

Randstad Deutschland (Hrsg.)
Whitepaper

NEW WORK

Trendreport

#2 – Wie divers sind deutsche Unternehmen?



human forward.

 randstad

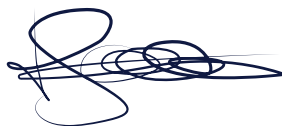
Liebe Leserinnen und Leser,

neben der andauernden Corona-Pandemie gibt es wenig, was mehr in unserer Arbeitswelt diskutiert wird als das Thema Diversity – und das zu Recht! Doch diskutieren reicht nicht aus. Wir müssen handeln – und mit mir meine ich vor allem auch uns als Arbeitgeber.

Es ist unsere Pflicht, für jedes Individuum das bestmögliche Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle gleichermaßen willkommen fühlen. Gleichzeitig ist Vielfalt ein entscheidendes Element für echten Erfolg. Wer in die individuellen Stärken seiner Mitarbeitenden investiert und sie individuell entwickelt, profitiert von einem besseren Arbeitsklima, stärkt die Unternehmenskultur und sorgt für mehr Innovation.

Doch wie und wo sollen Arbeitgeber anfangen? Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten. Deswegen setzt sich der zweite Teil unserer New Work Trendreport Serie mit den Herausforderungen, Lücken und Chancen von Diversity und Inklusion auseinander und stellt verschiedene Fragen. Wie vielfältig sind Unternehmen tatsächlich aufgestellt? Was braucht es für mehr Gleichberechtigung – insbesondere auf Führungsebene? Und wie und wo wird Vielfalt heute bereits gelebt?

Viel Inspiration und Spaß beim Lesen wünscht










Richard Jäger
CEO Randstad Deutschland



Tipp

Wenn Sie diesen Fingerabdruck auf einer der folgenden Seiten sehen, klicken Sie doch einmal darauf! So gelangen Sie zu weiteren Informationen, wie z.B. Interviews und Expertenbeiträge.

Inhalt

	1. Die Zukunft der Arbeitswelt ist vielfältig	04
	2. Diversity: Handlungsfelder im Überblick	05
	3. Veränderungen in der Arbeitswelt: Chance oder Risiko?	06
	4. Der Status Quote: So divers sind Teams in Deutschland	07
	5. Ageism: Das Alter als Showstopper?	10
	6. Mehr Flexibilität für deutsche Chefetagen ist gefragt	11
	7. Inklusion: Schwerbehinderte und der Zugang zur Arbeit	12
	8. Ein Beruf fürs Leben? Lebensentwürfe frei gestalten	14
	9. Randstad: Vielfalt ist unsere Kultur	15
	10. Quellenangaben	18



1. Die Zukunft der Arbeitswelt ist vielfältig

Immer mehr Menschen suchen Arbeitgeber, die Vielfalt leben, schätzen und fördern. Diversity wird zur Bedingung für Arbeitnehmende und zum Erfolgsfaktor für Unternehmen.

35% der Arbeitnehmenden sehen Diversität und Inklusion als wichtige Kriterien bei der Arbeitgeberwahl.
Quelle: Randstad Employer Brand Research 2021

Vielfalt ist unsere Kultur!



Carlotta Köster-Brons
Vorsitzende des Diversity
Councils Randstad Deutschland

“ Wer sich als Arbeitgeber heute noch nicht intensiv mit dem Thema Vielfalt beschäftigt, outet sich nicht nur als rückwärts-gewandt. Vielfalt ist mehr als ein Trend, sie birgt eine wichtige Chance – für ein faires und kreatives Miteinander am Arbeits-platz. Für uns als Arbeitgeber ist es wichtig, Vielfalt zu leben und zu fördern. Denn dieser Begriff ist mehr als nur ein Buzzword. Als Personaldienstleister erleben wir bei der Randstad Gruppe Deutschland Vielfalt tagtäglich in unserem Berufsalltag.

Für uns bei Randstad ist Vielfalt unsere Kultur, sie ist aber auch ein ganz wesentliches Element unserer Stärke. Wir sind fest ent-schlossen, uns durch eine vielfältige Organisation hin zu einem integrativen Unternehmen zu entwickeln. Wir glauben, dass dies dazu beiträgt, eine agilere, produktivere und innovativere Belegschaft aufzubauen. Offenheit für die Vielfalt unterschied-lichster Sicht- und Lebensweisen ist für uns unerlässlich, um eine Kultur der Wertschätzung zu verankern, die die Zufriedenheit unserer Belegschaft und unserer Kundenunternehmen ge-währleistet.

