global policy

Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte und von fairen Arbeitsbedingungen

Inhalt.

Inhalt.	2
1. Zweck	3
2. Was wir tun und was wir von unseren internen und externen Stakeholdern erwarten.	4
2.1 Mitarbeiter und Talente	5
2.2 Management	5
2.3 Geschäftspartner: Kunden, Lieferanten, Subunternehmer und andere Dritte	5
3. Randstads Leitprinzipien	6
3.1 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: Arbeitsbedingungen	6
Faire Arbeitszeiten	6
Vergütung	6
Verträge und Sicherstellung der Einhaltung lokal geltender Beschäftigungsstandards	7
Vereinigungsfreiheit	7
Tarifverhandlungen	7
Beschäftigungsfähigkeit	7
3.2 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8
Arbeitssicherheit und Gesundheit	8
3.3 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: andere arbeitsbezogene Rechte	8
Fairness, Vielfalt und Inklusion	8
Nichtdiskriminierung und Chancengerechtigkeit	9
Respekt am Arbeitsplatz; Keine Belästigung und kein missbräuchliches Verhalten	9
Privatsphäre, Datenschutz und künstliche Intelligenz (KI)	10
Keine moderne Sklaverei	11
Keine Kinderarbeit	11
Respekt für die lokalen Gemeinschaften	11
3.4 Abweichungen vom lokalen Recht	11
4. Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte	12
5. Beschwerde- und Meldeverfahren	12
5.1 Im Zweifelsfall oder bei Fragen	12
5.2 Meldung von (mutmaßlichen) Verstößen	12
Anhang 1	14
Relevante Grundsätze, Richtlinien, Erklärungen und Konventionen	14

Einhaltung der Menschenrechte und von fairen Arbeitsbedingungen Richtlinie

Februar 2025

Funktion: Global Legal, Global HR, Global Sustainability

Dokumentnummer/Version: v.3.0

Vertraulichkeitsklassifizierung: C1 – öffentlich

Veröffentlichungsort: randstad.com

1. Zweck

Randstad ist ein globaler Personaldienstleister mit der Vision, so fair und spezialisiert zu sein, wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit. Als Partner for Talent bieten wir unseren Kunden durch unsere Spezialisierungen die hochwertigen, vielfältigen und flexiblen Arbeitskräfte, die sie benötigen, um in einer Welt des Fachkräftemangels erfolgreich zu sein. Wir helfen Menschen dabei, sinnvolle Aufgaben zu übernehmen, relevante Fähigkeiten zu entwickeln und an ihrem Arbeitsplatz Sinn und Zugehörigkeit zu finden.

Durch unsere tägliche Interaktion mit Kunden und Talenten sowie unseren kontinuierlichen Dialog mit Regierungen, Unternehmen und Gewerkschaften möchten wir einen Beitrag zu den globalen gesellschaftlichen Bedürfnissen leisten. Wir verpflichten uns, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeiten und Dienstleistungen verursacht oder mit ihnen in Verbindung gebracht werden, zu verhindern und abzumildern und solche Auswirkungen zu beheben, wenn sie auftreten. Randstad strebt einen Arbeitsmarkt an, auf dem alle Menschen, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihren Lebensumständen, mit gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen teilhaben können, gleichberechtigte Chancen haben, weitergebildet werden und eine angemessene und faire Vergütung für ihre Arbeit erhalten.

Randstad ist Unterzeichner des United Nations Global Compact und respektiert und unterstützt alle deren Prinzipien, einschließlich derjenigen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. Randstad unterstützt die Leitprinzipien „Protect (Schutz), Respekt (Achtung) and Remedy (Abhilfe)“, einschließlich der vom UN-Menschenrechtsrat gebilligten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Für Randstad bedeutet die unternehmerische Verantwortung unseres Unternehmens, die Menschenrechte zu respektieren, auch die Einhaltung der International Bill of Human Rights und der grundlegenden Rechte,

die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (nachfolgend: "International Labor Organization - ILO") über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind (siehe Anhang für diese und andere relevante Dokumente).

Die relevanten ILO-Grundsätze und Rechte im Zusammenhang mit Arbeit, die auch durch unsere Kernwerte unterstützt werden und in unseren Geschäftsgrundsätzen verankert sind, lauten wie folgt:

1. Vereinigungsfreiheit und die tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen;
2. die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
3. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit;
4. die Beseitigung der Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf; Und
5. eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung.

In dieser Richtlinie halten wir die wichtigsten Grundsätze in Bezug auf Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen für Randstad, alle unsere Mitarbeiter, Direktoren und leitenden Angestellten (im Folgenden: Mitarbeiter), unseren Talenten, sowie die Erwartungen, die wir an unsere externen Stakeholder haben, fest. Diese stehen im Einklang mit unseren Kernwerten: Kennen, Dienen, Vertrauen, simultane Interessenwahrung und Streben nach Perfektion.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit den Geschäftsgrundsätzen von Randstad und unterstützt diese, insbesondere:

1. Wir kennen und halten die internationalen Menschenrechtsgrundsätze, die internen Richtlinien und Verfahren von Randstad sowie die Gesetze, die für unser Geschäft gelten, ein.
8. Wir behandeln andere mit Fairness, handeln sorgfältig und rücksichtsvoll und respektieren die Menschenrechte. Einschüchterung und Belästigungen werden in keiner Form geduldet.
9. Wir respektieren das Recht auf Datenschutz. Wir stellen sicher, dass vertrauliche Informationen auch vertraulich behandelt werden und missbrauchen die vertraulichen Informationen anderer nicht.
11. Wir wissen Vielfalt und Inklusion zu schätzen. Wir sind der Chancengleichheit verpflichtet und diskriminieren nicht aufgrund von Alter, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, Nationalität, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung oder anderer irrelevanter oder rechtswidriger Merkmale.
14. Die Arbeitssicherheit in unserem Geschäft hat für uns höchste Priorität. Dies gilt sowohl für unsere internen Mitarbeiter im Unternehmen als auch für unsere Zeitarbeiternehmer.

