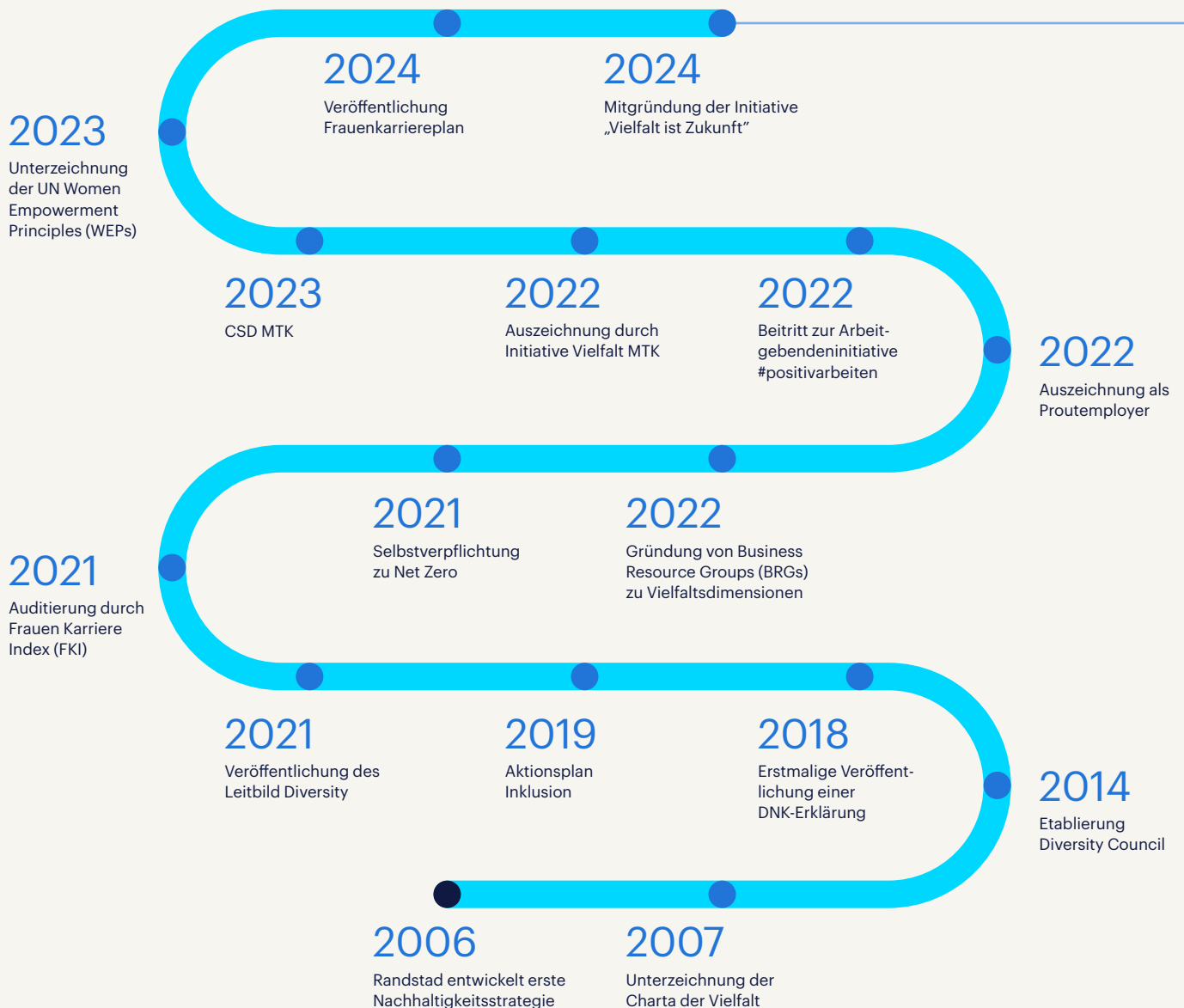




Nachhaltigkeits- bericht

2024/25

Unser Nachhaltigkeits- engagement



Inhalt



| | |
|--|----|
| Unser Nachhaltigkeitsengagement | 2 |
| Vorwort | 4 |
| Unsere Grundwerte | 5 |
| Unser Nachhaltigkeits-Framework | 6 |
| Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Die Grundlage für unsere Nachhaltigkeit | 7 |
| Materialitätsanalyse Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen | 20 |
| Corporate Citizenship – Randstad with Heart Der Mensch im Mittelpunkt | 22 |
| Corporate Governance bei Randstad Randstads zentrale Werte | 24 |
| Netzwerke und Mitgliedschaften | 25 |

Vorwort

“Randstad aspires to be the world’s most equitable and specialized talent company.”

Um unser Ziel zu erreichen, so spezialisiert und so fair zu werden wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit, setzen wir uns mit großer Leidenschaft und Expertise dafür ein, die Vielfalt der Gesellschaft zu fördern. Wir fördern ein Gesellschafts- und Arbeitsumfeld, das Diversität als Chance, Mehrwert und Bereicherung für alle Stakeholder begreift. Unsere Unternehmenswerte „kennen, dienen, vertrauen, simultane Interessenvertretung und streben nach Perfektion“ legen seit über 60 Jahren den Fokus auf das Potenzial jedes einzelnen Menschen.

In der Vielfalt unserer Mitarbeitenden sehen wir einen wichtigen Indikator zum Erfolg unseres Unternehmens. Für uns bedeutet das ein Klima der Akzeptanz, Toleranz, Wertschätzung und Innovation füreinander. Wir sind fest davon überzeugt, dass die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Denkweisen der Menschen, die bei Randstad Deutschland arbeiten, den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens fördern. Gleichheit, Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit umfassen dabei nicht nur die Aspekte Geschlecht, Ethnie, soziale Herkunft, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, sondern auch die ganz unterschiedlichen Erfahrungen, Persönlichkeiten, Ausbildungswege, Werte und Einstellungen unserer Belegschaft. Vielfalt ist unsere Kultur!

Nachhaltigkeit bedeutet auch, Verantwortung für unseren Planeten und nachfolgende Generationen zu übernehmen. Wir bei Randstad haben uns daher verpflichtet, in

Deutschland bis 2038 Net Zero zu erreichen, also eine strengere Variante der Klimaneutralität, die den Fokus auf die CO₂-Reduktion legt und nicht, wie viele andere Unternehmen, auf einen monetären Emissionsausgleich setzt. Für Deutschland planen wir, Net Zero bereits bis 2038 zu realisieren. Das ist unser Beitrag, um die Ziele des Pariser Abkommens zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° Celsius zu erreichen. Bis 2030 werden wir unsere direkten und indirekten Emissionen um mindestens 57 Prozent reduzieren. Emissionen, die aus Aktivitäten resultieren, die nicht direkt zu unserem Unternehmen gehören, z.B. aus Geschäftsreisen, Abfallmanagement oder Waren, die wir kaufen, werden wir bis 2030 ebenfalls um mindestens 57 Prozent reduzieren.

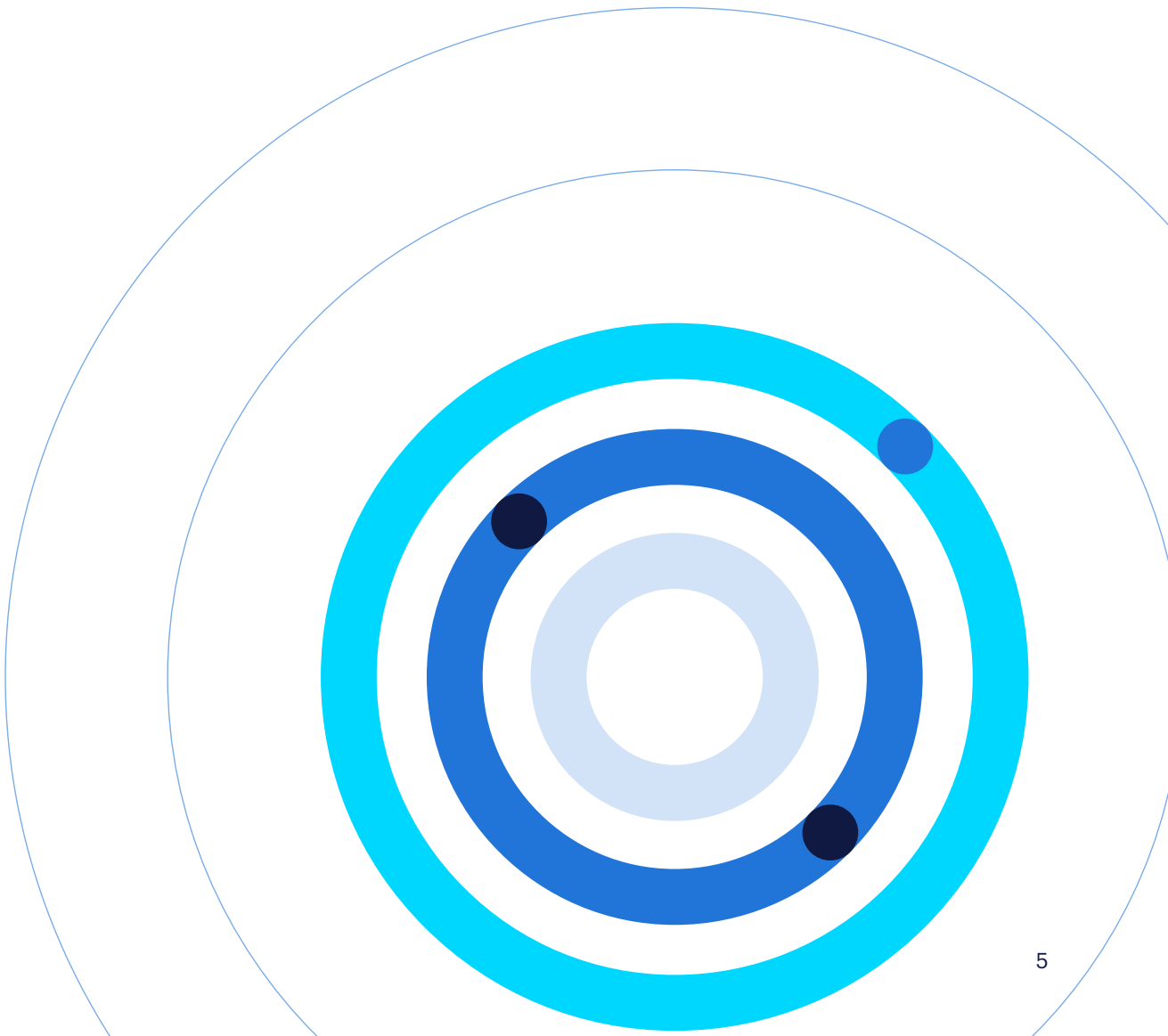
Unsere erste Nachhaltigkeitsstrategie haben wir bereits im Jahr 2006 erarbeitet. Seitdem haben wir unsere Strategie und unsere Projekte kontinuierlich weiterentwickelt. Ein Bereich, in dem wir uns seit nun fast 20 Jahren sehr stark engagieren, ist unser Engagement im Bereich Corporate Citizenship. Wir sind fest davon überzeugt, dass unternehmerisches Bürgerengagement ein unverzichtbarer Bestandteil einer jeden Nachhaltigkeitsstrategie sein muss. Daher ist neben unseren Projekten „Ehrensache“ und „Du bist ein Talent“ der Ehrenamtstag, der allen Mitarbeitenden bei Randstad einmal im Jahr zur Verfügung steht, ein ganz wesentlicher Beitrag für unser gesellschaftliches Engagement.