Wir sind davon überzeugt, dass die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Denkweisen der Menschen, die bei uns arbeiten, den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens fördern. Das funktioniert jedoch nur mit gegenseitiger Wertschätzung und sensiblem Gespür für die Feinheiten und Eigenheiten menschlicher Gemeinschaft. Denn Unternehmen sind nur so viel-fältig wie ihre Mitarbeiter:innen, wenn sie ihnen auch die Chance geben, sich einzubringen. ”

Jetzt auf Fingerabdruck klicken
und mehr über das Leitbild zu Equity,
Diversity & Inclusion von Randstad erfahren!



2. Diversity: Handlungsfelder im Überblick

Bei Diversität geht es nicht nur um Themen wie gendergerechte Sprache. Ziel ist es, allen Menschen die gleichen Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu bieten. Doch welche Handlungsfelder sollten Unternehmen angehen? Ein Überblick:



Gleichstellung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der zentralen Herausforderungen, um das Leben zukunftsfähig und gerecht zu gestalten. Dafür müssen Frauen und Männer auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten – persönlich, beruflich und familiär.



Sexuelle Orientierung

Die Arbeitswelt sollte offen für alle Menschen sein – unabhängig von deren sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, geschlechtlichem Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften/Merkmale.



Kulturelle und religiöse Vielfalt

Die gesamte Welt ist geprägt von kultureller, religiöser und ethnischer Vielfalt. Diese Vielfalt gilt es zu feiern. Sie ist als Quelle der Erneuerung und der Kreativität für die Menschheit ebenso wichtig wie die biologische Vielfalt für die Natur.



Inklusion

Jeder Mensch hat das Recht darauf, ein Teil der gesellschaftlichen Gemeinschaft zu sein. In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf Inklusion festgeschrieben. Damit darf der Staat Menschen mit Behinderung nicht anders behandeln als alle anderen Mitbürger:innen unserer Gesellschaft. Mindestens genauso wichtig ist jedoch das zivilgesellschaftliche Engagement aller Bürger:innen.



Alter

Zu jung oder zu alt? Jeder Mensch sollte unabhängig von seinem Alter die Chance auf eine Teilnahme und Teilhabe am Arbeitsleben haben.



3. Veränderungen in der Arbeitswelt: Chance oder Risiko?

Entgegen der vermeintlich weit verbreiteten Angst vor beruflichen Veränderungen betrachtet die Mehrheit der Berufstätigen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt eher als Chance für die eigene Entwicklung.

Wie stufen Sie die Veränderungen in der Arbeitswelt für sich ein?

● Als Chance ● Als Risiko ○ Keinen Einfluss/keine Angabe



Geschlecht



Altersgruppe



Bildungsgrad



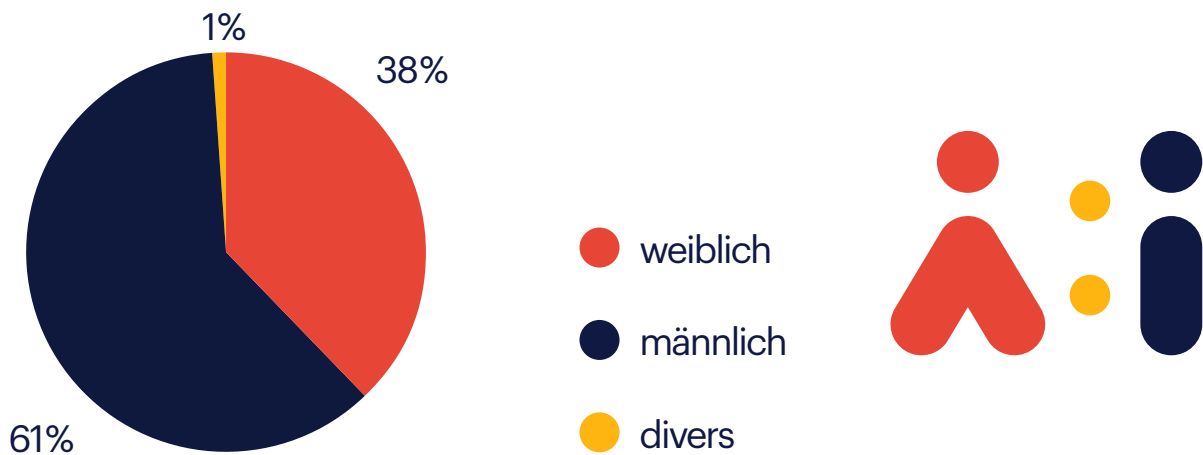


4. Der Status Quote: So divers sind Teams in Deutschland

Beinahe jedes Unternehmen spricht gerade über Diversity und Vielfalt. Doch wie divers sind Teams in deutschen Unternehmen wirklich? Randstad hat Personalverantwortliche gefragt.