2. Was wir tun und was wir von unseren internen und externen Stakeholdern erwarten.

Wir positionieren uns als Partner for Talent, mit der Vision, das gerechteste und spezialisierteste Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche zu sein und unterstreichen unser Engagement dadurch, dass wir Talente in den Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit stellen. Unser Ziel ist es, die bevorzugte Adresse für Talente zu sein und unsere Rolle als integraler Partner bei der Umsetzung der Personalbedarfe unserer Kunden zu festigen.

Während sie für Randstad arbeiten, erwarten wir von unseren Kollegen, dass sie die Bedeutung unserer Verantwortung für die Menschenrechte im Allgemeinen und für faire Arbeitsbedingungen im Besonderen verstehen und fördern, und zwar in Bezug auf alle Interessengruppen, sowohl innerhalb der Randstad Gruppe als auch in allen externen Geschäftsbeziehungen. Dazu gehören Kollegen, Talente, Kunden, Lieferanten und alle anderen Stakeholder, mit denen die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeit in Kontakt treten.

Wir setzen uns für den Schutz von Personengruppen ein, die auf dem Arbeitsmarkt besonders schutzbedürftig sind. Zu den schutzbedürftigen Gruppen gehören nicht nur diejenigen, die durch die einschlägigen Menschenrechtsgesetze anerkannt sind (Frauen, LGBTI+, Menschen mit Behinderung, rassische und ethnische Minderheiten usw.). Schutzbedürftige Gruppen können je nach Land und/oder Region variieren und auch Personen aus kriegszerrütteten, wirtschaftlich schwachen und Entwicklungsregionen umfassen, sowie auch Wanderarbeiter und Arbeitslose.

2.1 Mitarbeiter und Talente

Randstads eigene Mitarbeiter werden dabei unterstützt, alle zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um zu vermeiden, dass Randstad in Menschenrechtsverletzungen verwickelt ist oder dazu beiträgt. Alle Talente können erwarten, vor Menschenrechtsverletzungen seitens Randstad geschützt zu werden, und wir erwarten gleichermaßen von ihnen, dass sie unsere Standards respektieren.

Alle internen Mitarbeiter von Randstad erhalten bei Einstellung Informationen zu dieser Richtlinie sowie Auffrischungsschulungen, Schulungen zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen, sofern diese für ihre Arbeit relevant sind.

2.2 Management

Das Management, einschließlich unserer Direktoren und leitenden Angestellten, hat zusätzliche Pflichten. Sie sind dafür verantwortlich, in Übereinstimmung mit den Kernwerten von Randstad zu handeln und die Einhaltung dieser Richtlinie sicherzustellen. Dazu gehört auch die Verantwortung, die Compliance-Bemühungen der an sie berichtenden Mitarbeiter zu unterstützen, ihren Teams unsere Grundsätze zu erklären und die Einhaltung in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, was zwingend eine aktive Kommunikation erfordert.

2.3 Geschäftspartner: Kunden, Lieferanten, Subunternehmer und andere Dritte

Wir verpflichten alle unsere Geschäftspartner – Kunden, Lieferanten, Subunternehmer und andere Vertragspartner – zu den gleichen Standards, wenn es um Mitarbeiter und Talente sowie deren Menschenrechte und Arbeitsbedingungen geht.

Wenn wir mit Geschäftspartnern interagieren, insbesondere mit Subunternehmern, die Dienstleistungen für Randstad für eine unserer Spezialisierungen (Operational, Professional, Digital und Enterprise) und/oder unsere Kunden erbringen, erwarten wir von ihnen, dass sie in Übereinstimmung mit allen relevanten Menschenrechten und Arbeitsbedingungen handeln, soweit dies Talente (Arbeitssuchende und vermittelte Arbeitnehmer) und die eigenen Mitarbeiter von Randstad betrifft.

Unsere Lieferanten werden ebenfalls verpflichtet, unserem [Global Supplier Code \(Lieferantenkodex\)](#) zu folgen, der alle relevanten Menschenrechte und Arbeitsbedingungen beinhaltet.

Gegebenenfalls behalten wir uns das Recht vor, von unseren Geschäftspartnern alle relevanten Informationen zu Sachverhalten anzufordern, die sich auf die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter auswirken könnten. Wir werden alle potenziellen Menschenrechtsprobleme und vermuteten Verstöße überprüfen, bewerten und diskutieren. Im Falle einer Nichteinhaltung wird Randstad erörtern, wie die zukünftige Einhaltung sichergestellt, bestehende Risiken gemindert und Konsequenzen angegangen werden können.

Wir erwarten von jedem Geschäftspartner, dass er bei der rechtmäßigen Untersuchung eines mutmaßlichen Verstoßes kooperiert. Verstöße gegen Menschenrechtsgrundsätze können dazu führen, dass Randstad die Geschäftsbeziehungen mit dem betreffenden Geschäftspartner einstellt. Das Gleiche gilt für jeden anderen Partner, mit dem wir zusammenarbeiten, beispielsweise Joint-Venture-Partner, Konsortialpartner, Lobbyisten und andere Vermittler, Regierungen und lokale Gemeinschaften.