Unsere Grundwerte

Wir sind uns bewusst, dass wir als Unternehmen Verantwortung für unsere gesamten Geschäftsbeziehungen tragen. Diese Verantwortung gilt gleichermaßen für unsere Bewerberinnen und Bewerber, für unsere Kunden und Lieferanten und sämtliche anderen Geschäftspartner. Wir fördern zudem den kontinuierlichen aktiven Dialog mit den jeweiligen Interessenvertretern aus der Arbeitswelt. Um diese Verantwortung zu bestätigen, hat Randstad den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet und unterstützt dessen zehn Grundsätze, die sich auf die Menschenrechte, die Arbeitswelt, Umwelt und Antikorrupionsvorschriften beziehen. Wir haben uns verpflichtet, die Grundsätze des Global Compacts zum Teil unserer Strategie,

unserer Kultur und des Tagesgeschäfts zu machen. Die zehn Prinzipien sind daher Bestandteil unserer **Geschäftsgrundsätze**. In den Grundsätzen unserer Unternehmensphilosophie haben wir zudem unsere Kernwerte verankert. Diese Kernwerte lauten: kennen, dienen, vertrauen, simultane Interessenwahrung und Streben nach Perfektion.

Sie zeigen auf, wie wir unsere Verantwortung in Wirtschaft und Gesellschaft definieren. Durch unsere Werte geben wir unserem Verhalten einen geltenden Rahmen, an den sich weltweit alle Mitarbeitende von Randstad gebunden fühlen.



Unser Nachhaltigkeits-Framework

Wir gestalten und verbessern die Arbeitswelt durch unsere Kernaktivitäten, gesellschaftlichen Dialog und wirkungsvolle Programme.



Einen fairen Arbeitsmarkt fördern



- Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen wie z.B.
 - Förderung des sozialen Dialogs
 - Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Faire Arbeitsverträge
- Vergütung auf Basis eines angemessenen, mindestens gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohns
- Einsatz für faire Lieferketten u.a. mit dem Ziel, weltweit Kinderarbeit und Zwangsarbeit abzuschaffen



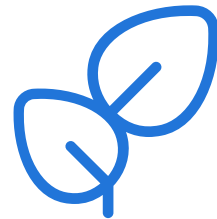
Gleichberechtigung am Arbeitsplatz fördern



- Vielfältige und inklusive Beschäftigung mit gleichen Chancen
- Schulungen und Weiterbildung, einschließlich Up- und Reskilling



Unterstützung des ökologischen Wandels



- Klimawandel: net zero in 2050 global (net zero in Deutschland in 2038)
- Schulungen und Weiterbildung, einschließlich Up- und Reskilling für den grünen Wandel

Übergreifende Nachhaltigkeitsthemen

- Geschäftsethik
- Politisches und branchenspezifisches Engagement
- Datensicherheit und Datenschutz

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Die Grundlage für unsere Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 2030-Agenda der Vereinten Nationen mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen (SDGs) und den dazugehörigen 169 Unterzielen ist ein umfassender programmatischer Rahmen zur Verwirklichung einer weltweiten nachhaltigen Gesellschaft – sie ist der Zukunftsvertrag der Weltgemeinschaft für das 21. Jahrhundert, um eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene zu erreichen.

Die Präambel der Agenda 2030 benennt fünf Kernbotschaften, die den 17 Nachhaltigkeitszielen vorangestellt sind: Mensch (die Würde des Menschen im Mittelpunkt), Planet (den Planeten schützen), Wohlstand (Wohlstand für alle fördern), Frieden (Frieden fördern) und Partnerschaft (globale Partnerschaften aufbauen).



Randstad hat mit Blick auf die fünf Kernbotschaften und die 17 SDGs für sich das Ziel definiert, möglichst vielen Menschen eine sozialversicherungspflichtige Arbeit zu ermöglichen. Dabei legen wir besonderes Augenmerk auf die Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, die Förderung von Vielfalt, Fairness, Inklusion & Zugehörigkeit, eine ambitionierte Net Zero Strategie und gleichberechtigte Teilhabe aller Stakeholder am Wertschöpfungsprozess.

Darüber hinaus sind unser soziales Engagement, das Bekenntnis zu einer starken Compliance-Richtlinie und eine flächendeckende Arbeitnehmervertretung fest in unserem Unternehmensleitbild, unseren Geschäftsprozessen und unserer Führungskultur verankert. Randstad Deutschland setzt sich dafür ein, dass sich die vorhandene Vielfalt unserer Gesellschaft auch im Arbeitsumfeld widerspiegelt, diese wertgeschätzt und als Bereicherung verstanden wird.

Als größter Personaldienstleister der Welt und Experte im weltweiten Arbeitsmarkt haben wir die folgenden 5 SDGs in unseren Arbeitsschwerpunkt gestellt:



Hochwertige Bildung bei Randstad

Das lebenslange und lebensbegleitende Lernen umfasst „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“.

Diese Definition wurde im Jahr 2001 von der Europäischen Union formuliert und beschreibt, dass Lernen auf den verschiedensten Ebenen und auch in den verschiedensten Kontexten erfolgt.

Als lebenslanges Lernen verstehen wir jedes Lernen – formal, non-formal, informell – in allen Lebensphasen – von der Kindheit bis ins Alter.

Im Bereich der Personaldienstleistung spielt die Erlangung von neuen Fähigkeiten und Qualifikationen eine wichtige Rolle. Wir wissen, dass Menschen, oftmals auch ohne formalen Abschluss, eine hervorragende Eignung für eine Arbeit mitbringen können. Genauso machen wir täglich die Erfahrung, dass Menschen in neuen Branchen mit den bereits bestehenden Qualifikationen hervorragend Fuß fassen können.

Die Anforderungen der Arbeitswelt und die Erhaltung der eigenen Arbeitsfähigkeit setzen eine hohe Flexibilität und Lernbereitschaft voraus. Unsere Qualifizierungsmaßnahmen holen alle Menschen dort ab, wo sie stehen und entwickeln einen individuellen Qualifizierungsfahrplan.

[Randstad Akademie: Weiterbildungen und Abschlüsse für Zeitarbeitnehmende](#)

Randstad bietet arbeitsmarktnahe und zielgruppenspezifische Qualifizierungen an. Denn die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen geht einher mit dem bedarfsgerechten Aufbau qualifizierter Fachkräfte für den Arbeitsmarkt.

Mit unseren zertifizierten Coachingmaßnahmen helfen wir Menschen, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Um neue berufliche Perspektiven zu erhalten, können Kandidatinnen und Kandidaten eine Teilqualifizierung oder eine Umschulung absolvieren. Um dauerhaft in Beschäftigung zu bleiben, stehen ihnen über 500 ebenfalls zertifizierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, die sowohl in Präsenz als auch online besucht werden können.

Die drei Säulen der Randstad Akademie sind:



Ein umfassender Katalog an e.learnings und Online-Qualifikationstests runden das Randstad-Lernprogramm ab. Auf diese Art und Weise ist Randstad in der Lage, so gut wie die gesamte Wertschöpfungskette am Arbeitsmarkt abzubilden. Dazu gehört auch der Ausbau von Greenjobs. Im Jahr 2024 hat die Randstad-Gruppe über 20 Solarpanel-Mechaniker ausgebildet. Wir werden uns auch in den kommenden Jahren weiter stark für das Thema Re- und Up-Skilling für die Green Transition engagieren.

Learning & Development für interne Mitarbeitende

Der Fachbereich Talent, L&D & EDI&B richtet seine Lernangebote nach dem Vorbild des 70:20:10 Modells von Charles Jennings aus. Es werden vielfältige Programme mit einem „blended learning“ Ansatz angeboten. Das Portfolio beinhaltet e.learnings, Webinare, individuelle oder gruppenspezifische Remote Coaching Einheiten, Video Tutorials und Podcasts. Zusätzlich beinhalten die Lern- und Entwicklungsangebote Paten- und Mentorenkonzepte, kollegiale Beratung sowie Anleitungen zur Selbstreflexion in der Praxis.

Thematisch umfasst das Portfolio folgende Angebote:

Onboarding: Modular aufgebautes Einarbeitungsprogramm „ONE Home of Onboarding“.

Sales: Abgestimmte Lernangebote, die von allen Startenden bis zu erfahrenen Vertriebsmitarbeitenden verschiedene Zielgruppen berücksichtigen.

Recruiting: Trainings zur Rekrutierung und dem Active Sourcing von Talenten, sowie zum professionellen Führen von Interviews.

Special Competencies: Fachliche Trainings, die Mitarbeitende benötigen, um individuelle Aufgaben im Unternehmen erfolgreich auszuführen.

IT: Trainings zum internen CRM-System sowie spezielle IT und EDV Angebote.

Leadership: Programme für Führungskräfte aller Hierarchieebenen.

Personality & Team: Trainings zur Persönlichkeitsentwicklung, sowie individuelle Teamentwicklungen.

e.campus: Seit 2020 stellt Randstad alle Weiterbildungsmöglichkeiten auf einer Plattform für interne Mitarbeitende zur Verfügung



Geschlechtergleichheit bei Randstad

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig des Geschlechts – die gleichen Chancen auf einen Arbeitsplatz haben und auch nicht aufgrund von familiären Aufgaben benachteiligt werden.

Randstad steht für Gleichstellung von Frauen.

Der Frauenanteil der deutschen Randstad Gruppe lag im internen Bereich im Juni 2024 bei 61,9%. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen betrug zum gleichen Zeitpunkt 50,4%. Randstad hat sich dazu verpflichtet, bis 2030 weltweit Parität in den Führungsebenen zu erreichen.

Trotz guter Fortschritte in den vergangenen Jahren haben wir in Deutschland noch keine Gleichstellung der Geschlechter im Beruf erreicht, obwohl wir aktuell die bestausgebildete Generation von Frauen haben. 2023 haben wir bei Randstad mit der Gründung der Women Empowerment Business Resource Group eine Initiative geschaffen, um in unserem Unternehmen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die Women Empowerment Business Resource Group der Randstad Gruppe Deutschland ist eine diverse Gruppe von Kolleginnen und Kollegen, die sich aktiv für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen einsetzt. Sie steht für eine Unternehmenskultur ein, in der die Gleichberechtigung von Frauen fest verankert ist und ihre verschiedenen Fähigkeiten und Kompetenzen als Potenzial gesehen werden. Die Women Empowerment Business Resource Group arbeitet daran, Veränderungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur fairen Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie Chancengleichheit herbeizuführen. Die Mitglieder der Women Empowerment Business Resource Group verstehen sich als Experten, Botschafter, Impulsgeber und Netzwerker. Ihr gemeinsames Ziel ist es, Maßnahmen zu implementieren, die helfen, die „Gläserne Decke“ zu durchbrechen, die unsichtbare Barriere, der Frauen aufgrund von strukturellen und ideologischen Ursachen im Karriereverlauf nach wie vor ausgesetzt sind. Dazu wird die Gruppe Projekte und Themen rund um das Thema Gleichstellung vorantreiben, das Kollegium für Gleichstellungsthemen sensibilisieren, unterstützen und zusammenbringen sowie eine Kultur der Vielfalt stärken.

