

Randstad Deutschland (Hrsg.)

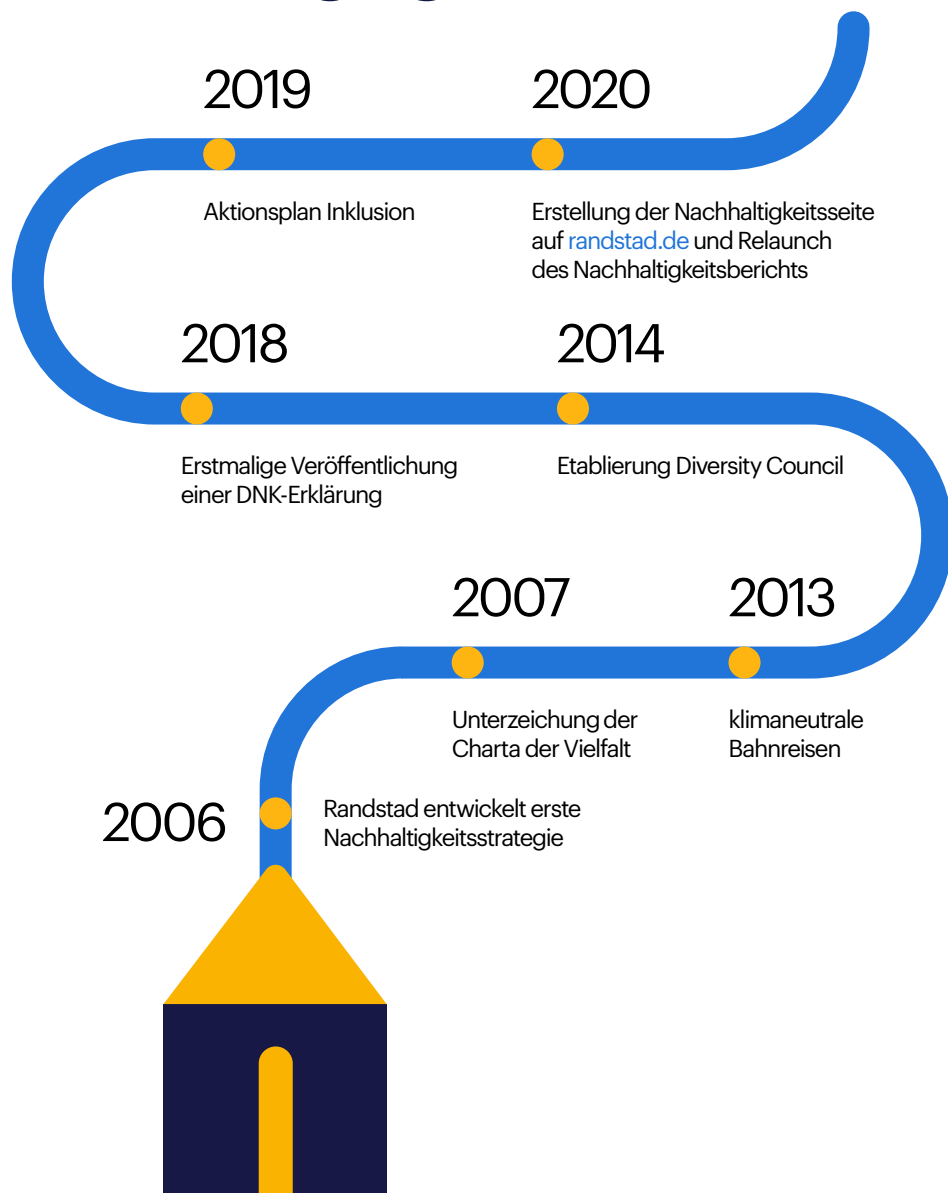
# Nachhaltigkeits- bericht



human forward.

 randstad

# Randstads CSR-Engagement



## Inhalt

- 4 Vorwort
- 6 Unsere Grundwerte
- 9 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie
- 18 Das Engagement unserer Mitarbeiter
- 25 Standards, Zertifizierungen und Auszeichnungen
- 26 Netzwerke und Mitgliedschaften

# Vorwort

Corporate Social Responsibility (CSR), oft auch als Nachhaltigkeit definiert, gehört für große Unternehmen, aber auch zunehmend für engagierte kleinere und mittlere Unternehmen, fest in ihr Unternehmensportfolio. Warum und wofür engagieren sich Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit? Und ist das Unternehmen, das sich im Bereich der Wiederaufforstung engagiert, nachhaltiger, als ein Unternehmen, das seine Schwerpunkte im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung sieht? Wie definiert Randstad Deutschland Nachhaltigkeit und in welchen Bereichen liegen unsere Handlungsschwerpunkte?