Wo es möglich ist, ist es unser Ziel, unsere Kunden bei der Verwirklichung ihrer eigenen Menschenrechtsgrundsätze zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion, Gesundheit und Sicherheit sowie Nichtdiskriminierung. Dies tun wir beispielsweise durch Schulungen, Coaching und Thought Leadership (siehe: <https://www.randstad.com/workforce-insights/future-of-work/>).

3. Randstads Leitprinzipien

Aufgrund der Art unserer Dienstleistungen heben sich bestimmte Menschenrechte und Arbeitsbedingungen hervor, da sie wahrscheinlich die größten negativen Auswirkungen durch die Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen von Randstad haben. Dies sind die sogenannten herausragenden wesentlichen Menschenrechtsrisiken. Gemeinsam mit unseren internen und externen Stakeholdern haben wir daher die wichtigsten Menschenrechtsrisiken und Arbeitsbedingungen identifiziert, auf die wir uns konzentrieren.

Wir gruppieren diese in drei wesentliche Themen: Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie andere arbeitsbezogene Rechte. Diese werden im Folgenden erläutert.

3.1 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: Arbeitsbedingungen

Faire Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die durch lokales Recht, geltende Tarifverträge und ILO-Standards festgelegten Höchstgrenzen nicht überschreiten. Hierzu gehört auch, dass den eigenen Mitarbeitern und Talenten ausreichend Zeit für Erholung und Freizeit zur Verfügung steht.

Mehrarbeit muss die Ausnahme sein und im Rahmen der mit dem Kunden und dem Talent vor oder während des Einsatzes vereinbarten Bedingungen erfolgen, soweit dies gesetzlich zulässig ist und unter Gewährung der entsprechenden gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Vergütung.

Wir verstehen, dass einige unserer Talente Flexibilität in ihren Arbeitszeiten benötigen, abhängig von ihren anderen Prioritäten und Verpflichtungen. Soweit möglich, können flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart werden, um dem Wunsch nach mehr Flexibilität gerecht zu werden.

Um die Erwartungen an die Arbeitszeit bestmöglich zu regeln, werden unsere Verträge mit Talenten klar formuliert und stets mit den geltenden Gesetzen im Einklang stehen.

Vergütung

Die Vergütung der eigenen Mitarbeiter und der vermittelten Talente muss mit den Bestimmungen internationaler Standards und der lokalen Gesetzgebung übereinstimmen. Wo vorhanden, beinhaltet dies nationale Mindestlöhne und/oder Mindestlöhne, die in geltenden Tarifverträgen festgelegt sind, sowie ILO-Normen. In allen anderen Fällen verfolgen wir einen allgemeinen Ansatz der Gesetzeskonformität und setzen uns für existenzsichernde Löhne ein.

Unser Ziel ist es, dass alle eigenen Mitarbeiter und Talente Zugang zu fairen und menschenwürdigen Arbeitsplätzen haben, die existenzsichernde Löhne bieten; dies bedeutet ein Lohnniveau, das notwendig ist, um einen angemessenen Lebensstandard für Arbeitnehmer und ihre Familien zu gewährleisten, unter Berücksichtigung der Umstände des Landes und berechnet für die während der normalen Arbeitszeit geleistete Arbeit. Dieser wird gemäß den Grundsätzen der ILO zur Schätzung des Existenzminimums

berechnet und soll durch einen Lohnfestsetzungsprozess im Einklang mit den Grundsätzen der ILO zur Lohnfestsetzung erreicht werden¹.

Verträge und Sicherstellung der Einhaltung lokal geltender Beschäftigungsstandards

Randstad verpflichtet sich, alle anderen Arbeits- und Beschäftigungsstandards gemäß den gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, die in den vorstehenden Absätzen noch nicht genannt wurden.

Wir werden rechtzeitig und klar über die Beschäftigungsbedingungen informieren, einschließlich der Vertragsdauer, der Arbeitszeiten, der Vergütung, der erwarteten Flexibilität und der Kündigungsfristen / Kündigungsanforderungen.

Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, eine Gewerkschaft oder eine ähnliche Organisation zu gründen oder ihr beizutreten und durch diese vertreten zu werden. Die Beschäftigung darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass eine Person einer solchen Organisation nicht beitreten darf oder ihre Mitgliedschaft beenden muss.

Darüber hinaus respektiert Randstad die Mitarbeiterbeteiligung. Wir unterstützen gegebenenfalls nationale Betriebsräte sowie unseren Europäischen Betriebsrat von Randstad und führen den Dialog mit Gewerkschaftsvertretern auf nationaler und internationaler Ebene.

Wir werden keine Talente an Kunden vermitteln, deren eigene Mitarbeiter sich in einem rechtmäßigen Streik befinden.

Tarifverhandlungen

Randstad setzt sich seit langem dafür ein, flexible Arbeitslösungen zu ermöglichen und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf Entlohnung, soziale Sicherheit sowie Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten angemessen zu schützen.

Randstad ist bestrebt, konstruktive Dialoge zu etablieren und in seinen Kontakten mit Gewerkschaften oder legitimen und relevanten repräsentativen Organisationen in redlicher Absicht zu verhandeln. Wir investieren in den sozialen Dialog und schließen, wo möglich und relevant, Tarifverträge ab. Dies ist eng mit unserem Kernwert "*simultane Interessenwahrung*" verbunden. Wir fordern aktiv anständige, klare, transparente und faire Regeln in allen Märkten, in denen wir tätig sind.