Frauenkarriereplan

Als erste konkrete Maßnahme hat die Women Empowerment Business Resource Group für die deutsche Randstad-Gruppe im Jahr 2024 einen Frauenkarriereplan entwickelt. Im **Frauenkarriereplan** sind vier Handlungsfelder definiert: „Berufslaufbahn und Karriere“, „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, „Familie und Pflege“ sowie „Interessenvertretung, Information und Kommunikation“. Im Rahmen der vier Handlungsfelder wurden konkrete Maßnahmen, KPIs und Verantwortliche definiert, die für die Umsetzung der Maßnahmen Verantwortung übernehmen und deren Fortschritte überwachen.

UN Women's Empowerment Principles (WEP)

Randstad hat als erster Personaldienstleister in Deutschland die UN Women's Empowerment Principles (WEP) unterschrieben. Die WEP orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards und sind ein wichtiges Instrument für die Umsetzung der Gleichstellungsdimensionen der Agenda 2030 und der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung.

Auszeichnung durch SIA

Im Jahr 2021 hat Staffing Industry Analysts (SIA) fünf weibliche Randstad Führungskräfte in ihre Liste „Global Power 150 – Women in Staffing“ aufgenommen. Auf lokaler Ebene wurden zahlreiche Initiativen gestartet, um Vielfalt und Inklusion zu unterstützen.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Als familienfreundliches Unternehmen halten wir Strukturen bereit, die interne Mitarbeitende und Zeitarbeitnehmende unterstützen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen: flexible Arbeitsmodelle, Homeoffice, finanzielle Unterstützungen und individuelle Lösungen, wie Eltern-Kind-Büros.

Wiedereinstieg nach Elternzeit

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass Mitarbeitende nach der Elternzeit wieder motiviert und ausgeglichen in den Berufsalltag einsteigen. Um sie beim Wiedereinstieg zu unterstützen, bietet Randstad individuelle Arbeitszeitlösungen an.

Initiative Klischeefrei

Wir unterstützen die Initiative Klischeefrei und machen uns damit für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees stark.

Unterstützung bei Pflege von Angehörigen

Alle Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen können durch das Betreuungs- und Pflegekonzept [WDS.eldercare](#) unterstützt werden.

Mit [betreut.de](#) bieten wir internen Mitarbeitenden zudem kostenfrei eine Vermittlungsplattform für haushaltsnahe Dienstleistungen an.

Randstad ist Mitglied der Charta Pflege und Beruf.

In dem Netzwerk [hessische Initiative Pflege und Beruf](#) tauschen wir uns mit über 200 Unternehmen, Behörden, Gemeinden, Institutionen und Hochschulen zum Thema Beruf und Pflege aus und entwickeln Unterstützungsmöglichkeiten.





Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die Einhaltung der Menschenrechte hat für Randstad weltweit die allerhöchste Priorität. Aus diesem Grund sind wir Mitglied des UN Global Compact der Vereinten Nationen. Wir haben eine weltweit geltende [Menschenrechts-Policy](#), die von allen Mitarbeitenden eingehalten werden muss. Darüber hinaus müssen alle Beschäftigten des Unternehmens entsprechend unseren [Grundwerten](#) handeln.

Mit unserem [Lieferantenkodex](#) formulieren wir klare Erwartungen an Integrität, Gesetzestreue und ethisches Verhalten, die den Prinzipien der Global Compact Initiative entsprechen. Hierzu zählen insbesondere die Bekämpfung von Korruption, verbotene Absprachen, illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit sowie die Achtung grundlegender Rechte von Mitarbeitenden und der Umwelt.

[Mitbestimmung/Betriebsrat](#)

Randstad Deutschland verfügt als einziges Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche über eine flächendeckende Arbeitnehmervertretung.

[Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#)

Als weltweit agierendes Unternehmen ist sich Randstad seiner Rolle in der Gesellschaft und seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte bewusst. Die Einhaltung der Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftsbereichen sowie entlang unserer Lieferketten steht im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns. Diese Praxis erachten wir als unerlässlich für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung und drücken dies auch in unserer [Grundsatzerklärung](#) über die Menschenrechte gemäß LkSG aus.

Im Umgang mit Mensch und Umwelt setzen wir uns selbst hohe Standards und Maßstäbe. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäfts- und Vertragspartnern. Deshalb arbeiten wir, auf Basis des Randstad Global Supplier Code, ergänzt um Regelungen nach dem LkSG mit einem Lieferantenkodex für unsere unmittelbaren Zulieferer, der einen wesentlichen Faktor im Prozess der Lieferantenauswahl darstellt.

Um Beschwerden im Rahmen des Lieferkettengesetzes zeitnah platzieren zu können, wurde der bestehende Prozess zum [Melden von Fehlverhalten](#) erweitert. Über eine 24-Stunden-Hotline sowie eine gesicherte Website können interne und externe Personen auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im Geschäftsbereich von Randstad und der verbundenen Unternehmen hinweisen. Meldungen, die auf diese Weise eingehen, werden an den jeweiligen Integrity Officer und Menschenrechtsbeauftragten weitergeleitet, der sicherstellt, dass ihre Meldung schnell, fair und rechtlich korrekt bearbeitet wird. Jährlich werden wir in unserem Bericht zum Lieferkettengesetz über die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten berichten. Der Bericht wird sich jeweils auf das vorangegangene Geschäftsjahr beziehen.

[Standards und Zertifizierungen, auf die wir setzen:](#)

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), Menschenrechts-, Arbeitswelt, Umwelt und Antikorruptionsvorschriften, [Die grundlegenden Prinzipien und Rechte der Internationalen Arbeitsorganisation \(IAO\)](#), Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ISO.



Zertifizierungen Randstad Operational

- DIN EN ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagementsystem) für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung
- ISO 45001:2018 (Arbeitsschutzmanagementsystem) für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung
- ISO 27001:2013 (Informationssicherheits-Managementssystem) für definierte Bereiche in der Zentrale
- Randstad Deutschland schließt sich als erster Personaldienstleister dem größten Kompetenzverbund für IT-Sicherheit in Deutschland und Europa an, dem Bundesverband IT-Sicherheit e.V. (TeleTrust). Mit der Mitgliedschaft unterstreicht das Unternehmen die hohen Standards, die es in der Informationssicherheit und im Datenschutz setzt.
- In ausgewählten Standorten sind wir vom TÜV Rheinland Cert GmbH zugelassene Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung (§5 AZAV) für den Geltungsbereich „erfolgsbezogene vergütete Arbeitsvermittlung“ und „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ zertifiziert (Zertifikat 01 600 102506).
- SCP (Sicherheits Zertifikat Personaldienstleister) Randstad Deutschland
- TISAX – Randstad Deutschland / Randstad Automotive Solutions
- Datenschutz-Zertifikat – Randstad Deutschland



Zertifizierungen Randstad Professional

- ISO 45001
- ISO 9001
- ISO 27001

Auf Anfrage lassen wir Ihnen gerne weitere Informationen zu folgenden Zertifikaten zukommen:

[Deutscher Nachhaltigkeitskodex \(DNK\)](#)

EcoVadis
Dow Jones Sustainability Index
FTSE4Good Index
SCP (Sicherheits Zertifikat Personaldienstleister)
FKi Frauen-Karriere-Index
Gender Dax
IZS Vertrauensiegel
Initiative Vielfalt MTK
#positivarbeiten





Weniger Ungleichheit

Wir möchten so spezialisiert und so fair sein wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit.

Wir fördern eine integrative Kultur und setzen uns für die Zugehörigkeit aller Mitarbeitenden ein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir zahlreiche Initiativen, Projekte und Arbeitsgruppen innerhalb der deutschen Randstad-Gruppe etabliert.

Diversity-Council

Bereits vor über zehn Jahren ist in der deutschen Randstad Gruppe das **Diversity Council** gegründet worden. Das Diversity Council leistet einen wichtigen Beitrag, um die Vielfalt unserer Belegschaft sichtbar zu machen und wertschöpfend einzubringen. Das Council besteht aus Mitarbeitenden mit unterschiedlichster Fachexpertise. Das **Leitbild** und die Grundsätze für Diversity und Inklusion wurden von unserem Council ebenso erarbeitet wie ein **Religionsratgeber**. Des Weiteren wurden Integrationsmentoren ausgebildet, ein **Diversity Film** mit Randstad Kolleginnen und Kollegen erstellt und Peerberater für das Thema Inklusion ausgebildet.

Das Council richtet seine inhaltliche Arbeit an den **Vielfaltsdimensionen** der Charta der Vielfalt aus:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion und Weltanschauung
- Soziale Herkunft

Business Resource Groups (BRGs)

Aus dem Diversity-Council sind im Jahr 2023 mehrere Business Resource Groups (BRGs) entstanden. Ziel der BRGs ist es, einzelne Thematiken noch detaillierter zu bearbeiten und auch einen noch stärkeren fachlichen Austausch in der Gruppe der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Seit 2023 sind folgende BRGs entstanden: „Pride-Gruppe“, „Women Empowerment Group“, „BRG Soziale Herkunft“ und „Arbeiten mit einer schweren Erkrankung“. – Die größte Business Resource Group ist die Pride BRG, die sich seit ihrem Bestehen u.a. stark beim CSD in Eschborn engagiert.

Im Rahmen unseres Engagements wurden wir von unserem Kooperationspartner **Colorful e.V.** als eines der ersten lokalen Unternehmen im Main Taunus Kreis von der **Initiative Vielfalt MTK** für unsere offene und vielfältige Arbeitskultur ausgezeichnet. 2023 fand zudem erstmals der CSD MTK in Eschborn statt, der ebenfalls von Colorful e.V. ausgerichtet wurde. Randstad ist stolz, diesen als Hauptsponsor unterstützen zu können und mit einem eigenen Messestand vor Ort vertreten zu sein. Auch im Jahr 2024 haben wir als Hauptsponsor erneut den CSD MTK unterstützt und somit die Themen Vielfalt und Gleichberechtigung aktiv vorangebracht.

Randstad ist zudem Partner von **Workplace Pride**, einer gemeinnützigen Stiftung, die sich für eine größere Akzeptanz von LGBTQIA+-Menschen am Arbeitsplatz einsetzt. Ein konkretes weiteres Beispiel für unser Engagement ist auch unsere New Work Studie **„Trendreport-Serie zur neuen Arbeitswelt“**, in der Randstad Arbeitnehmende, Unternehmen und Experten zur Vielfalt und Inklusion befragt hat.



Seit November 2021 kooperiert Randstad Deutschland mit der [PROUT AT WORK](#) Foundation, einer Organisation, die sich dafür einsetzt, dass die Arbeitswelt offen ist für alle Menschen, unabhängig von deren sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften und Merkmale. Gemeinsam erarbeiten wir [Awareness Workshops](#), sowie individualisierte e.learnings und bieten diese unserem Kollegium an, um für die Belange der LGBTQIA+ Community zu sensibilisieren. Wir wurden von [PROUT AT WORK](#) im Jahr 2022 als Prout Employer ausgezeichnet. Im Jahr 2024 hat Randstad das Publikumsvoting des PRIDE DAY CONTEST 2024 für sich entscheiden können.