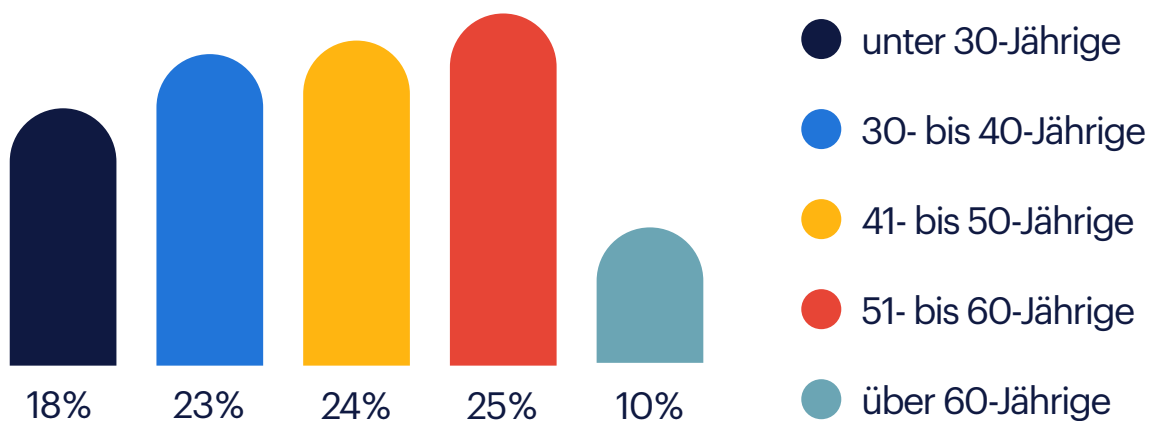
Geschlechteridentität:

Wie hoch sind die Anteile in Unternehmen?



Altersstruktur:

Wie alt sind Erwerbstätige im Durchschnitt?





Gendergerechte Sprache:

Wie viele Unternehmen nutzen sie?

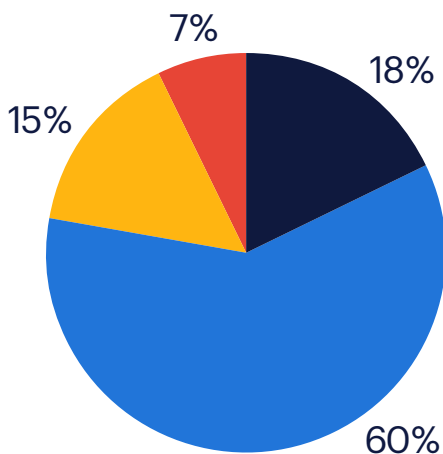
In der internen Kommunikation **25%**

In der externen Kommunikation **35%**



Bildungsvielfalt:

Wie durchmischt sind die Bildungshintergründe in Unternehmen?

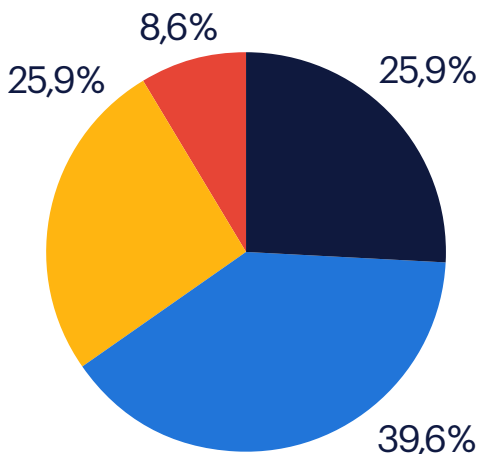


- hohe Variation
- mittlere Variation
- niedrige Variation
- keine Variation



Kulturelle Vielfalt:

Wie international sind Belegschaften aufgestellt?