Beschäftigungsfähigkeit

Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Fähigkeiten ist für die Beschäftigungsfähigkeit und Nachhaltigkeit jeder Belegschaft von entscheidender Bedeutung. Unsere Schulungsprogramme sind auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter sowie unserer Talente und Kunden in den einzelnen Arbeitsmärkten zugeschnitten. Unser Ziel ist es, in allen Phasen der beruflichen Laufbahn einer Person präsent zu sein.

Unser Engagement umfasst die Förderung der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit, die Verbesserung der digitalen Gleichheit sowie die Förderung der Berufsfindung und -entwicklung. Unser Ziel ist es, allen Talenten wertvolle Schulungen anzubieten, um sie bei der Suche nach sicheren und sinnvollen Aufgaben zu unterstützen. Dies wird weiter ausgeführt in unserem Engagement zur Talentförderung, Weiterqualifizierung und Umschulung.

¹ Weitere Informationen zu den vom ILO-Verwaltungsrat angenommenen Schlussfolgerungen zu existenzsichernden Löhnen, einschließlich der Bemühungen, das Konzept eines existenzsichernden Lohns in die Praxis umzusetzen, finden Sie im folgenden Bericht des ILO-Verwaltungsrats (2024): "[Report of the Meeting of Experts on wage policies, including living wages](#)"

3.2 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wir verpflichten uns, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitzustellen und aufrechtzuerhalten sowie die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. Von allen unseren Mitarbeitern und Talenten wird erwartet, dass sie alle relevanten gesetzlichen und behördlichen Anforderungen sowie interne Richtlinien und Verfahren einhalten.

Unser Hauptziel sind null Todesfälle und eine kontinuierliche Reduzierung von Schäden. Obwohl die rechtlichen Verantwortlichkeiten und Haftungen in Bezug auf die verschiedenen Stakeholder je nach Land unterschiedlich sein können, sind unsichere Arbeitsplätze niemals eine Option. Wir werden alles tun, was vernünftigerweise praktikabel ist, um Personenschäden und Krankheiten zu verhindern und unsere eigenen Mitarbeiter und Talente, Kunden, Lieferanten und Besucher vor vorhersehbaren Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. In Übereinstimmung mit unserer Richtlinie "[Gestalten einer sicheren und gesunden Arbeitswelt](#)" verpflichten wir uns zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen und lokalen Standards. Wir arbeiten proaktiv mit unseren Stakeholdern zusammen, um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu gewährleisten und zu verbessern. Wo dies für ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz relevant ist, stellen wir sicher, dass unsere eigenen Mitarbeiter und unsere Talente vor oder bei Antritt eines Einsatzes die erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsinformationen und/oder -schulungen erhalten. Unser Leitprinzip ist, dass alle Entscheidungen auch auf dem Schutz der inhärenten Sicherheit der eigenen Mitarbeiter und der vermittelten Talente beruhen. Dies umfasst die Entwicklung und Pflege unserer Systeme und Verfahren, die Bereitstellung von Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Geschäftspraktiken.

3.3 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen: andere arbeitsbezogene Rechte

Fairness, Vielfalt und Inklusion

Fairness ist das Herzstück unseres Unternehmens und zeigt die tiefe Wertschätzung für Vielfalt – sowohl bei Menschen als auch bei Ideen. Wir feiern den Reichtum unterschiedlicher Kulturen, Perspektiven und globaler Erfahrungen, da wir wissen, dass sie Barrieren abbauen und die Schaffung leistungsstarker, ausgewogener Teams fördern. Unsere Kultur der Inklusion stellt sicher, dass sich jeder Einzelne wertgeschätzt, respektiert und befähigt fühlt, einen Beitrag zu leisten. Indem wir die einzigartigen Stärken jedes Einzelnen erkennen und annehmen, entfalten wir sein volles Potenzial und schaffen die Voraussetzungen für seine größten Erfolge für unser Unternehmen, unsere Kunden und die Gesellschaft.

Inklusion ist mehr als nur eine Aussage – sie ist eine treibende Kraft hinter unserer Innovation und unserem Erfolg. Sie fördert ein Umfeld, in dem man ein starkes Zugehörigkeitsgefühl hat. Unser Engagement geht über Worte hinaus und umfasst die aktive, sichtbare Unterstützung aller Gemeinschaften, einschließlich LGBTQ+, Menschen mit Behinderungen, Fachkräfte aller Generationen sowie ethnisch und geschlechtlich vielfältige Gruppen. Wir glauben, dass echte Inklusion einen ganzheitlichen Ansatz erfordert, der Chancengleichheit gewährleistet und die Bedingungen für außergewöhnliche Leistung und Wachstum schafft.

Einzelheiten zu unserem Ansatz zu Fairness, Vielfalt und Inklusion finden Sie in auf unserer Internetseite "[Vielfalt bei Randstad](#)"

Bei Randstad sind wir in der einzigartigen Position, Vielfalt als Mittel zur Schaffung neuer Chancen für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung auf globaler Ebene zu fördern.