Unsere erste Nachhaltigkeitsstrategie haben wir bereits im Jahr 2006 erarbeitet und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Für Randstad Deutschland heißt CSR, dass wir im Bereich unseres Kerngeschäftes soziale und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und unsere Unternehmensstrategie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet haben. Dabei versuchen wir, unsere ökonomischen, sozialen und ökologische Ziele, die wir uns gesetzt haben, aufeinander abzustimmen. Als das wesentliche Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsstrategie sehen wir die Verantwortung, so vielen Menschen wie möglich eine sozialversicherungspflichtige Arbeit zu ermöglichen. Als zentrale Leitlinie gilt für uns dabei der Grundsatz:

“ Wir entwickeln Talente  
in Wirtschaft und Gesellschaft. ”

Wir sind davon überzeugt, dass eine Nachhaltigkeitsstrategie nur erfolgreich sein kann, wenn die darauf abgestimmten Aktivitäten einen ganz klaren Bezug zum Kerngeschäft haben. Denn nur, wenn die Nachhaltigkeitsstrategie mit der DNA des Unternehmens verwoben ist, kann sie erfolgreich sein. Als größter Personaldienstleister der Welt stehen bei uns folgerichtig der Mensch, seine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sowie alle Aspekte rund um die Themen Arbeit, Qualifikation und Weiterbildung im Mittelpunkt. Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 im Arbeitsleben von 500 Millionen Menschen weltweit eine Rolle zu spielen.

Wie wir dieses Ziel erreichen wollen, auf was für Instrumente wir setzen, in welchen Netzwerken wir aktiv sind und an welchen Standards wir unser Engagement für Nachhaltigkeit messen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Zögern Sie nicht, wenn Sie Fragen haben, oder mit uns über unsere Strategie diskutieren möchten. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.



Carlotta Köster-Brons

Leiterin des Hauptstadtbüros  
und CSR-Koordinatorin  
[carlotta.koester-brons@randstad.de](mailto:carlotta.koester-brons@randstad.de)



Ilona Battenfeld

Public Affairs und CSR Specialist  
[ilona.battenfeld@randstad.de](mailto:ilona.battenfeld@randstad.de)

# Unsere Grundwerte

In den Grundsätzen unserer Unternehmensphilosophie haben wir 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 (m/w/d)\* von Randstad gebunden fühlen.



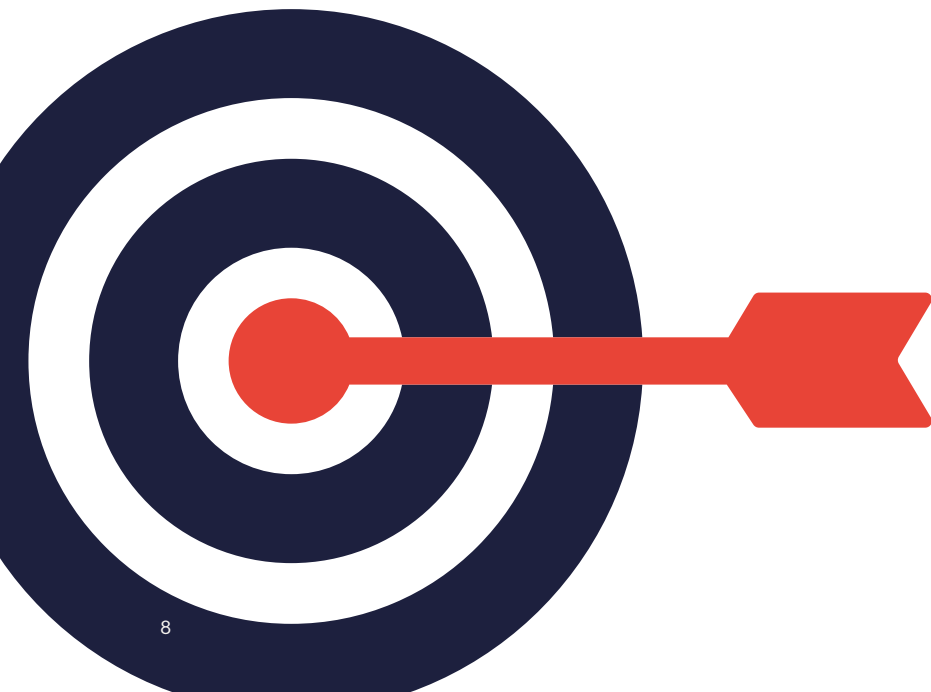
\* Um die Lesbarkeit des Textes zu verbessern, wird für die Bezeichnung von Personen, Funktionen etc. meist die männliche Form verwendet. Sie steht jedoch ausnahmslos für alle Geschlechter.