- hohe Variation
- mittlere Variation
- niedrige Variation
- keine Variation





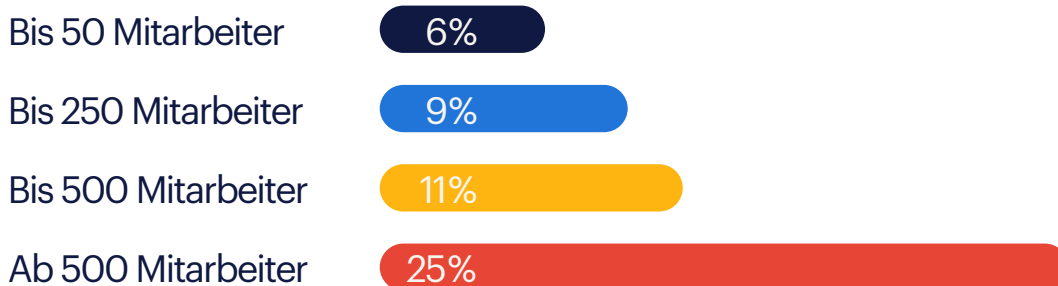
Diversity im Recruiting

Welche Rolle spielt Vielfalt beim Recruiting? Wir haben Personalverantwortliche gefragt. Das Ergebnis: Nur in wenigen Personalabteilungen gibt es eine Absichtserklärung zur Förderung von Diversity bei der Personalbeschaffung. Je größer das Unternehmen, desto häufiger setzen Personaler auf eine Diversity-Strategie.



Unternehmen:

Wer besetzt offene Stellen mit einer Diversity-Strategie?



Wirtschaftszweige:

In welchen Branchen wird mit Diversity-Strategie rekrutiert?



Industrie

12%



Dienstleistungen

7%



Handel

8%



5. Ageism: Das Alter als Showstopper

Ob zu jung oder zu alt: Jeder, der das Geburtsjahr als Maß dafür nutzt, wie gut eine Person in den Job passt, diskriminiert Menschen. Das kommt öfter vor als gedacht – und sollte verhindert werden.

43% der Boomer* sehen ihr Alter als Nachteil, wenn es um Karrierechancen geht, z.B. wenn sie einen neuen Berufsweg einschlagen wollen.¹

25% der Generation Z** glauben, dass ihnen mangelnde Erfahrung als Nachteil ausgelegt wird.¹

*Boomer: zwischen 1946 und 1964 Geborene

**Generation Z: zwischen 1997 und 2012 Geborene

¹Quelle: LinkedIn Opportunity Index 2020

Wer Jung und Alt vergisst, sieht am Ende selbst alt aus



©Urban Zintel

Tijen Onaran
Global Digital Women

unabhängig von ihrer Position im Unternehmen begegnen können, damit ein echtes Verständnis füreinander entstehen kann, Vorurteile wirkungsvoll aufgebrochen werden sowie Wissen und Erfahrung ausgetauscht werden können. //

// Ageism kann gravierende Auswirkungen für Unternehmen haben und zur Reduktion von Wissen führen, wenn der Austausch zwischen den Generationen ausbleibt. Jüngere Arbeitnehmer:innen können dann seltener vom Wissen und der Erfahrung älterer Kolleg:innen profitieren – und auch umgekehrt. Um den Transfer von Wissen sowie den Austausch zwischen unterschiedlichen Altersgruppen zu fördern, eignen sich Maßnahmen wie Mentoring beziehungsweise Reverse Mentoring.

Dabei müssen Formate gefunden werden, bei denen es möglich ist, dass sich Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen und unabhängig von ihrer Position im Unternehmen begegnen können, damit ein echtes Verständnis füreinander entstehen kann, Vorurteile wirkungsvoll aufgebrochen werden sowie Wissen und Erfahrung ausgetauscht werden können. //

Jetzt auf den Fingerabdruck klicken und mehr zum Thema im Gastbeitrag von Tijen Onaran erfahren.



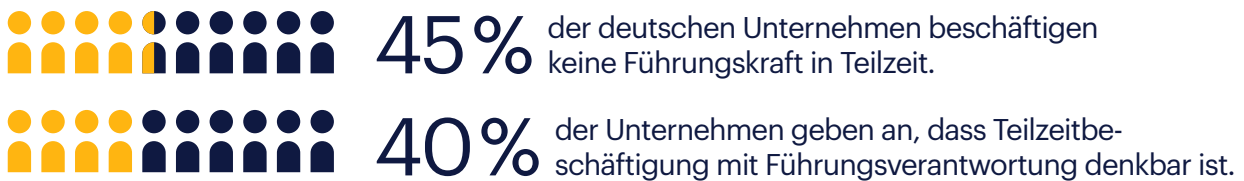
Ageism
ist der englische Ausdruck für Altersdiskriminierung. Gemeint ist die soziale und ökonomische Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres Lebensalters.