Ältere Beschäftigte

Randstad ist davon überzeugt, dass gemischte Teams, die insbesondere auch ältere Arbeitnehmende umfassen, besonders produktiv sind. Deshalb sind ganze 29% unserer Mitarbeitenden in Deutschland über 50! Seit dem Jahr 2024 besteht zudem zwischen dem Senior Expert Service (SES) und Randstad eine Kooperation. Der SES ist die führende deutsche Entsendeorganisation für ehrenamtliche Fach- und Führungskräfte im Ruhestand oder in einer beruflichen Auszeit. Seit 1983 gibt der SES weltweit Hilfe zur Selbsthilfe – in allen Branchen und Sektoren. Ziel der Kooperation ist es, den Fach- und Führungskräfte des SES, die nicht in einem Einsatz sind, Angebote aus der Wirtschaft zukommen zu lassen und an unsere Kundenunternehmen für einzelne Projekte oder zeitlich befristete Einsätze zu vermitteln.

Integration von Geflüchteten

Keine andere Branche integriert Geflüchtete so erfolgreich in den Arbeitsmarkt wie die Personaldienstleister. Bei Randstad wurden 2023 über 6.300 Menschen aus Syrien, der Ukraine, Afghanistan sowie weiteren Hauptfluchtherkunftsländern in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt.

Im Rahmen der Beschäftigung stellen wir zudem Mitarbeitende frei, damit diese einen Berufsabschluss erwerben können. Diese Umschulungen werden durch die Agentur für Arbeit im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes gefördert. Weitere Menschen mit Fluchthintergrund absolvieren derzeit ebenfalls Umschulungen und Teil-Qualifizierungen.

Inklusion bei Randstad

Seit 2011 unterstützen Integrationsmentoren von Randstad Bewerber und Mitarbeitende aus dem Ausland bei ihrer Integration in den deutschen Arbeitsmarkt, inklusive der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Gleichzeitig hat die [Randstad Akademie](#) zusätzlich entsprechende [modulare Qualifizierungen](#) erarbeitet.

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 ist national sowie international ein wichtiger Partner von [TENT Partnership for Refugees](#). Das Unternehmensnetzwerk aus über 300 multinationalen Akteuren setzt sich weltweit für die Integration von Geflüchteten ein. U.a. hilft das Mentoring Programm Frauen beim Einstieg ins Berufsleben in Europa. Mentoren von Randstad unterstützen sie beim Erwerb von Qualifikationen zur Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

Randstad hat eine Kooperation mit Little World. [Little World](#) ist eine innovative Plattform, die bundesweit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund verbindet, um in Online-Gesprächen Deutsch zu üben und sich auszutauschen. So stärken die Teilnehmenden in lockeren Gesprächen ihre Sprachkompetenzen und den Zusammenhalt unserer vielfältigen Gesellschaft.

In dem Unternehmensnetzwerk „[Vielfalt ist Zukunft](#)“ setzen sich Randstad Deutschland, IKEA, Generali und weitere Initiatoren sowie die Stiftung gegen Rassismus und ProjectTogether für eine aktive Gestaltung der deutschen Einwanderungs- und Integrationspolitik ein. In dem von der Initiative veröffentlichten Positionspapier fordern die Akteure mit sieben konkreten Vorschlägen eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Politik zur Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen und dem Abbau bestehender Hürden in der Einwanderungs- und Integrationspolitik.

Bei Randstad ist Vielfalt Kultur! Das ist unsere klare Haltung, global und deutschlandweit verankert in unserer EDI&B Leitbild (Equity Diversity Inclusion & Belonging bzw. Fairness, Vielfalt, Inklusion & Zugehörigkeit). Als Personaldienstleister sind wir darauf spezialisiert, Talente zu entdecken und für unsere Bewerberinnen und Bewerber auf der Basis ihrer individuellen Stärken den passenden Arbeitsplatz zu finden. Unseren Fokus legen wir dabei nicht nur auf die Qualifikationen, die die Bewerber und Bewerberinnen mitbringen, sondern vor allem auch auf ihr Engagement und ihren persönlichen Einsatz. Eine mögliche Beeinträchtigung spielt hingegen bei der Kandidatenauswahl keine Rolle. Das zeigt auch die seit Jahren stabile Quote schwerbehinderter Mitarbeiter bei Randstad, die es kontinuierlich zu verbessern gilt. Für die Randstad Gruppe Deutschland ist es selbstverständlich, für Menschen mit einer Behinderung einen gleichberechtigten und inklusiven Arbeitsplatz zu finden und ihnen somit eine Teilhabe am Erwerbsleben zu er-

möglichen. Die im Jahr 2022 abgeschlossene Gesamt Inklusionsvereinbarung zwischen der Geschäftsführung, dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung unterstreicht, wie wichtig uns das Thema Integration von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt ist. Im Rahmen der Inklusionsvereinbarung haben wir gemeinsam die Grundsätze der Zusammenarbeit zur Steigerung der Schwerbehindertenquote und für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsleben definiert. Aber wie setzen wir unsere Vorhaben konkret um? Ein Beispiel ist unsere Kooperation mit der Internetplattform myAbility, auf der unsere Consultants Stellenaussagen platzieren und somit Menschen mit Behinderung direkt ansprechen können. Zudem tragen kontinuierliche Informationen über unser Intranet und interne Arbeitsgruppen dazu bei, Berührungspunkte abzubauen und die Einstellung schwerbehinderter Menschen zu einer Selbstverständlichkeit werden zu lassen. Randstad ist bereits seit vielen Jahren Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und Mitglied im Unternehmensforum, einem bundesweiten Zusammenschluss von Unternehmen aller Branchen, die Menschen mit Einschränkungen oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen. Dabei stehen der Erfahrungsaustausch und die Konzeption neuer Ansätze für mehr Teilhabe im Arbeitsleben im Vordergrund der gemeinsamen Arbeit. Unseren [Aktionsplan Inklusion](#) verstehen wir als Verpflichtung, gemeinsam im Schulterschluss mit unseren Kunden die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen weiter auszubauen. Denn nur gemeinsam mit allen gesellschaftlichen Stakeholdern lässt sich mehr Inklusion erreichen.

Erfahren Sie mehr im Artikel [Randstad setzt ein Zeichen für die Inklusion im Arbeitsleben](#). Er geht näher auf unseren Aktionsplan Inklusion ein.

[Schwerbehindertenvertretung](#)

Wir sind das einzige Unternehmen der Zeitarbeitsbranche mit einer flächendeckend aktiven [Schwerbehindertenvertretung](#).

[Betriebsvereinbarung Inklusion](#)

Gemeinsam haben die Randstad Geschäftsführung und der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung das Ziel festgelegt, die Schwerbehindertenquote im Unternehmen zu erhöhen.

[Jobbörse myAbility](#)

Randstad bietet regelmäßig Arbeitsplätze auf der Jobbörse [myAbility](#) an.





Maßnahmen zum Klimaschutz: Randstads Weg zu Net Zero

Randstad unterstützt die Initiative der Vereinten Nationen zum Schutz unseres Planeten, indem wir einen ehrgeizigen Klima-Aktionsplan eingeführt haben. Dabei nutzen wir den SBTi-Net-Zero-Standard, um wissenschaftlich fundierte Maßnahmen zu entwickeln und so die Ziele des Pariser Abkommens zur Begrenzung der globalen Erwärmung zu erreichen.

Ziel ist es, bis 2030 unsere Emissionen in den Scopes 1 und 2 um mindestens 57% und in Scope 3 um mindestens 57% zu reduzieren. Bis 2038 werden wir in Deutschland Net Zero erreichen.

Das Greenhouse Gas Protocol (GHG) unterteilt die Emissionen in 3 Scopes:

- Scope 1** direkte Emissionen (z.B. Fuhrpark)
- Scope 2** indirekte Emissionen aus der Nutzung von Energie, die wir einkaufen (z.B. der eigene Stromverbrauch, Wärme, Kühlung, etc.)
- Scope 3** Emissionen, die aus Aktivitäten resultieren, die nicht direkt zu unserem Unternehmen gehören (z.B. aus Geschäftsreisen oder dem Abfallmanagement oder Waren die wir kaufen)

Bausteine



Bei Randstad steht der Mensch im Mittelpunkt. Deshalb nehmen wir unsere Verantwortung für den Erhalt unseres Planeten sehr ernst und unterstützen die [Net Zero Koalition](#) der Vereinten Nationen. Wissenschaftliche Forschungen zeigen eindeutig, dass der globale Temperaturanstieg auf 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden muss, um die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels abzuwenden und einen lebenswerten Planeten zu erhalten. Um die globale Erwärmung – wie im Pariser Abkommen gefordert – auf höchstens 1,5°C zu begrenzen, müssen die Emissionen bis 2030 um 45% gesenkt werden und bis 2050 netto null erreichen.

Zur Net Zero Koalition gehören mehr als 9.000 Unternehmen, über 1.000 Städte, über 1.000 Bildungseinrichtungen sowie über 600 Finanzinstitute die sich dem „Race to Zero“ angeschlossen und sich verpflichtet haben, rigorose, sofortige Maßnahmen zu ergreifen, um die weltweiten Emissionen bis 2030 zu halbieren. Als Partner der [Business Ambition for 1,5°C](#) ist es uns ein wichtiges Anliegen, unseren Beitrag zur Erreichung des Pariser Abkommens zu leisten.

Was trägt Randstad konkret zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens bei?

Weltweit hat Randstad sich der Science-Based Targets (SBTis) Initiative verpflichtet. Die Science-Based Targets (SBTs) sind ein Ansatz, Emissionsreduktionsziele für Unternehmen festzulegen. Sie konzentrieren sich auf die Menge an Emissionen, die reduziert werden muss, um die Ziele des Pariser Abkommens – die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5°C – zu erreichen. Der im Oktober 2021 lancierte und im März 2024 aktualisierte Net-Zero Standard gibt uns einen wissenschaftlich fundierten Rahmen für die Festlegung von ambitionierten und effektiven Klimazielen mit dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

Unser Fokus liegt dabei auf vier Schlüsselbereichen:

1. Unsere nachhaltige Mobilitätspolitik

Bis spätestens 2030 werden wir in Deutschland unsere Flotte komplett auf Elektrofahrzeuge umgestellt haben. Parallel dazu haben wir ein Mobilitätskonzept entwickelt, das den Umstieg von einem privat genutzten PKW hin zum E-Bike und der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln deutlich attraktiver macht.

Unsere Reiserichtlinie sieht vor, dass die Bahn das zu wählende Reisemittel ist. Durch die Nutzung von bahn. business sind alle unsere Reisen mit Bahn CO₂ frei. Durch die Nutzung hybrider Arbeitsformen reduzieren wir innerhalb der deutschen Randstad Gruppe unsere internen Meetings auf ein Minimum. Seit dem Jahr 2023 bieten wir allen Mitarbeitenden ein Dienstrad-Leasing an, zudem haben wir ein E-Bike-Konzept für Mitarbeitende im Kundeneinsatz.