Nichtdiskriminierung und Chancengerechtigkeit

Wir setzen uns für Chancengleichheit bei der Beschäftigung ein und verbieten Diskriminierung, sei sie direkt oder indirekt², auf der Grundlage eines durch geltendes Recht geschützten Status in allen Beschäftigungsphasen. Alle Maßnahmen in Bezug auf Mitarbeiter und Talente sowie alle Bedingungen und Privilegien der Beschäftigung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Rekrutierung, Einstellung, Arbeitsaufträge, Versetzung, Beförderung, Vergütung, Sozialleistungen, Entlassungen, Rückkehr nach Entlassungen, Kündigungen und Zugang zu Schulungen, sollten ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Religion, Abstammung, nationale Herkunft, Alter, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Familienstand, Behinderung, Staatsbürgerschaft, genetische Informationen oder jeden anderen durch geltendes Recht geschützten Status erfolgen.

Wir sind der festen Überzeugung, dass Einzelpersonen das Recht haben, fair und mit Respekt behandelt zu werden. Wir fördern aktiv gute interne und externe Geschäftsbeziehungen und verstehen, dass unser Erfolg direkt mit den unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten und Erfahrungen unserer eigenen Mitarbeiter und Talente zusammenhängt. Dies gilt auch für unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Dazu gehört, sicherzustellen, dass unsere Kunden Diskriminierung gegenüber unseren Talenten vermeiden, unabhängig davon, ob es sich um Arbeitssuchende oder vermittelte Arbeitnehmer und Randstad-Kollegen handelt, und dass unsere eigenen Mitarbeiter im Falle diskriminierender Praktiken die Geschäftsbeziehung mit einem Kunden einstellen können.

Wir weisen jeden Kunden zurück, der versuchen könnte, einen rechtswidrigen, diskriminierenden Auftrag zur Stellenbesetzung zu erteilen, und wir veröffentlichen keine diskriminierenden Stellenausschreibungen: Entweder gestalten wir die Anzeige gesetzeskonform oder wir lehnen sie ab .

Es ist möglicherweise nicht immer klar, ob eine Anfrage eine bestimmte Gruppe diskriminiert. So sollten zum Beispiel die Anforderungen, die an die Beherrschung einer bestimmten Sprache gestellt werden, das tatsächliche Sprachniveau widerspiegeln, das für die gewünschte Position erforderlich ist. Dies kann eine Anforderung für die Sicherheit am Arbeitsplatz oder für einen bestimmten kooperativen Arbeitsauftrag sein, bei dem zur Steigerung der Effizienz eine gemeinsame Sprache erforderlich ist. Aufträge und Anfragen zu Sprachkenntnissen oder -merkmalen werden sorgfältig geprüft, um sicherzustellen, dass sie keine bestimmte Gruppe rechtswidrig abschrecken oder gezielt ansprechen.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder nachgewiesenen Diskriminierung, sei es durch unsere eigenen Mitarbeiter oder Talente oder durch einen Geschäftspartner. Nachgewiesene Diskriminierung führt zu Disziplinarmaßnahmen gegen die eigenen Mitarbeiter oder Talente oder zur Kündigung der Geschäftsbeziehung mit einem Geschäftspartner.

Wir erwarten von eigenen Mitarbeitern, dass sie bei Zweifeln intern mit Kollegen und/oder ihrem Vorgesetzten sprechen und/oder sich an die Rechtsabteilung von Randstad wenden, um Unterstützung zu erhalten.

Respekt am Arbeitsplatz; Keine Belästigung und kein missbräuchliches Verhalten

Wir legen Wert auf Respekt am Arbeitsplatz und dulden keine Form von Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung oder missbräuchlichem Verhalten. Jede Form von Belästigung und missbräuchlichem Verhalten ist verboten, unabhängig davon, ob sie sich auf einen verbotenen Grund bezieht oder nicht, und wird nicht toleriert. Belästigung und missbräuchliches Verhalten einer Einzelperson oder Gruppe aufgrund eines oder mehrerer verbotener Gründe können ebenfalls eine Diskriminierung darstellen.

Unter Belästigung am Arbeitsplatz versteht man jedes unerwünschte und/oder rechtswidrige Verhalten, einschließlich aller Verhaltensweisen oder Kommentare, die physisch oder psychisch missbräuchlich, schikanös, erniedrigend, demütigend oder peinlich für eine andere Person sind und von dem bekannt ist oder vernünftigerweise bekannt sein sollte, dass es unwillkommen ist.

² **Indirekte Diskriminierung** ist eine scheinbar neutrale oder für alle gleiche Richtlinie oder Praxis, die in der Anwendung dazu führt, dass eine bestimmte Person oder Gruppe nachteilig betroffen oder von einem Vorteil ausgeschlossen wird und die nicht objektiv gerechtfertigt werden kann.

Missbräuchliches Verhalten wird als schweres und weitreichendes vorsätzliches Verhalten definiert, das nichts mit den legitimen Geschäftsinteressen von Randstad oder seinen Geschäftspartnern zu tun hat und das eine vernünftige Person als feindselig, beleidigend oder erniedrigend empfinden würde.

Belästigung und missbräuchliches Verhalten können viele Formen annehmen, z. B. beleidigende Sprache, abfällige Bemerkungen, Beleidigungen, Spott, Spitznamen; Schreien, Fluchen, Meiden, ungerechtfertigte Kritik, bedrohliche Gesten, Anstarren oder das Erstellen/Teilen beleidigender Darstellungen einer anderen Person; körperlicher Mißbrauch wie Stoßen, Schlagen, Stolpern oder absichtliches Blockieren des Weges einer anderen Person; Sabotage oder Beeinträchtigung der Arbeitsleistung oder des Arbeitsbereichs einer Person; Nutzung sozialer Medien, E-Mail, Instant Messaging, Textnachrichten oder anderer Arten digitaler Technologie, um andere zu quälen, zu bedrohen, zu belästigen, in Verlegenheit zu bringen oder auf andere Weise ins Visier zu nehmen.