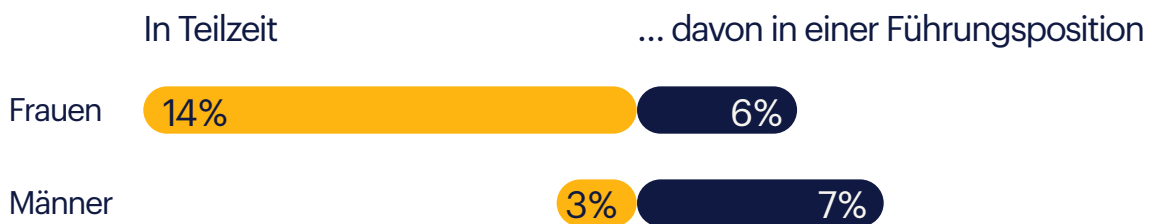
6. Mehr Flexibilität für deutsche Chefetagen ist gefragt

Als Chef:in in Teilzeit arbeiten? Führungsverantwortung auf zwei Köpfe verteilen? Für viele Betriebe ist das zwar denkbar, umgesetzt wird es jedoch nur selten. Einen gangbaren Weg bieten Sharing-Modelle.

Wie stehen Unternehmen zu Führungspositionen in Teilzeit?



Beschäftigte in Teilzeit



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q2, 2021

Best Practice: Jobsharing - eine Position, zwei Köpfe



©dfv/Wong Bergman

Judith Scondo und Manuela Töpfer
Heads of Communications
bei der dfv-Mediengruppe

findung auf dieser Basis ist dann auch die Akzeptanz viel größer. //

“ Wir verteilen auf zwei Köpfe, was früher vielleicht eine Person mit vielen Überstunden pro Woche auf einer Position geleistet hat – und dann dafür wahrscheinlich auch qualitativ nicht mehr so gut. Unser Modell hat viele Vorteile: Wir haben das doppelte Know-how, die doppelte Power und eine 360-Grad-Sicht.

Die gemeinsame Führung kommt gut an, also auch wie wir uns supporten und ergänzen. Ideen werden viel schneller konkret und unsere jetzige Volontärin profitiert auch von Uneinigkeit. Sie nimmt sehr viel aus der Argumentation im Team mit. Bei einer Entscheidungs-

Jetzt auf Fingerabdruck klicken und mehr über Sharing-Modelle im Interview mit Judith Scondo und Manuela Töpfer erfahren!





7. Inklusion: Schwerbehinderte und der Zugang zur Arbeit

Noch immer zögern viele Unternehmen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Dabei ergeben sich hierdurch viele Chancen.



10,4 Millionen Menschen mit Behinderung leben in Deutschland.



7,9 Millionen davon sind Menschen mit schwerer Behinderung, also mit anerkanntem Grad der Behinderung von mindestens 50.

Quelle: Lebenslagen der behinderten Menschen, Mikrozensus 2019

9,5% – so hoch ist der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland.

46,9% der schwerbehinderten Menschen im Alter von 15 bis 65 Jahren sind erwerbstätig.

Quelle: Blickpunkt Arbeitsmarkt (Stand: 2020)

Inklusion: Gemeinsam Gemeinschaft schaffen



Hans Christian Bauer
Director Social Affairs bei
Randstad Deutschland

“Vorurteile und Unwissenheit führen dazu, dass Personalverantwortliche nur selten Menschen mit Behinderung einstellen. Allzu oft wird bei der Auswahl der Mitarbeitenden der Fokus darauf gelegt, was Behinderte nicht können, statt zu sehen, wie sie Unternehmen bereichern.

Mitarbeiter:innen mit Behinderung zeichnen sich beispielsweise oft durch eine hohe Motivation und Leistungsbereitschaft aus. Wenn sie sich einem Unternehmen zugehörig fühlen, sind sie oft sehr loyal.

Unternehmen, die sich für die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung entscheiden, erhalten nicht nur wertvolle Teammitglieder. Sie beweisen oben drein, dass sie Verantwortung übernehmen. Das stärkt die Arbeitgebermarke – und kann für eine Erweiterung des Kundenkreises sorgen. ”



Wie inklusiv sind deutsche Unternehmen?



44% bieten auf ihrer Website uneingeschränkten Zugang zu den Angeboten und Informationen zu ihrem Unternehmen.



64% bieten eine Arbeitsumgebung, die Mitarbeiter:innen mit Behinderung ohne Einschränkungen offensteht.



83% der Unternehmen beschäftigen keine bis wenige Kolleg:innen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q2 2021

Drei gute Gründe, Menschen mit Behinderungen im Team zu haben:

- 1.** Menschen mit Behinderungen erweitern die Sichtweise von Unternehmen und Kolleg:innen. Sie legen Wert auf Aspekte, die Menschen ohne Behinderung häufig nicht im Blick haben.
- 2.** Schwerbehinderte sind häufig auf eine angepasste Arbeitsumgebung angewiesen. Dazu gehören z. B. Aufzüge und höhenverstellbare Büromöbel. Allerdings profitieren oft nicht nur sie selbst von diesen Verbesserungen, sondern die gesamte Belegschaft. Viele der Maßnahmen zählen heutzutage auch zu einem professionellen Gesundheitsmanagement in Unternehmen.
- 3.** Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung sind meist gut qualifiziert. Im Jahresdurchschnitt 2020 hatten laut Agentur für Arbeit 56 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss.