2. Energieeffizienz in Gebäuden und 100% Ökostrom

In unserem Headquarter und in unseren Niederlassungen haben wir den Fokus auf bestmögliche Energieeffizienz gesetzt. Dieses Engagement hat in den letzten vier Jahren zu einer Reduzierung der Emissionen um 22% geführt. Im Rahmen unserer Initiative up.great achten wir bei der Anmietung von neuen Räumlichkeiten besonders auf eine sehr gute Energie- und Flächeneffizienz sowie eine bestmögliche Anbindung an den ÖPNV.

Randstad Deutschland bezieht bereits seit 2018 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien.

Aber auch global sind wir bei diesem Thema auf einem guten Weg: Im Jahr 2022 stammten bereits 96% des von Randstad global verbrauchten Stroms aus nachhaltigen Quellen. Die Umstellung auf erneuerbare Energien hat seit 2019 zu einer Reduzierung um 92% in dieser Emissionskategorie geführt.

3. Nachhaltige Geschäftsreisen

Die Reiserichtlinie der Randstad Gruppe sieht vor, dass vor jeder Reise geprüft werden muss, ob diese business-relevant ist oder durch eine Video- oder Telefonkonferenz ersetzt werden kann.

Auf Geschäftsreisen ist ab 300 km einfacher Entfernung (außer Staustrecken) die Bahn als Verkehrsmittel bevorzugt zu wählen. Flüge dürfen nur gebucht werden, wenn die Fahrzeit mit der Bahn für die einfache Strecke 3,5 Stunden übersteigt. Der öffentliche Nahverkehr ist grundsätzlich dem Taxi oder einem Mietwagen vorzuziehen. Um unseren CO₂ Fußabdruck weiter kontinuierlich zu reduzieren, arbeiten wir aktiv daran, zusätzliche Maßnahmen zu etablieren, die helfen CO₂ Ausstöße deutlich zu minimieren. Da unser Reiseanbieter die CO₂ Verbräuche den einzelnen Kostenstellen zuordnen kann, ist eine Steuerung zukünftiger Nutzungsverhalten gut darstellbar.

4. Richtlinie zur Lieferanteneinbindung

Innerhalb der deutschen Randstad Gruppe, aber auch international ist es uns ein sehr wichtiges Anliegen, mit Organisationen zusammenzuarbeiten, die sich ebenfalls ambitionierten Klimazielen verschrieben haben und unsere Vision über zukünftiges wirtschaftliches Handeln teilen. Derzeit arbeiten wir verstärkt daran, dass sich unsere Lieferanten, die für etwa 25% unserer nachgelagerten Emissionen verantwortlich sind, zu ambitionierten Klimaschutzzielen verpflichten. Zudem haben wir unsere internen Systeme verbessert, um die Emissionen pro Lieferant besser analysieren zu können.

Unsere Net Zero-Botschafter

Auf globaler und nationaler Ebene verfügt Randstad über ein Net Zero Ambassador Programm, mit dem Mitarbeitende zu Botschaftern unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden können und durch die Initiative von eigenen Projekten unseren CO₂ Fußabdruck und unser nachhaltiges Handeln weiter verbessern und forcieren können. Gleichzeitig bauen die Net Zero Botschafter Brücken zwischen unseren operativen Märkten in den Ländern, in denen wir aktiv sind und tauschen Ideen und Best Practices sowie deren Auswirkungen auf die Gesellschaft aus. Derzeit werden 20 verschiedene Märkte durch über 160 Botschafter vertreten.

Mit über 40 aktiven Botschaftern in 2024 ist die Deutsche Randstad Gruppe globaler Vorreiter des Netzwerks und hat eine Vielzahl an Projekten umgesetzt. Die Botschafter sind wichtige Multiplikatoren, indem sie aktuelle Entwicklungen und Informationen zu unserer Net-Zero Strategie in der Organisation verbreiten und gleichzeitig direkt durch ihre Projekte dazu beitragen, das Unternehmen nachhaltiger werden zu lassen. So wurden neben Clean-Up Events und Baumpflanzaktionen zahlreiche weitere Maßnahmen umgesetzt. Auf Initiative einer Projektgruppe werden seit 2023 z.B. zu Geburtstagen und Jubiläen Bäume im Namen der Mitarbeitenden gepflanzt und keine Schnittblumen mehr versandt. Darüber hinaus gibt es Arbeitsgruppen, die in den Austausch mit einzelnen Fachabteilungen gehen und Ideen entwickeln, wie unsere gesamten Prozesse noch nachhaltiger werden können. Dieser Austausch startet bei Fragestellungen zur Mobilität und reicht bis zu Vorschlägen für nachhaltige Werbeartikel.

Randstad ist Partner der Klimaerklärung Köln

Die Stadt Köln hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2035 klimaneutral zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen auch Unternehmen und Organisationen in Köln aktiv zur Reduzierung ihrer Treibhausgasemissionen beitragen.

Die Klimaerklärung Köln ist eine Initiative der Scientists for Future Köln-Bonn. Sie bringt führende Unternehmen und Organisationen zusammen, die sich für den Klimaschutz in Köln einsetzen und als Vorbilder agieren. Diese Unternehmen und Organisationen, einschließlich Randstad, stellen regelmäßig ihre eigenen Maßnahmen und Klimastrategien vor, um ihre Fortschritte im Klimaschutz zu demonstrieren. Mit dem Unterschreiben der Initiative verpflichtet sich Randstad regelmäßig und verlässlich, über die Entwicklung der eigenen Klimastrategie zu berichten.

Randstad unterstützt die Ziele der Initiative und ist aktiver Partner in dessen lokalen Netzwerk.



Materialitätsanalyse – Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Ansatz zur Bewertung der Wesentlichkeit

Randstad nutzt eine Kombination aus internen und externen Quellen, um die wichtigsten Themen in der sich kontinuierlich wandelnden Arbeitswelt zu identifizieren. Im Jahr 2023 führten externe ESG-Experten eine doppelte Wesentlichkeitsbewertung durch, um die für unsere Stakeholder zentralen Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) zu bestimmen. Diese Bewertung basierte auf einer sorgfältigen Analyse der Erwartungen unserer Stakeholder und der Auswirkungen unseres Unternehmens auf diese Themen. Der Prozess umfasste Sekundärforschung, Interviews und Workshops mit internen Fachleuten, Führungskräften und Vorstandsmitgliedern, die auch die endgültige doppelte Wesentlichkeitsbewertung genehmigten.

Die Bewertung folgte den Vorgaben des Europäischen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung (Standard 2 über allgemeine Angaben).

Doppelte Wesentlichkeit

Randstad verfolgt eine doppelte Wesentlichkeitsperspektive, bei der sowohl die Auswirkungen externer Themen auf das Unternehmen (Outside-in) als auch der Einfluss von Randstad auf diese Themen (Inside-out) berücksichtigt werden. Der Bewertungsprozess begann mit der Identifizierung relevanter Geschäftsaktivitäten und Stakeholder, gefolgt von der Erstellung einer Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Jedes dieser Themen wurde hinsichtlich seiner Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet, auch bekannt als IRO (Impacts, Risks, and Opportunities). Die Auswirkungen wurden nach Kriterien wie Ausmaß, Umfang, Unumkehrbarkeit und Wahrscheinlichkeit bewertet. Die Risiken und Chancen wurden nach dem Ausmaß ihrer finanziellen Auswirkungen und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts bewertet. Auf dieser Basis erhielt jedes IRO eine vorläufige Wesentlichkeitsbewertung, und Schwellenwerte wurden festgelegt, um die wichtigsten Themen zu bestimmen. Dieser Prozess, einschließlich des Endergebnisses, wurde intern kontrolliert und vom Vorstand genehmigt.

Auswahlverfahren

Aus einer ersten Longlist von 139 Themen, die aus verschiedenen ESG-Rahmenwerken und Branchenberichten abgeleitet wurden, haben wir durch Eliminierung von Duplikaten und Bündelung ähnlicher Themen eine Liste von 84 Themen erstellt. Bei dieser Auswahl orientierten wir uns an den Wesentlichkeitsgrundsätzen, die mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) übereinstimmen, und konzentrierten uns auf Themen, die sowohl interne als auch externe Aspekte betreffen, sich auf unser Endergebnis auswirken und in unserem Einflussbereich liegen. Finanzielle und betriebliche Aspekte sowie grundlegende Hygienefaktoren wurden ausgeschlossen. Schließlich haben wir diese Liste auf 9 wesentliche Themen reduziert, von denen 5 sowohl Talente als auch Unternehmensmitarbeiter betreffen – gemäß dem Europäischen Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung S1 „Own Workforce“ (ESRS S1) als „eigene Mitarbeiter“ klassifiziert.

Im Vergleich zu den 14 Themen unserer letzten Bewertung im Jahr 2021 wurden 6 Themen entweder entfernt („Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“, „Verbesserungen im Bereich der digitalen Technologie“, „Gewinnung und Bindung von Talenten“ und „Gesellschaftliches Engagement“) oder weiter verfeinert bzw. präzisiert („Menschenrechte“ und „Digitale Gleichstellung“). Neu hinzugekommen sind „Arbeitsbedingungen“ und „andere arbeitsbezogene Rechte“, was eine Verschiebung hin zu gesellschaftlichen Werten und Stakeholder-Interessen widerspiegelt.

Wesentliche Themen und ihre IROs

Die Randstad Holding berichtet mindestens einmal jährlich in ihrem Jahresbericht über die wesentlichen Themen. Die folgenden 9 wesentlichen Themen wurden den im Rahmen unseres Risiko- und Chancenmanagementprozesses ermittelten Top-Risiken zugeordnet, wie z.B. Talentabwanderung, Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle und Datenschutzverletzungen. Die Maßnahmen zur Risikominderung dieser Top-Risiken sind integraler Bestandteil unseres Risikomanagements und werden kontinuierlich überwacht.

Die 9 wesentlichen Themen sind:

1. Umwelt:

- Klimawandel: Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen und zur Anpassung an den Klimawandel.