## Unsere Grundlage für unsere Nachhaltigkeit

Unser Handeln ist geleitet von drei Kernpunkten, um mit unserem Konzept alle Stakeholder zu erreichen:

1. Wir schaffen attraktive Rahmenbedingungen wie faire Entlohnung und Weiterbildungsangebote und leben täglich einen wertschätzenden Umgang entsprechend unserer Randstad Grundwerte.
2. Unsere Unternehmensprozesse sind zertifiziert und unser Handeln orientiert sich an unseren Standards, auf die wir setzen. Dabei ist auch der Tarifvertrag ein wesentlicher Baustein.
3. Wir beteiligen uns an unterschiedlichen Veranstaltungsformaten und gehen unsere Mitgliedschaften aktiv an.

Der Dialog mit Ihnen als Arbeitnehmer, Kunde oder politischer Akteur ist uns wichtig. Wenn Sie Fragen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten haben, freuen wir uns, wenn Sie direkt mit uns in Kontakt zu treten.



# Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Den Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie sehen wir in unserer Verantwortung, Menschen eine sozialversicherungspflichtige Arbeit zu ermöglichen. Dabei legen wir einen starken Fokus auf die Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um bis 2030 im Arbeitsleben von 500 Millionen Menschen weltweit eine Rolle zu spielen, werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin konsequent mit unserem Hauptgeschäft verweben. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Diese dienen weltweit der nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene.



Im Fokus unserer Arbeitsschwerpunkte stehen folgende SDGs:

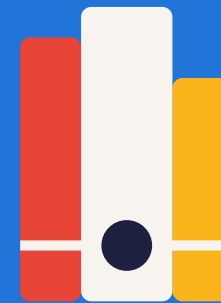


## Ziel 4

### Hochwertige Bildung:

Lernen im Job - Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit

Wir stellen für Menschen inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen sicher. Bildung schärft den Blick für eine nachhaltige Entwicklung. Eigenverantwortung, Demokratieverständnis und Innovationsfähigkeit jedes Einzelnen werden dadurch maßgeblich gefördert. Ein Beispiel, wie wir dieses Ziel umsetzen, ist unser Programm „Lernen im Job“.



## Randstad Weiterbildungsangebot beliebt bei Mitarbeitern

12.000

Weiterbildungsmaßnahmen wurden 2019 durchgeführt

32%

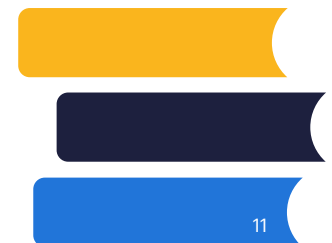
der Mitarbeiter nehmen Weiterbildungsangebote an

Ohne abgeschlossene Ausbildung oder berufliche Erfahrung bzw. Nachweise von Qualifikationen fehlen vielen Menschen berufliche Perspektiven. Randstad bietet Mitarbeitern mit „Lernen im Job“ die Möglichkeit, ihre Kompetenzen zu erweitern und ihre beruflichen Chancen zu verbessern. Durch unterschiedliche Einsätze in Kundenbetrieben entwickeln sie sich automatisch weiter und lernen neue Aufgabengebiete, Unternehmen und Arbeitsplätze kennen, passen sich Rahmenbedingungen an und knüpfen soziale Kontakte. Wir sprechen dabei von „Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit“.