Unter sexueller Belästigung versteht man sexuelles Verhalten, das unerwünscht und beleidigend ist. Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen, die auf dem Geschlecht einer Person beruhen oder sexueller Natur sind, stellen sexuelle Belästigung dar, wenn die Unterwerfung unter ein solches Verhalten eine Bedingung für die Beschäftigung ist oder wenn das Verhalten die Arbeit oder Leistung einer Person unangemessen beeinträchtigt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Wir ermutigen dazu, Beschwerden über Belästigung oder missbräuchliches Verhalten umgehend zu melden, damit geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen werden können. Jedes Verhalten, das mit unseren Richtlinien oder Geschäftsprinzipien nicht vereinbar ist, kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Privatsphäre, Datenschutz und künstliche Intelligenz (KI)

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre unserer eigenen Mitarbeiter und unserer Talente sowie aller anderen Stakeholder. Wir glauben, dass Einzelpersonen es verdienen, mit Würde und Respekt behandelt zu werden und dass ihre Privatsphäre vor willkürlichen Eingriffen geschützt werden sollte.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie alle personenbezogenen Daten angemessen und rechtmäßig behandeln und dabei die Rechte und Interessen jedes Einzelnen respektieren. Zu diesem Zweck legen die [Datenschutzrichtlinie](#) der Randstad Gruppe und die damit verbundenen Dokumente die Mindeststandards für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten fest und bieten konsistente Schutzmaßnahmen für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch Randstad.

Wir stellen sicher, dass die von uns verarbeiteten personenbezogenen Daten fair und rechtmäßig erhoben und verarbeitet und in einer Weise verwendet werden, die dem Zweck entspricht, für den sie erhoben wurden. Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Richtigkeit, Sicherheit und Vertraulichkeit der gespeicherten personenbezogenen Daten zu gewährleisten und speichern diese nicht länger, als es zur Erfüllung ihres Geschäftszwecks erforderlich ist. Bei der Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte, einschließlich unserer Kunden, wird besondere Sorgfalt darauf verwendet, ein angemessenes Schutzniveau für diese personenbezogenen Daten sicherzustellen.

Randstad setzt sich für einen ethischen und verantwortungsvollen Einsatz von KI ein. Wir gehen bei der Anwendung vorsichtig vor, um sicherzustellen, dass sie den besten Interessen unserer Stakeholder dient und mögliche mit der Technologie verbundene Risiken, insbesondere in den Bereichen Voreingenommenheit und Diskriminierung, mindert. Unser Einsatz von KI ist zum Teil dazu bestimmt, die Interaktion mit Kunden und Talenten persönlicher, relevanter und bedeutsamer zu gestalten. Wir stellen sicher, dass kritische Entscheidungen – also Entscheidungen, die rechtliche Auswirkungen auf Einzelpersonen haben oder diese in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigen – stets der menschlichen Kontrolle bedürfen. Wir stellen sicher, dass die von uns verwendeten KI-Systeme Einzelpersonen fair behandeln und die Grundsätze der Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Inklusion gemäß den geltenden Gesetzen respektieren. Unsere Art, mit KI zu arbeiten, wird in der [Globalen Richtlinie Künstliche Intelligenz](#) von Randstad ausführlicher beschrieben und in den internen Richtlinien und Verfahren weiter ausgeführt.

Durch unsere Datenschutzerklärungen informieren wir alle betroffenen Personen darüber, wie wir mit ihren personenbezogenen Daten umgehen.

Keine moderne Sklaverei

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber moderner Sklaverei: Es wird keine Form der Zwangsarbeit wie Sklaven-, Schuldknechtschafts-, Zwangsarbeit- oder Gefangenearbeit eingesetzt oder angeboten, noch beteiligen wir uns am Menschenhandel. Randstad-Unternehmen dürfen sich niemals – direkt oder indirekt – an der Anwerbung, Beförderung, Versetzung, Beherbergung oder Aufnahme von Menschen durch Gewalt, Betrug oder Täuschung beteiligen, mit dem Ziel, diese für Profit auszubeuten. Unsere Prozesse rund um das Engagement für Talente stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter auf Anzeichen von Ausbeutung achten, damit wir im Falle eines Falles schnell und effektiv die erforderlichen Maßnahmen ergreifen können. Randstad hat einen proaktiven Ansatz zur Prävention, Reaktion und Wiedergutmachung von Risiken, die durch missbräuchliche Nutzung flexibler Arbeitsformen ausgehen und entwickelt diesen kontinuierlich weiter.

Die Arbeit muss freiwillig erfolgen und die vermittelten Talente und eigenen Mitarbeiter müssen die Möglichkeit haben, die Arbeit zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Frist zu kündigen, sofern sie die gesetzlichen Anforderungen einhalten. Randstad-Unternehmen dürfen Arbeitssuchenden, vermittelten Talenten und eigenen Mitarbeitern niemals direkt oder indirekt (z. B. über Subunternehmer) Gebühren oder damit verbundene Kosten für die Registrierung oder Rekrutierung erheben, weder für einen befristeten Einsatz noch für eine Festanstellung. Die Hinterlegung von Kauttionen ist niemals erforderlich, und niemandem dürfen bei Antritt oder Beendigung der Arbeit für Randstad bzw. seine Kunden die Ausweispapiere, Diplome oder Ausbildungsnachweise entzogen werden.