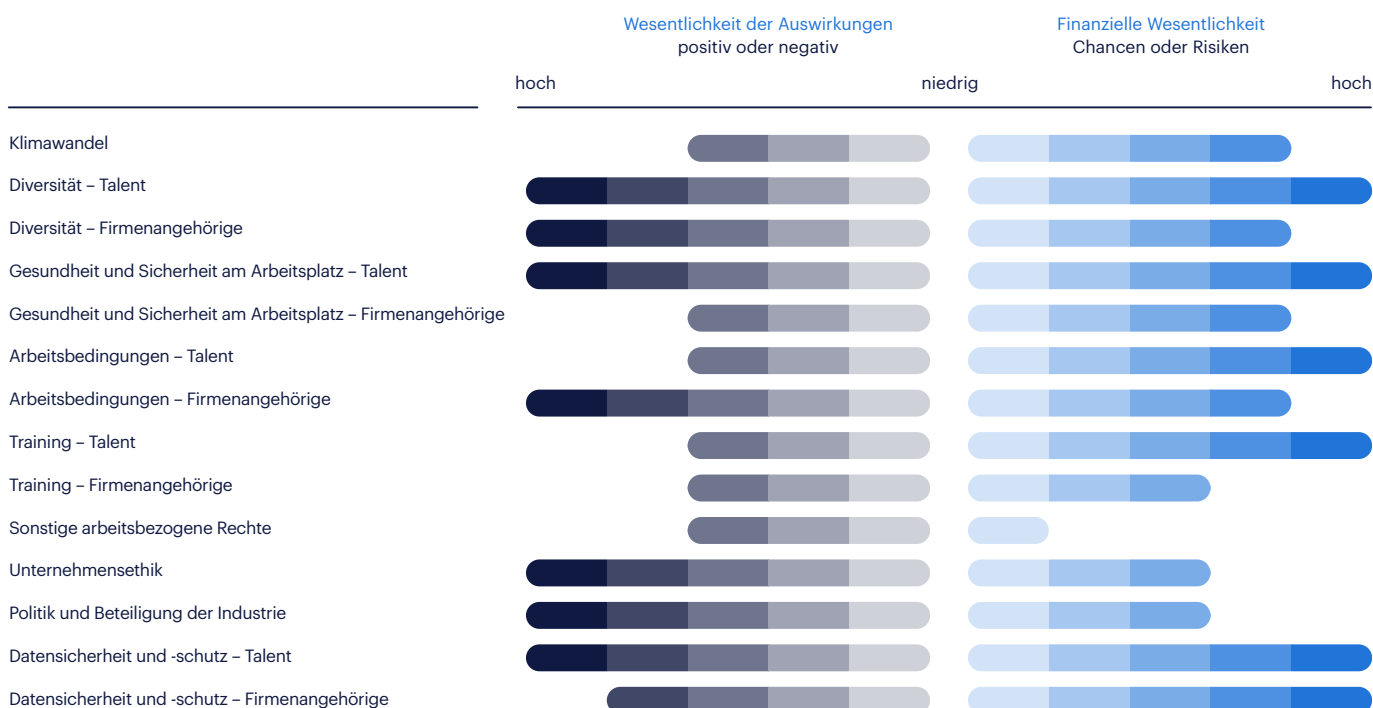
2. Soziales:

- Vielfalt und inklusive Beschäftigung mit Chancengleichheit: Förderung von Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Sicherstellung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen.
- Arbeitsbedingungen: Faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter.
- Aus- und Weiterbildung (inklusive Upskilling und Reskilling): Förderung der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter.
- Andere arbeitsbezogene Rechte: Schutz der Rechte der Mitarbeiter, einschließlich des Rechts auf Vereinigung und faire Entlohnung.

3. Governance:

- Geschäftsethik: Sicherstellung ethischen Verhaltens in allen Geschäftsbereichen.
- Richtlinien und Brancheneinbindung: Teilnahme an branchenspezifischen Initiativen und Entwicklung von Richtlinien, die hohe ethische Standards garantieren.
- Datensicherheit und Datenschutz: Schutz sensibler Daten und Einhaltung von Datenschutzgesetzen.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse



Mehr Details auf S. 45 des
Annual Reports 2023

Corporate Citizenship – Randstad with Heart

Der Mensch im Mittelpunkt

Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln gegenüber unseren Mitarbeitenden sowie für die Gesellschaft. Deshalb haben wir im Jahr 2018 „Randstad with Heart“ gegründet, ein Netzwerk, das unseren Mitarbeitenden hilft, sich mit den sozialen Anliegen, die ihnen wichtig sind, zu verbinden.

Wir wollen helfen, anderen zu helfen. Um dieses Engagement zu fördern, können Randstad-Mitarbeitende jedes Jahr einen bezahlten Freilligentag nehmen, um eine unserer Partnerorganisationen oder ihr eigenes Projekt, für das sie eine persönliche Leidenschaft haben, zu unterstützen.

Projekt Ehrensache

Gesellschaftliches Engagement ist für uns ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Daher fördern wir auch im Rahmen des 2010 ins Leben gerufenen Projekts „Ehrensache“ den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter für eine gute Sache. Nach Prüfung und Freigabe der geplanten Initiative durch den Ehrensache-Beirat erhalten die Mitarbeiter eine finanzielle Unterstützung für ihr Projekt.



Sozialfond

Randstad Deutschland hilft, die Situation von Mitarbeitenden abzufedern, die in eine persönliche Notlage geraten. Dafür rief das Unternehmen 2005 den Sozialfonds ins Leben. Er ermöglicht schnell und unbürokratisch finanzielle Unterstützungsleistungen, wenn Mitarbeitende durch Freizeit- oder Arbeitsunfälle zu Schaden kommen oder bei Schäden am Eigentum durch Natur- oder Brandkatastrophen. Zum Beispiel stellt eine Beerdigung eines Familienmitglieds oft eine finanzielle Herausforderung dar. Des Weiteren erhalten Mitarbeitende im Kundeneinsatz, die durch Wohnungsbrände ihr Hab und Gut verloren haben, Ersthilfe mit einem Unterstützungsbeitrag.

Du bist ein Talent

Damit junge Berufseinsteiger und Unternehmen erfolgreich zueinander finden, ist Randstad Lizenznehmer der Initiative „Du bist ein Talent“ der Randstad Stiftung. Deutschlandweit gehen Paten-Teams seit 2008 eine Kooperation mit Schulen ein und unterstützen ihre Klasse auf dem Weg der Berufsfindung bis zur Bewerbung um den passenden Ausbildungsplatz. Die Jugendlichen werden in den letzten drei Jahren ihrer Schullaufbahn mit altersgerecht aufbereiteten Unterrichtseinheiten an das Berufsleben herangeführt. Die Jugendlichen entdecken ihre Talente, passende Berufe und erhalten durch Betriebsbesichtigungen und -praktika Einblicke in zukünftige Arbeitsfelder. Dabei arbeiten wir eng mit unseren lokalen Kunden und Partnerunternehmen zusammen.

„TENT Partnership for Refugees“

Mentoren von Randstad unterstützen geflüchtete Frauen dabei, eine bestmögliche Position auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Little World

Randstad hat eine Kooperation mit Little World. Little World ist eine innovative Plattform, die bundesweit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund verbindet, um in Online-Gesprächen Deutsch zu üben und sich auszutauschen. So stärken die Teilnehmenden in lockeren Gesprächen ihre Sprachkompetenzen und den Zusammenhalt unserer vielfältigen Gesellschaft.

Freistellung für ehrenamtliches Engagement

Randstad bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich für ehrenamtliches Engagement einen Tag im Jahr bezahlt freustellen zu lassen.

Planet Heroes

Mitarbeitende engagieren sich in einem Netzwerk als Net Zero Botschafter innerhalb und außerhalb des Unternehmens mit dem Schwerpunkt ökologischer Nachhaltigkeit.

Voluntary Service Overseas: VSO

Bereits seit 2004 engagieren sich Mitarbeitende in Projekten in Entwicklungsländern.

Randstad Stiftung

Seit 2005 engagiert sich die unabhängig agierende Randstad Stiftung mit bildungs- und berufsbezogenen Projekten für eine starke Lern- und Arbeitswelt, eine verbesserte Arbeitskultur und die barrierefreie Teilhabe an Arbeit und Bildung. In diesen Themenfeldern unterstützt die Randstad Stiftung zahlreiche Projekte, darunter das Projekt „Du bist ein Talent“. Die Stiftungsgründung ist für Randstad Deutschland Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, ganz im Sinne der simultanen Interessenwahrung, die zum Selbstverständnis des Unternehmens gehört. Die Gründung der gemeinnützigen Randstad Stiftung hat dieser Haltung sichtbaren Ausdruck verliehen. Denn wer stiftet, verpflichtet sich dazu, die in der Satzung verbrieften Zwecke dauerhaft zu erfüllen.

Unterstützung für die Deutsche Waldjugend

Randstad Deutschland setzt sich aktiv für den Erhalt der Natur und die Förderung von Bildung ein. Im Rahmen unseres Engagements für gesellschaftliche Verantwortung haben wir eine Spende in Höhe von 5.000 Euro an die Deutsche Waldjugend geleistet. Diese Unterstützung hilft der Organisation, jungen Menschen die Bedeutung von Natur- und Umweltschutz näherzubringen und sie aktiv in die Pflege und den Schutz unserer Wälder einzubeziehen. Mit dieser Initiative möchten wir das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln stärken und einen Beitrag zur Umweltbildung leisten.





Corporate Governance bei Randstad

Unsere zentralen Werte - Kennen | Dienen | Vertrauen | simultane Interessenwahrung | das Streben nach Perfektion – bilden die Grundlage unserer [Geschäftsgrundsätze](#), die sicherstellen, dass unser Handeln mit den Bedürfnissen der Welt, in der wir tätig sind, im Einklang steht. Unsere Grundsätze gelten gleichermaßen für Bewerber, Lieferanten, Kunden und andere Geschäftspartner. Randstad fördert den kontinuierlichen Dialog mit allen relevanten Interessengruppen und hat sich durch die Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in unsere Strategie und unser tägliches Geschäft zu integrieren. Siehe: [Randstad Konzernrichtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte](#).

Unsere politische Arbeit und unseren Dialog mit den verschiedenen politischen Vertretern dokumentieren wir im [Lobbyregister des Deutschen Bundestages](#). Unsere Eingaben ermöglichen es, die Strukturen und Inhalte unserer Arbeit auf die politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse nachzuvollziehen.

Für unsere Mitarbeitenden bedeutet dies, dass ihr Handeln stets gesetztes- und richtlinienkonform ist. Der interne Verhaltenskodex und weitere Regelungen, wie die [Randstad Richtlinie zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs](#), bieten klare Verhaltensregeln und Leitfäden. Diese Richtlinien beinhalten auch Vorgaben, wie mit Bedenken umzugehen ist.

Unser [Compliance-Programm](#) setzt auf Prävention und wird von der gesamten Geschäftsführung unterstützt. Jährlich wird ein verpflichtendes Compliance-Refresher-Training durchgeführt. Das Melden von Fehlverhalten erfolgt über die „Integrity Line“, ein unabhängiges System, das anonyme Meldungen per Telefon oder Internet ermöglicht.

Der lokale „Integrity Officer“ stellt sicher, dass alle gemeldeten Fälle rechtmäßig und vertraulich untersucht werden, um ein gutes und offenes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Siehe: [Richtlinie zum Meldeverfahren von Fehlverhalten](#).

Unsere internen Richtlinien werden durch regelmäßige Online-Trainings aktualisiert, und die interne Revision überprüft umfassend alle Geschäftsprozesse. Zudem gewährleistet unser [Lieferantenkodex](#), dass die Beschaffung von Waren, Arbeiten und Dienstleistungen sozial verantwortlich und ethisch vertretbar erfolgt, in Übereinstimmung mit unseren Unternehmensgrundsätzen und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Siehe: [Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#)

Im Zuge unserer Digitalisierungsstrategie weisen wir auch auf unsere [KI-Grundsätze](#) hin, die sicherstellen, dass der Einsatz von Künstlicher Intelligenz verantwortungsvoll und ethisch erfolgt.