Die erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten dokumentieren wir in einem persönlichen Qualifizierungspass. Dieses Vorgehen ist nur in unserer Branche möglich.

Wenn Mitarbeiter ausreichende Kenntnisse dokumentiert haben, erhalten sie nach erfolgreicher Prüfung beim TÜV Rheinland ein anerkanntes Zertifikat. Aktuell können Mitarbeiter an folgenden Qualifizierungen teilnehmen:

- Lagerassistent
- Produktionsassistent
- Assistent Dialogmarketing





# Erfolgsgeschichte Pietro Scelfo



## Nachgeholt Abschluss ermöglicht beruflichen Aufstieg

Auch Pietro Scelfo profitierte von unserem Angebot. Seit mehreren Jahren war er bei einem Randstad Inhouse Kunden als Fachhelfer im Einsatz, als ihm bessere Jobperspektiven in Aussicht gestellt wurden. Aber der Beförderung stand eine fehlende anerkannte Qualifikation im Weg.

## Der Qualifizierungsplan als Orientierung

Seine Randstad Ansprechpartner unterstützten ihn und zeigten ihm anhand eines Qualifizierungs- und Zeitplans, wie der Weg zu einem Berufs-Zertifikat aussehen kann.

## Zertifizierung durch TÜV und IHK

Den Weg zum Zertifikat bewältigte Pietro Scelfo in zwei Etappen: Zunächst wurde er in das „Lernen im Job“ Programm zum Lagerassistenten aufgenommen und bestand eine schriftliche sowie eine mündliche Prüfung des TÜV Rheinland. Das Programm „Lernen im Job“ ist ein Angebot der [Randstad Akademie](#). Durch das TÜV-Zertifikat und seine Berufserfahrung bestand Pietro Scelfo im Anschluss auch die externe Prüfung zum Fachhelfer Lager/Logistik bei der IHK Wuppertal erfolgreich.

## Erweiterte Einsatzmöglichkeiten

Mit dem Facharbeiterbrief der IHK hat Pietro Scelfo seine Einsatzmöglichkeiten erweitert und neue Herausforderungen gefunden: „Ich habe die Chance bekommen, bei einem Randstad Kunden eine Tätigkeit als Fachkraft Lagerlogistik aufzunehmen. Ich sammle aktuell die ersten Berufserfahrungen in diesem Berufsbild und fühle mich dort sehr wohl. „Sein Fernziel: Sich zum „Disponenten“ in der Logistik zu entwickeln und noch mehr Verantwortung zu übernehmen.“





## Ziel 5 Geschlechter-Gleichstellung

Wir unterstützen Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung. Denn nur so sind Menschen in der Lage, Diskriminierung zu überwinden und sich für ihre Rechte einzusetzen.

Wir bekennen uns zur [Workplace Pride](#) und sind im [Gender Dax](#) vertreten. Seit 2014 hat Randstad ein Diversity Council etabliert, welches sich abteilungsübergreifend mit Projekten zu den Themen Diversity, Antidiskriminierung und Gleichstellung befasst.

Außerdem steht allen Mitarbeitenden Mitarbeitern WDS.eldercare zur Verfügung. Das Betreuungs- und Pflegekonzept unterstützt Mitarbeitende und deren pflegebedürftige Angehörige. Flexible Arbeitszeitmodelle werden bei Randstad entsprechend der Mitarbeitersituation und im Einklang mit den Erfordernissen des Unternehmens angeboten.



## Ziel 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wir tragen unseren Teil dazu bei, ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum durch eine produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern. Unseren Kunden stellen wir das passende Personal bei Engpässen, Auftragsspitzen und anderen unternehmerischen Herausforderungen. So sichern wir unseren Partnern dauerhaften Erfolg und Handlungssicherheit. Weiterhin sind wir auch Mitglied im [UnternehmensForum](#), einem bundesweiten Zusammenschluss von Unternehmen, die Menschen mit Einschränkungen oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen.