Jetzt auf Fingerabdruck klicken
und weitere gute Gründe finden,
Menschen mit Behinderung einzustellen.

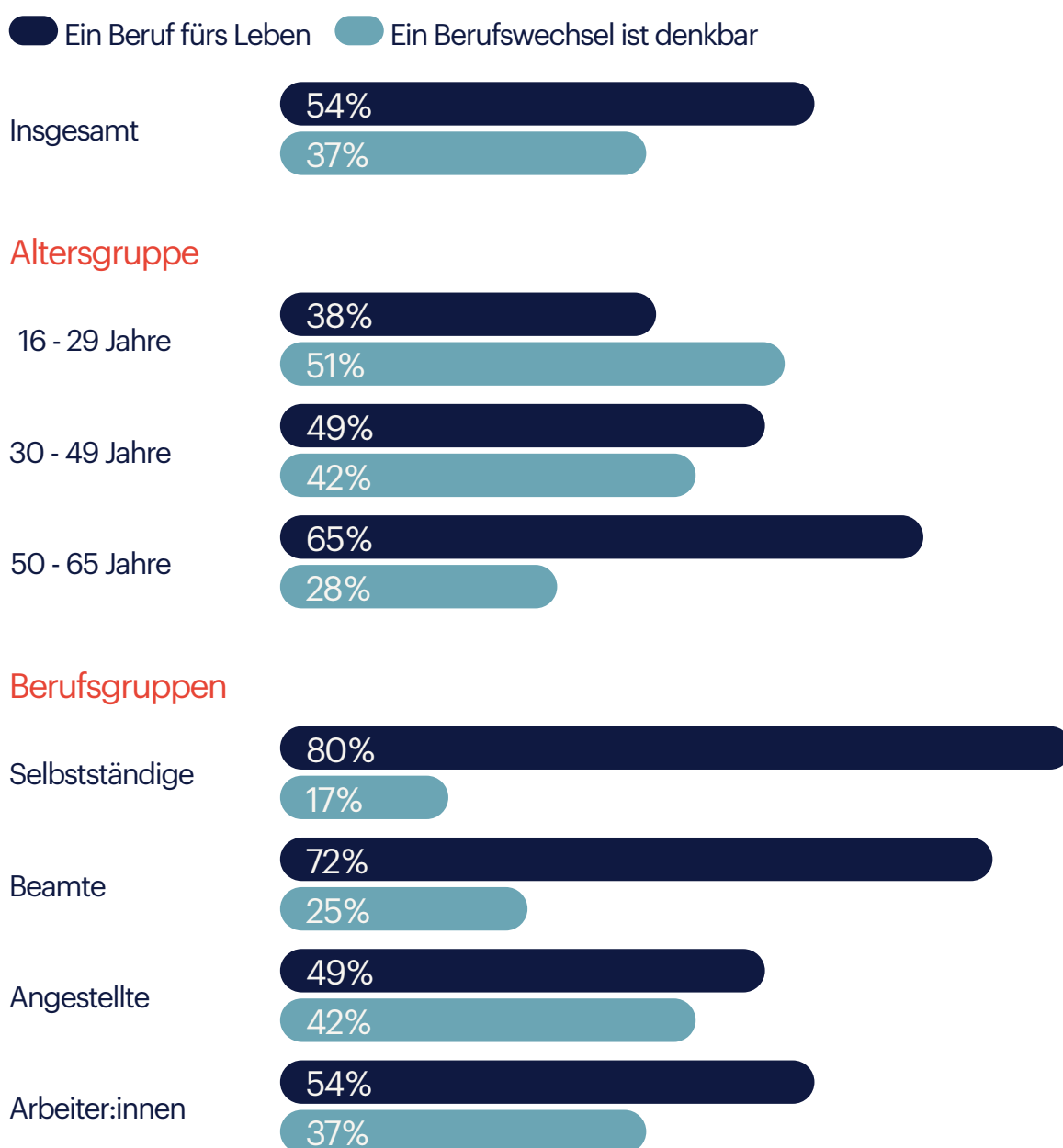




8. Ein Beruf fürs Leben? Lebensentwürfe frei gestalten

Die Arbeitswelt ist reich an unterschiedlichen Identitäten und Biografien. Wie verschieden sind die Ansichten zur Frage, ob jemand ein Leben lang in einem Beruf sein will? Die Antworten:

Ein ganzes Arbeitsleben in einem Beruf oder doch lieber auch einmal wechseln?
Diese Antworten geben Beschäftigte.