Netzwerke und Mitgliedschaften

Weitere umfangreiche Informationen zum Thema Nachhaltigkeit finden Sie im [Annual Report](#) der Randstad Holding.



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. ist der arbeits- und sozialpolitische Spitzenverband der gesamten deutschen Wirtschaft.

Susanne Wißfeld ist Mitglied des Präsidiums und des Vorstands.

Hans Christian Bauer ist Mitglied im Arbeitskreis Recht.

Carlotta Köster-Brons ist Mitglied im Ausschuss für Betriebliche Personalpolitik, im „Arbeitskreis Internationales, RBC und nachhaltige Lieferketten“ und im Arbeitskreis EU.

Klaus Depner ist Mitglied des Arbeitskreis „Arbeitsgestaltung und -forschung“.

FORUM MARKTWIRTSCHAFT
BDA | DIE ARBEITGEBER



Forum Marktwirtschaft

Das Forum Marktwirtschaft versteht sich als Dialogplattform von Gesprächspartnern aus Wissenschaft, Politik und unternehmerischer Praxis zur Stärkung des bewährten Leitbilds der Sozialen Marktwirtschaft.

Susanne Wißfeld ist Vorstandsvorsitzende des Forums Marktwirtschaft.



GVP (Gesamtverband der Personaldienstleister)

Mit rund 5.600 Mitgliedsunternehmen ist der Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) einer der mitgliederstärksten Arbeitgeberverbände in Deutschland. Die Vision des GVP steht unter dem Motto „Arbeit der Zukunft heute gestalten“. Als Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband ist der GVP die Stimme und Plattform der Personaldienstleister in Deutschland. Er vertritt die Interessen der Branche auf nationaler Ebene mit internationaler Wirkung.

Hans Christian Bauer ist Mitglied der Tarifkommission B des Gesamtverbandes der Personaldienstleister (GVP).

Carlotta Köster-Brons ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Roundtable Zeitarbeit.



Bundesverband selbstständige Wissensarbeit

Der Bundesverband für Selbstständige Wissensarbeit e.V. (vormals ADESW) vereint führende Dienstleister für den projektbasierten Einsatz hochqualifizierter selbständiger Wissensarbeiter sowie hierzu assoziierte Partner.

Im Jahresdurchschnitt besetzen die Mitglieder des Bundesverbandes für selbstständige Wissensarbeit e.V. gemeinsam mehr als 20.000 Projekte bei über 5.000 Unternehmen mit selbständigen Experten. Deutsche Firmen profitieren von diesen Experten, die mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich zur Wertschöpfung deutscher Unternehmen beitragen. Sie sind einer der zentralen Erfolgsfaktoren für den Standort Deutschland und die Innovationskraft unserer Wirtschaft.

Randstad ist Mitglied im Bundesverband Selbstständige Wissensarbeit.



Wirtschaftsrat der CDU

Der Wirtschaftsrat der CDU e.V. ist ein parteiunabhängiger Lobby- und Berufsverband, welcher die Interessen seiner Mitglieder aus der Wirtschaft vertritt.

Carlotta Köster-Brons ist stellvertretende Vorsitzende der Bundesfachkommission Arbeitsmarkt und Alterssicherung.

Dr. Christoph Kahlenberg ist Mitglied der Landesfachkommission zu Bildung und Arbeitsmarktpolitik des Wirtschaftsrat Hessen.



Wirtschaftsvereinigung der Grünen/Grüner Wirtschaftsdialog

Der Verein vertritt als freiwilliger Zusammenschluss von Unternehmern, Führungspersonen und Unternehmen die ideellen und wirtschaftlichen Berufs- und Standesinteressen seiner Mitglieder im Sinne einer nachhaltigen, ökologischen, innovativen und ökonomisch erfolgreichen Wirtschaftsweise, zugunsten einer nachhaltigen und erfolgreichen Wirtschaft in Deutschland, künftiger Generationen, zugunsten Europas und anderer Länder.

Carlotta Köster-Brons ist Mitglied.



Charta der Vielfalt

Der Verein setzt sich für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein.

Arbeitgeber verpflichten sich dazu, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern.

Randstad Deutschland hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.



#VIELFALT IST ZUKUNFT
Unternehmensnetzwerk

Initiative Vielfalt ist Zukunft

Randstad ist Gründungsmitglied des Netzwerks „Vielfalt ist Zukunft“, dessen Ziel es ist, die politischen Rahmenbedingungen zur Integration von Geflüchteten zu verbessern.



[PROUT AT WORK-Foundation](#)

PROUT AT WORK ist führende Denkfabrik, Beraterin und Gestalterin in Deutschland zu LGBT*IQ-Themen im Arbeitsumfeld. Ihr Ziel ist die Chancengleichheit von Menschen jeglicher sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität und jedweden geschlechtlichen Ausdrucks sowie Merkmale.

Randstad Deutschland ist Partner und Unterstützer der PROUT AT WORK Foundation.



[Charta Pflege und Beruf](#)

Die bundesweit erste Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege will das vorhandene Engagement der Arbeitgeber sichtbar machen und dadurch weitere Betriebe und Organisationen zur Mitarbeit anregen.

In dem Netzwerk der hessischen Initiative tauscht sich Randstad Deutschland mit über 200 Unternehmen, Behörden, Gemeinden, Institutionen und Hochschulen zum Thema Beruf und Pflege aus und entwickelt Unterstützungsmöglichkeiten.



[DGFP \(Deutsche Gesellschaft für Personalführung\)](#)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist eine deutsche Fachorganisation für Personalmanagement. Das Ziel ist die Unterstützung des Personalwesens. In Praxis, Forschung und Lehre will die DGFP diese „Professionalisierung des Personalmanagements“ fördern.

Randstad Deutschland ist Mitglied der DGFP



[Initiative Klischeefrei](#)

Ein von der Bundesregierung initiiertes Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Forschung. Sie setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees ein.

Randstad Deutschland ist Partner der Initiative.



[Personalforum Inklusion](#)

Unterstützen Menschen mit Behinderung bei ihrer Suche nach Schnuppertagen, Praktika, Ausbildung oder Festanstellung.

Randstad Deutschland ist Partner der Initiative.



[PHINEO](#)

Unabhängiges, gemeinnütziges Analyse- und Beratungshaus für wirkungsvolles gesellschaftliches Engagement.

Randstad ist Mitglied der Arbeitsgruppe Corporate Citizenship.



[UPJ](#)

UPJ ist ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Berlin, der als Netzwerk für Corporate Citizenship und gesellschaftliches Engagement von Unternehmen und Mittlerorganisationen fungiert. Seit über 25 Jahren setzt sich UPJ dafür ein, Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und öffentlicher Hand zu fördern – mit dem Ziel, gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und soziale Innovationen zu unterstützen.

Randstad ist Mitglied des Netzwerks.



TENT

Tent Partnership for Refugees

Die Tent Partnership for Refugees ist eine gemeinnützige Organisation, die 2016 gegründet wurde, um die globale Geschäftswelt für die Integration von Flüchtlingen zu mobilisieren. Heute besteht ein Netzwerk von über 200 großen Unternehmen, die sich für die Integration von Flüchtlingen in ihren Gastgemeinden einsetzen.

Randstad hat sich verpflichtet, nach Wegen zu suchen, um die Zahl der Flüchtlinge zu erhöhen, die von seinen Schulungs- und Betreuungsprogrammen erreicht werden, um eine Beschäftigung zu finden oder ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Randstad will in den nächsten zwei Jahren zusätzlich 1.000 Flüchtlinge in europäischen Ländern wie Schweden, Belgien, Deutschland, Italien und den Niederlanden sowie in Australien erreichen. Randstad wird auch nach Möglichkeiten suchen, diese Programme in weiteren Ländern durchzuführen. Bislang hat Randstad mehrere Programme durchgeführt, die das Arbeitsleben von mindestens 5.000 Flüchtlingen beeinflusst haben.

Im Jahr 2021 hat sich Randstad verpflichtet, über einen Zeitraum von drei Jahren 50 Flüchtlingsfrauen in Deutschland, Italien und den Niederlanden zu betreuen.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Das Netzwerk unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen. Ziel dabei ist es, eine Informationsplattform, Veranstaltungen sowie Online-Formate zu gestalten, die Unternehmen helfen, geflüchtete Menschen erfolgreich zu integrieren. Es wird u.a. durch das Bundesamt für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert.

Dr. Christoph Kahlenberg engagiert sich im Netzwerk



Joblinge e.V.

Die Initiative Joblinge unterstützt junge Menschen bei der Suche nach einer Ausbildung oder Arbeit. Meist haben diese Jugendlichen „Vermittlungshemmnisse“, kaum Vorbilder oder schulische Erfolgserlebnisse. Zudem erleben sie finanziell oder sprachlich keine ausreichende Förderung.

Randstad fördert die Initiative JOBLINGE mit deutschlandweiten Standorten.



NETZWERK Mento des DGB

MENTO bildet bundesweit Mentoren aus, die sich auf Augenhöhe für ihre Kollegen mit geringer Grundbildung einsetzen. Die Qualifizierungen finden regional statt, so entstehen überbetriebliche Netzwerke. Bundesweite Veranstaltungen erweitern die Netzwerkkontakte über die eigene Region hinaus. Mit den betrieblichen Kooperationspartnern werden Strukturen innerhalb des Unternehmens aufgebaut, um Menschen mit geringer Grundbildung zu unterstützen.

Dr. Christoph Kahlenberg engagiert sich im Netzwerk mit Schwerpunkt funktionaler Analphabetismus.



Erfolgsfaktor Familie

Das Unternehmensprogramm setzt Impulse für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, bündelt Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt und bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von familienfreundlichen Unternehmen. Das Programm bietet eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Leitfäden zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Unternehmenskultur, väterfreundliche Personalpolitik und Personalmarketing.



UnternehmensForum

Der Verein ist ein bundesweiter und branchenübergreifender Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, die Menschen mit Einschränkungen oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen.

Randstad Deutschland ist Mitglied des UnternehmensForum



Zero Accident Forum

Das Forum ist ein Netzwerk von Unternehmen mit dem Ziel, die Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle in ihrem Betrieb auf null zu reduzieren. Mitglieder sind Unternehmen aller Branchen und Größen. Im Vordergrund stehen der regelmäßige Austausch und die Vernetzung.

Randstad Deutschland (Vertreten durch Klaus Depner) ist seit 2014 Mitglied im Zero Accident Forum und hat sich verpflichtet, die Arbeitssicherheit kontinuierlich zu verbessern sowie die Forumspolitik und die Forumsgrundsätze zu befolgen.



VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.

Der VDSI ist deutschlandweit der größte Fachverband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit. Seine rund 5.600 Mitglieder verfolgen gemeinsam das Ziel, die Arbeitswelt sicher und gesund zu gestalten. Gefahren und Belastungen für Mensch wie Umwelt will er nachhaltig reduzieren. Er arbeitet daran, diese Werte auch im Verhalten der Menschen dauerhaft zu verankern.

Klaus Depner repräsentiert Randstad Deutschland in dem Verband.