Keine Kinderarbeit

Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Kinderarbeit³ und halten uns stets an die gesetzlichen Altersanforderungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Wir werden in Übereinstimmung mit den Mindestalteranforderungen in unseren Märkten handeln. Bei der Zusammenarbeit mit unseren Kunden überprüfen wir vor jeder Einstellung stets das Alter unserer Talente. Unsere Lieferanten und andere relevanten Geschäftspartner müssen sich vor Vertragsabschluss zu unserem Lieferantenkodex verpflichten, um so weit wie möglich sicherzustellen, dass wir uns indirekt nicht an Kinderarbeit beteiligen.

Respekt für die lokalen Gemeinschaften

Wir sind bestrebt, ein guter Unternehmensbürger zu sein, und unsere Unternehmen werden ermutigt, direkt oder indirekt zum allgemeinen Wohlergehen der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, beizutragen und gleichzeitig Störungen zu minimieren. Randstad ist bestrebt, qualifiziertes lokales Personal einzustellen, wo dies wirtschaftlich möglich ist. Wir führen Gemeinschaftsinitiativen im Einklang mit unserer [Corporate Citizenship- und Philanthropie-Richtlinie](#) durch.

3.4 Abweichungen vom lokalen Recht

Wo diese Richtlinie, unsere Verfahren und externen Verpflichtungen strenger sind als lokale Gesetze, streben wir danach, in Übereinstimmung mit unseren strengeren Standards zu handeln. Wenn nach lokalem Recht strengere Anforderungen gelten, haben diese strengeren Anforderungen stets Vorrang vor den in dieser Richtlinie festgelegten. Wenn die lokale Gesetzgebung alternative Definitionen und Beschreibungen zu den in dieser Richtlinie verwendeten enthält, können diese in die lokale Version dieser Richtlinie aufgenommen werden.

Wenn uns lokale Gesetze verbieten, bestimmte Aspekte dieser Menschenrechtsrichtlinie einzuhalten, werden wir diese lokalen Gesetze einhalten und gleichzeitig versuchen, Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen zu respektieren. Alle lokalen Initiativen, die möglicherweise zu „positiver“ oder „umgekehrter“ Diskriminierung führen könnten, sollten sorgfältig auf die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetzgebung geprüft werden.

³ Der Begriff „Kinderarbeit“ wird oft als Arbeit definiert, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung schadet. Damit ist eine Arbeit gemeint, die für Kinder geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich ist und ihre Schulbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen, sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen oder sie zwingt, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu verbinden.

4. Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte

Menschenrechte sind ein integraler Bestandteil unserer Kernwerte und Geschäftsprozesse. Sie werden bei unserer Strategieentwicklung stets berücksichtigt und in unserem täglichen Geschäft respektiert, je nach unserer Beteiligung, der Art und dem Kontext unserer Geschäftstätigkeit, dem Ausmaß, in dem Menschenrechtsfragen wahrscheinlich auftreten, und den Auswirkungen, die sie haben können (Schweregrad und Wahrscheinlichkeit).

Die Due-Diligence-Prozesse von Randstad sind darauf ausgelegt, tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu identifizieren und zu bewerten. Darüber hinaus werden Bewertungen in Prozessanalysen integriert, einschließlich der Verfolgung der Wirksamkeit von Kontrollstrukturen. Abschließend kommunizieren wir, wie wir die identifizierten Auswirkungen steuern.

Unser globales Risiko- und Kontrollrahmenwerk (bestehend aus „Tone at the Top“, Leistungsmanagement, Konzepte und Best Practices, Risiko- und Kontrollaktivitäten sowie Überprüfungen und Audits) stellt sicher, dass Randstad weltweit die Menschenrechtsprinzipien befolgt. Die Gestaltung dieses Rahmenwerks gleicht verhaltensbezogene, präventive, detektivische und Überwachungsmaßnahmen aus, die die Einhaltung der Menschenrechte gewährleisten.

Lokale Märkte und globale Funktionen bewerten die Komponenten des Risiko- und Kontrollrahmens regelmäßig (mindestens einmal jährlich). Darüber hinaus werden interne Audits durchgeführt, um diese Selbstbewertungen zu evaluieren und zu ergänzen. Die Ergebnisse all dieser Bewertungen, einschließlich der Verbesserungspläne, führen zu einer konzernweiten In-Control-Benchmark-Diskussion in Sitzungen sowohl des Vorstands als auch des Prüfungsausschusses.

Wir unterstützen unsere Geschäftspartner bei der Einhaltung der Menschenrechtsprinzipien. Wir diskutieren kontinuierlich mit unseren Kunden und Lieferanten über alle wesentlichen Menschenrechtsfragen. Basierend auf Kritikalität und dem geltenden Recht, kann Randstad die Einrichtungen der Kunden inspizieren, um die Einhaltung relevanter Vorschriften wie Gesundheit und Sicherheit sicherzustellen. Darüber hinaus können wir uns dazu entschließen den Lieferanten zu auditieren, und im Falle der Nichteinhaltung wird Randstad entsprechende Verbesserungspläne besprechen. Anhaltende Nichteinhaltung führt zur Beendigung des Vertrages.