9. Randstad:

Vielfalt ist unsere Kultur



Jetzt klicken und zum [Randstad Leitbild zu Equity, Diversity & Inclusion](#) gelangen.



Gleichstellung: Der Frauen-Karriere-Index



Frank Münze
Human Resources Manager
Talent & People Experience bei
Randstad Deutschland

wie wir unsere Mitarbeiter:innen an den richtigen Stellen unterstützen können, um unser Ziel der echten Gleichstellung zu erreichen.“

“Der Anteil von Frauen im Senior Management bei Randstad lag im Januar 2022 bei 48,7%. Wir freuen uns über diesen guten Wert. Doch wir haben uns auf die Fahne geschrieben, die Gleichstellung in unserem Unternehmen weiter voranzutreiben und uns nicht zufriedenzugeben. Um dieses Vorhaben erfolgreich umzusetzen, ist die faktenbasierte Ermittlung des jeweiligen Status Quo unerlässlich. Aus diesem Grund lassen wir uns seit 2016 im Frauen Karriere Index (FKi) indizieren. Die Ergebnisse helfen uns dabei, klar zu sehen, wo wir stehen. Nur so gelingt es, transparent und zielführend zu agieren und herauszuarbeiten,



[Randstad unterstützt den Genderdax.](#)

In diesem Projekt werden Strategien und Instrumente zur Veränderung von Unternehmenskulturen entwickelt, um einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen im Führungsbereich zu leisten.



[Randstad ist Mitglied in der Initiative Klischeefrei.](#)

Die Initiative verfolgt das Ziel, dass alle Menschen den Beruf ergreifen können, den sie sich wünschen – ohne mit Geschlechtsklischees kämpfen zu müssen.



9. Randstad: Vielfalt ist unsere Kultur

Sexuelle Orientierung



Randstad macht mit bei Workplace Pride

Die gemeinnützige Stiftung setzt sich für eine größere Akzeptanz von LGBTQIA+-Menschen am Arbeitsplatz ein.



Randstad ist Teil der Prout at Work Foundation

Die Stiftung setzt sich für eine Arbeitswelt ein, die offen ist für alle Menschen – unabhängig von deren sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften/Merkmale.



1. Platz im Pride Index Report 2021

Den 1. Platz in diesem Index, der das LGBTQIA+ Diversity Engagement von Unternehmen evaluiert, erreichte Monster, eine Unternehmensmarke der Randstad Gruppe.

Kulturelle und religiöse Vielfalt



Randstad beschäftigt Mitarbeitende aus über 120 Nationen.



Randstad hat ein [Religionskompendium](#) entwickelt. Es schafft Bewusstsein für die unterschiedlichen Glaubensrichtungen, denen die Mitarbeitenden im Unternehmen angehören.




Randstad als Integrationsmotor

- ★ Seit 2017 ist die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund bei Randstad bis 2021 auf knapp 3.000 gewachsen.
- ★ [Randstad ist Mitglied im Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge.](#) Das Netzwerk unterstützt Betriebe, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen. Zudem entwickeln und teilen Unternehmen Wissen, wie Integration von Geflüchteten praktisch funktionieren kann.
- ★ [Randstad macht mit bei TENT Partnership for Refugees.](#) Das internationale Unternehmens-Netzwerk setzt sich für die Integration von Flüchtlingen ein. Das Mentoringprogramm hilft geflüchteten Frauen beim Einstieg ins Berufsleben in Europa. Mentor:innen von Randstad unterstützen Frauen beim Erwerb von Qualifikationen, die sie für die Integration in den Arbeitsmarkt benötigen.




9. Randstad: Vielfalt ist unsere Kultur

Inklusion

 Randstad hat einen Aktionsplan Inklusion 2019 - 2022 formuliert. Um ein Selbstverständnis für einen wertschätzenden Umgang mit Menschen mit Behinderung zu schaffen, hat Randstad einen Aktionsplan erstellt.



 Randstad ist im Personalforum Inklusion aktiv. Das Forum unterstützt Menschen mit Behinderung bei ihrer Suche nach Schnuppertagen, Praktika, Ausbildung oder Festanstellung.

 Randstad nutzt das Jobportal [myAbility.Jobs](#) und bietet [myAbility-Schulungen](#) an. [myAbility.jobs](#) ist eine inklusive Jobplattform. Jobsuchende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung haben dort die Möglichkeit, sich chancengleich zu bewerben.