TeleTrust

Randstad Deutschland schließt sich als erster Personaldienstleister dem größten Kompetenzverbund für IT-Sicherheit in Deutschland und Europa an, dem Bundesverband IT-Sicherheit e.V. (TeleTrust). Mit der Mitgliedschaft unterstreicht das Unternehmen die hohen Standards, die es in der Informationssicherheit und im Datenschutz setzt.



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Arbeit ist ein Menschenrecht – unabhängig von einer Behinderung. Der Aktionsplan Inklusion beschreibt, welche Handlungsfelder für Randstad Inklusionsstrategie besonders wichtig sind, inwieweit Randstad Deutschland bereits heute auf diesen aktiv ist und wie diese Aktivitäten in Zukunft miteinander verknüpft werden, um die selbst gesteckten Ziele zu erreichen.

Wir freuen uns, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Randstad Deutschland für den „Aktionsplan-Inklusion“ 2019 geehrt hat.



Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen und kann von Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden.

Die Randstad Deutschland GmbH & Co. KG ist in der Datenbank des DNK gelistet und macht damit die unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen transparent.



Dow Jones Sustainability Index

Die Dow Jones Sustainability Indexes sind eine Familie von Aktienindizes, welche neben ökonomischen auch ökologische und soziale Kriterien berücksichtigen. Damit heben sich die DJSI sowohl von klassischen Aktienindizes als auch von rein ökologieorientierten Indizes ab.

Randstad belegt 2024 den dritten Platz in der Kategorie „Professional Services“ und ist Klassenbester bei den Kriterien „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“. Als einziger Personaldienstleister ist Randstad in dieser Kategorie zum 9. Mal in Folge gelistet.



FTSE4Good

FTSE4Good Index

Der FTSE4Good-Index ist eine Reihe von Börsenindizes für ethische Investitionen, die 2001 von der FTSE Group ins Leben gerufen wurden. Die Forschung für die Indizes wird von Ethical Investment Research Services (EIRIS) unterstützt. Der Index bewertet die Unternehmen auf der Grundlage der ökologischen Nachhaltigkeit, der Beziehungen zu den Stakeholdern, der Einstellung zu Menschenrechten, der Arbeitsnormen in der Lieferkette und der Bekämpfung von Bestechung.

Die Randstad Holding erfüllt weiterhin die Kriterien für die Aufnahme in den Index und ist ein geschätztes Mitglied der FTSE4Good Index Series.



EcoVadis

Die Plattform EcoVadis bewertet das Nachhaltigkeitsmanagement im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) von Unternehmen. Es werden die Themen betrachtet, die für die Branche, Größe und den Standort der jeweiligen Firmen relevant sind.

Die Randstad Holding hat einen EcoVadis-Score. Einkäufer können ihn bei coVadis abrufen.



Tisax Assasment

TISAX® ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Dabei geht es um den Schutz der Daten, ihrer Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess sowie im Betrieb von Fahrzeugen.



Qualitätsstandards des BAP

Randstad übernimmt Verantwortung für aus dem Ausland kommende Zeitarbeitnehmer. Für die Verpflichtung zur Einhaltung der hohen Qualitätsstandards bei der internationalen Mobilität des Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister (BAP) haben wir die Vignette erhalten.



ISO 45001

Die ISO 45001 ist ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit, sowie eine Anleitung zur Umsetzung. Die Umstellung zu ISO 45001 führt Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen.

Randstad Deutschland, Randstad Outsourcing, Tempo Team Personaldienstleistung GmbH, Randstad Automotive, Tempo Team Engineering GmbH und GULP sind nach den Richtlinien der ISO 45001 zertifiziert.



ISO DIN EN 9001

Norm für Qualitätsmanagementsysteme. Eine Organisation hat ihren Ansprüchen zu genügen, um Produkte und Dienstleistungen bereitstellen zu können, welche die Kundenerwartungen sowie für das Produkt bzw. die Dienstleistung relevante rechtliche und behördliche Anforderungen erfüllen. Zugleich soll das Managementsystem einem stetigen Verbesserungsprozess unterliegen.

Randstad Deutschland, Randstad Outsourcing, Tempo Team Personaldienstleistung GmbH, Randstad Automotive, Tempo Team Engineering GmbH und GULP sind nach den Richtlinien ISO DIN EN 9001 zertifiziert.



AZAV Zertifizierung

Als fachkundige Stelle hat die TÜV Rheinland Cert GmbH ausgewählte Standorte von Randstad Deutschland als zugelassenen Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung (§5 AZAV) für den Geltungsbereich „erfolgsbezogene vergütete Arbeitsvermittlung“ und „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ zertifiziert (Zertifikat 01 600 102506). Dadurch hat die Randstad Akademie die Möglichkeit, bei Qualifizierungsmaßnahmen direkt mit der Agentur für Arbeit zusammenzuarbeiten.



ISO 27001

Als internationale Norm definiert die ISO 27001 die Anforderungen an Informationssicherheits-Managementsysteme (ISMS).

GULP Solution Services ist nach den Anforderungen der ISO 27001 zertifiziert. In Magdeburg und Düsseldorf betreibt GULP Solution Services GmbH & Co. KG einen hochmodernen Service Desk. Er bringt lösungsorientierte Servicedienstleistungen im IT-Bereich. Hieraus ergeben sich hohe Erwartungen an die Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Integrität der Daten und das Sicherheitsbedürfnis der Kunden, Mitarbeiter und Kandidaten.



SCP (Sicherheits Zertifikat Personaldienstleister)

Das SCC- bzw. SCP-System ist ein allgemeines Verfahren zur Zertifizierung eines betrieblichen Managementsystems für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Damit stellt SCP einen akkreditierten Standard dar, welcher anwendbar für die Bewertung und Zertifizierung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) ist.



Randstad Deutschland ist, an zwei ausgewählten Standorten, nach den Regeln des SCP zertifiziert. Und auch die SCP-Abteilungen der Tempo Team Personaldienstleistungen – Niederlassungen Halle, Köln, Mannheim und Rostock sind nach dem SCP Regelwerk zertifiziert.



IZS Vertrauensiegel

Das Institut für Zahlungssicherheit trägt Risikofaktoren wie die Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Krankenkassen zusammen, um das Risiko der Subsidiärhaftung für Entleiher zu reduzieren.

Sowohl Randstad Deutschland, als auch GULP Information Services nutzen den Service des IZS um Transparenz und Sicherheit zu gewährleisten.

Das unabhängige Institut für Zahlungssicherheit (IZS) überprüft im Auftrag von Randstad jeden Monat bei allen Krankenkassen, an die wir Beitragsnachweise abgeben, ob Beitragsrückstände bestehen oder ob die Versicherungsbeiträge regelmäßig entrichtet werden.



In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

FKi Frauen-Karriere-Index

Der Frauen-Karriere-Index (FKi) ist ein Management-Tool für mehr Frauen in Führung. Als erstes Messinstrument für die Entwicklung erfolgreicher Frauenkarrieren bietet er bereits über 200 Unternehmen in elf Ländern wichtige Unterstützung in den Bereichen New Leadership, Diversity und Transformation.

UN Women's Empowerment Principles

Die WEPs orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards. Sie sind ein Gemeinschaftsprojekt von UN Women und dem UN Global Compact. Unternehmen, die diesen Prinzipien folgen, zeigen ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und tragen zur Umsetzung der Ziele der Agenda 2030 und der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen bei. Randstad hat als erster Personaldienstleister in Deutschland die UN Women's Empowerment Principles (WEP) unterschrieben.



Best Recruiter 2022/23

Im Branchenvergleich: Platz 1.

Im Gesamtvergleich: Platz 5.

Best Recruiters bewertet jährlich die Recruiting-Qualität der größten Arbeitgeber aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Unternehmen werden ohne Voranmeldung als Teil einer großen Stichprobe anhand von fairen und objektiven Kriterien geprüft. Bei der Erhebung geht es um den Recruiting-Prozess aus Sicht der Bewerbenden. Eine gute Platzierung und hohe Prozentzahl stehen für einen sehr guten Recruiting-Prozess. Mit den umfangreichen Ergebnissen und daraus abgeleiteten Optimierungsstrategien für Arbeitgebende leistet die Studie einen wichtigen Beitrag, um die Qualität des Recruitings voranzutreiben.

Vorzeigbare Konzepte und ein hoher Frauenanteil: Randstad ist im genderdax.



Gender Dax

Genderdax ist ein von der Praxis und Wissenschaft gestaltetes gender & diversity Projekt. Neben einer umfassenden Informationsplattform werden konkrete praxisrelevante Themen bei genderdax-Tagungen und -Workshops behandelt, sowie über die genderdax InfoLetter auf aktuelle Entwicklungen hingewiesen. Zielgruppen sind Frauen in Fach- und Führungspositionen ebenso wie Nachwuchskräfte und Wiedereinsteigerinnen.

Vorzeigbare Konzepte und ein hoher Frauenanteil: Randstad ist im genderdax.



PRIDE Index

Monster Worldwide Deutschland hat im PRIDE Index Report* 2021 der UHLALA Group den ersten Platz der KMU-Liste belegt. Dieser LGBTIQ Performance Index zeichnet Unternehmen aus, die sich besonders für LGBTIQ+ Personen und Vielfalt am Arbeitsplatz einsetzen.



BMEnet Gütesiegels eSourcing/IT-Dienstleister

Die BMEnet GmbH hat GULP erneut mit dem dem BMEnet Gütesiegel „eSourcing/IT Dienstleister“ ausgezeichnet. Das GULP-Vendor Management System (VMS) TenderTracker ermöglicht durch E-Sourcing eine Automatisierung in der Beschaffung von Personaldienstleistungen.



Fair Company

Fair Company ist die größte und bekannteste Arbeitgeberinitiative Deutschlands, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt. Die Fair Company Initiative richtet sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals und zeichnet Unternehmen aus, die jungen Menschen faire Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten.

GULP ist bei der Fair Company Initiative des Handelsblatt gelistet.



Initiative Vielfalt MTK

Die Initiative Vielfalt MTK ist eine Initiative gegen Diskriminierung wie Queerfeindlichkeit, Sexismus oder Rassismus im Main-Taunus-Kreis. Randstad wurde als eines der ersten lokalen Unternehmen ausgezeichnet.



#positivarbeiten

Menschen mit HIV haben heute bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung eine nahezu normale Lebenserwartung und können leben und arbeiten wie andere Menschen auch. Dennoch erleben sie häufig noch Diskriminierung, Vorurteile oder unnötige Berührungsgänge – auch im Arbeitsleben.

Um das zu ändern, wurde 2019 #positivarbeiten ins Leben gerufen – eine Arbeitgeber*innen-Deklaration für Respekt und Selbstverständlichkeit.

Randstad hat 2022 als erstes Personaldienstleistungsunternehmen die Arbeitgebenden-Deklaration der Deutschen Aidshilfe #positivarbeiten unterzeichnet.



World Finance Sustainability Awards

Der „Sustainability Award“ ist einer von sieben Preisen, die das „World Finance“ Magazine verleiht. In der Kategorie „HR Services“ ging der Preis an die globale Unternehmensgruppe von Randstad.



Top Kundenberatung 2023

Randstad zählt laut Handelsblatt zu den Top Kundenberatungen 2023 und wurde mit dem Qualitätssiegel ausgezeichnet.