5. Beschwerde- und Meldeverfahren

5.1 Im Zweifelsfall oder bei Fragen

Vertrauen und simultane Interessenwahrung gehören zu unseren Kernwerten. Jeder, der Fragen hat oder Zweifel hegt, ob eine Situation möglicherweise mit dieser Richtlinie in Konflikt stehen könnte, sollte sich an uns wenden. Unsere eigenen Mitarbeiter können mit ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung, der Rechtsabteilung von Randstad, dem lokalen Integrity Officer oder anderen lokalen Beauftragten, beispielsweise einem identifizierten Vertrauten- oder Ombudsmann sprechen. Unsere Talente sollten sich an ihren Randstad-Ansprechpartner oder ihren Vorgesetzten oder jede andere lokal benannte Funktion (z. B. eine Vertrauensperson) wenden. Arbeitssuchende, Kunden und Lieferanten sollten sich an ihren Randstad-Ansprechpartner wenden.

Weitere Hinweise zur Kontaktaufnahme mit Randstad finden Sie unter [randstad.com](https://www.randstad.com) und auf den [lokalen Randstad Webseiten](#). Den Global Director Compliance & Integrity von Randstad erreichen Sie über Complianceofficer@randstad.com.

5.2 Meldung von (mutmaßlichen) Verstößen

Von jedem Mitarbeiter, jedem Talent (sowohl Arbeitssuchend als auch vermittelte Arbeitnehmer), jedem Geschäftspartner oder jedem anderen Stakeholder, der vernünftigerweise einen Verstoß gegen diese

Richtlinie vermutet oder beobachtet hat, wird erwartet, seine Bedenken gemäß dem [Verfahren zur Meldung von Fehlverhalten der Randstad Group](#) zu äußern. Vorzugsweise, wie unter 5.1 beschrieben, direkt gegenüber dem lokalen Management und über die etablierten operativen Kanäle. Wenn dies jedoch aus irgendeinem Grund wahrscheinlich unwirksam oder unangemessen ist oder wenn Vergeltungsmaßnahmen befürchtet werden, kann die Randstad Group Integrity Line genutzt werden.

Die Integrity Line besteht aus einer sicheren Webseite und einer Telefon-Hotline, die rund um die Uhr verfügbar ist und von einem unabhängigen externen Anbieter betrieben wird. Meldungen können jederzeit in der Landessprache erfolgen. Die Integrity Line ermöglicht die Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und Randstad, auch wenn der Meldende anonym bleiben möchte.

Über diese Integrity Line eingegangene Meldungen werden an den zuständigen lokalen Integrity Officer weitergeleitet, der sicherstellt, dass jede Meldung schnell, fair und rechtmäßig lokal bearbeitet wird. Wenn die Meldung das lokale Management betrifft, wird sie vom Global Integrity Officer und der globalen Funktion Business Risk & Audit weiterverfolgt. Alle Bedenken werden vertraulich und mit der absoluten Zusicherung behandelt, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen gibt, die in gutem Glauben eine Beschwerde einreichen. Obwohl wir meldende Personen ermutigen, ihre Identität preiszugeben (da die Kommunikation mit der meldenden Person jede Untersuchung erheblich erleichtert), können Meldungen bei Nutzung der Integrity Line auch anonym eingereicht werden.

Wenn ein Fehlverhalten nachgewiesen wird, wird das Management umgehend angemessene Korrekturmaßnahmen ergreifen.

Siehe [Verfahren zur Meldung von Fehlverhalten](#) auf randstad.com für alle relevanten Details und weitere Informationen.

Anhang 1

Relevante Grundsätze, Richtlinien, Erklärungen und Konventionen

Global Compact der Vereinten Nationen:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

ILO-Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittlungen:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO

Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Acht grundlegende ILO-Übereinkommen:

1. Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948 (Nr. 87)
2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
3. Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29)
4. Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
5. Mindestalter, 1973 (Nr. 138)
6. Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
7. Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100)
8. Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)

<https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte:

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

UN-Menschenrechte, Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Leitfaden für Arbeits- und Personalvermittlungsagenturen zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31>

Verhaltenskodex der World Employment Confederation:

https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf

WEC-Mitgliedsunternehmen und UNI Global Union Memorandum of Understanding:

<https://www.wecglobal.org/topics-global/social-dialogue/>

Dokumentenkontrolle

Titel der Unternehmenspolitik	Einhaltung der Menschenrechte und von fairen Arbeitsbedingungen
Eigentümer	Vorstand
Autor	Globales Recht, Globales Personalwesen, Globale Nachhaltigkeit
Erstellungsdatum von v.1	Mai 2019
Vertraulichkeitsstufe	C1 – öffentlich
Beschreibung	Randstads Leitprinzipien in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und von fairen Arbeitsbedingungen für Randstad und alle Beteiligten, einschließlich eigener Mitarbeiter, Talente, Management und Geschäftspartner

Versionsnummer	geändert von	Änderungen vorgenommen	Änderungsdatum	Status
v.1.0	globales Recht, Personalwesen, Nachhaltigkeit,	Richtlinienerstellung	27.05.2019	inaktiv
v.2.0	globales Recht, Personalwesen, Nachhaltigkeit	Update, Hinzufügen moderner Sklaverei und Beispiele zur internen Version	22.06.2021	inaktiv
v.3.0	globales Recht, Personalwesen, Nachhaltigkeit	Aktualisierung und Hinzufügung fairer Arbeitsbedingungen, Umstrukturierung, neues Design	31.01.2025	aktiv