Das Regenbogenfahrrad als Symbol für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion

Im Januar 2022 hat die Randstad Holding weltweit eine besondere Aktion gestartet. Alle internen Kolleg:innen erhalten dieses Jahr eins von drei Rainbow Bikes. Die Filz-Fahrräder gestaltete der niederländische Designer Marcel Wanders. Wenn alle drei Fahrräder zusammengesetzt werden, ergeben sie die Farben des Regenbogens und stehen für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.



Das Fahrrad, das die Mitarbeitenden dieses Jahr erhalten, symbolisiert Chancengleichheit. Die Farben Blau und Lila stehen dabei für Gleichheit und für Offenheit. Die Farben sollen daran erinnern, wie wichtig es ist, einander zuzuhören und sich gegenseitig zu bestärken. Zwei weitere Fahrräder in den weiteren Farben des Regenbogens folgen in den kommenden beiden Jahren.

Im Zuge dieser Kampagne unterstützt Randstad die Initiative World Bicycle Relief (WBR). Sie macht Menschen in Entwicklungsländern mobil. Dazu produziert und übergibt die Initiative robuste und vor Ort montierte Fahrräder an bedürftige Menschen, die so beispielsweise den Weg in die Schule oder zur Arbeit bestreiten können. Bislang konnten mit der Unterstützung von Randstad mehr als 2.000 Fahrräder verschenkt werden.



10. Quellenangaben



Randstad-MenteFactum-Arbeitnehmerbefragung

Die Befragung wurde 2021 durch das Meinungsforschungsinstitut MenteFactum im Auftrag von Randstad durchgeführt. 1.059 Beschäftigte ab einem Alter von 16 Jahren wurden zum Thema „Zukunft der Arbeit“ befragt.

LinkedIn Opportunity Index 2020

Die Umfrage erfolgte zwischen September und Oktober 2019 durch ein Marktforschungsunternehmen im Auftrag von LinkedIn. Mehr als 30.000 Personen in 22 Märkten weltweit wurden befragt – darunter auch aus Deutschland. Das Alter der Befragten lag zwischen 18 und 65 Jahren.

Randstad Employer Brand Research

Die Erhebung zum Thema Employer Branding wird jährlich in über 34 Ländern durchgeführt und erhebt jeweils Einschätzungen zu den 150 größten Unternehmen eines Landes. In Deutschland werden jedes Jahr fast 4.000 Arbeitnehmer:innen und Arbeitsuchende im Alter zwischen 18 und 64 Jahren befragt.

Randstad-ifo-Personalleiterbefragung

Vierteljährlich befragt das ifo-Institut im Auftrag von Randstad bis zu 1.000 Personalverantwortliche in deutschen Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen zu Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

Blickpunkt Arbeitsmarkt

Der Bericht „Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Statistik der Bundesagentur für Arbeit“ erscheint jährlich und enthält Informationen über Bevölkerungszahlen, Teilhabe am Erwerbsleben und weitere Merkmale.

Lebenslagen der behinderten Menschen, Ergebnis des Mikrozensus 2019

Die Schwerbehindertenstatistik wurde zum 31. Dezember 2019 durchgeführt. Ihr Ziel ist es, Basisdaten und Beurteilungsgrundlagen für sozialpolitische Planungen und Maßnahmen und die Gewährung von Leistungen zugunsten des betroffenen Personenkreises zu liefern.

Über Randstad

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Wir helfen Unternehmen und Arbeitnehmern dabei, ihr Potenzial zu verwirklichen, indem wir unsere technologische Kompetenz mit unserem Gespür für Menschen verbinden. Wir nennen dieses Prinzip human forward. In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit 47.300 Mitarbeitern und 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 1,895 Milliarden Euro (2021). Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services zu unserem Portfolio. Wir schaffen als erfahrener und vertrauensvoller Partner passgenaue Personallösungen für unsere Kundenunternehmen. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber machen uns auch für Fach- und Führungskräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Seit über 50 Jahren in Deutschland aktiv, gehören wir mit der Randstad Gruppe Deutschland zur niederländischen Randstad N.V. Ein Gesamtumsatz von rund 24,6 Milliarden Euro (Jahr 2021), rund 653.300 Mitarbeiter im täglichen Einsatz und rund 5.000 Niederlassungen in 38 Märkten machen unseren internationalen Unternehmenskonzern zum größten Personaldienstleister weltweit. Zu unseren nationalen Zweigstellen gehören neben der Randstad Deutschland GmbH & Co KG außerdem die Unternehmen Tempo Team, Gulp, Monster, twago, Randstad Sourceright, Randstad Outsourcing GmbH sowie Randstad Automotive und Randstad Financial Services. CEO ist Richard Jager.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Frankfurter Straße 100
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 70
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

Stand: März 2022

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de/ueber-randstad/presse/pressedownloads