## Ziel 10 Weniger Ungleichheiten

Wir setzen uns dafür ein, Ungleichheit zu verringern. Die wirtschaftliche Teilhabe, genauso wie die politische und soziale, stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und hat einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung. Das Diversity Council setzt regelmäßig Projekte zu aktuellen Themen auf. Mitarbeiter in Not werden durch den Sozialfonds des Unternehmens unterstützt. Mit dem [Aktionsplan Inklusion](#) leisten wir unseren Beitrag dazu, ein Selbstverständnis für einen wertschätzenden Umgang mit Menschen mit Behinderung zu schaffen. Wir sind aktive Unterzeichner der [Charta der Vielfalt](#). Das Unternehmensnetzwerk setzt sich für ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld ein.



## Ziel 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir ergreifen Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels. Unser Ziel, den CO<sub>2</sub> Fußabdruck zu verringern, gehen wir aktiv an und überprüfen und verringern anhand unserer Wertschöpfungskette klimarelevante Auswirkungen. Auch im täglichen Arbeitsprozess sind wir innovativ und proaktiv. Seit Mai 2018 bezieht Randstad Deutschland zu 100% Ökostrom. Administrative Prozesse werden systematisch elektronisch erfasst, um dem Ziel eines papierlosen Büros näher zu kommen. Außerdem haben wir elektronische Zeiterfassungssysteme und eine Mitarbeiter App, um Papier zu vermeiden. Deutschlandweit stellen unsere Niederlassungen unseren Mitarbeiter in Kundeneinsätzen bedarfsorientiert E-Bikes zur Verfügung.



# Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

## Materialitätsanalyse zur strategischen Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Materialitätsanalyse – auch Wesentlichkeitsanalyse genannt – ist ein geeignetes Instrument, um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen zu identifizieren. Mit der Fokussierung werden Ressourcen effizienter eingesetzt, Mitarbeiter von der Notwendigkeit von Maßnahmen überzeugt und Stakeholder zielgerichtet und wirkungsvoll informiert.

Um besser zu verstehen, welche Nachhaltigkeitsthemen für die Geschäftstätigkeit und die Erwartungen der Stakeholder wesentlich sind, haben wir eine Materialitätsanalyse durchgeführt. Beteiligte Stakeholder waren Kunden, Bewerber, Angestellte, Zulieferer, Behörden, Investoren, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und Verbände. Basierend auf einem Ranking der Stakeholder (Einflussmöglichkeiten, Wichtigkeit der adressierten Themen und Legitimität der Interessen) analysierten wir die Daten umfassend. Wir identifizierten Kernthemen, die für Randstad relevant sind. Diese bilden die Grundlage unserer bundesweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten.

- **Corporate Governance:** In festgelegten Konzernrichtlinien, Geschäftsgrundsätzen, Handlungsanweisungen, Praxisleitfäden und standardisierten Prozessabläufen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter rechtskonform handeln. Zudem haben wir Richtlinien und Vorgaben festgelegt, die zu ergreifen sind, wenn ein Mitarbeiter Bedenken hinsichtlich möglicher Verstöße äußert.
- **Responsible Lobbying:** Wir legen unser Geschäftsmodell gegenüber unseren Stakeholdern offen dar und schaffen faire Rahmenbedingungen für unsere Zeitarbeitnehmer auf politischer Ebene.
- **Health & Human Safety:** Gute und sichere Arbeitsbedingungen für alle Angestellten von Randstad Deutschland sind für uns selbstverständlich.
- **Mitbestimmung:** Unsere gewählten Arbeitnehmervertreter überprüfen geltende Rechte und Verträge und gestalten unsere Unternehmen mit.
- **Qualifizierung:** Wir investieren in Bildung und bieten Qualifizierungen für unsere Mitarbeiter. Damit tragen wir unseren Teil dazu bei, die Erwerbsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu sichern.
- **Diversity & Inklusion:** Tagtäglich integrieren und inkludieren wir benachteiligte Menschen im Arbeitsmarkt.
- **Datenschutz und -sicherheit:** Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeiter Datenschutzbestimmungen einhalten und sie rechtssicher anwenden.
- **Klimaschutz:** Kontinuierlich reduzieren wir den CO2-Fußabdruck, insbesondere im Bereich Infrastruktur, Beschaffung, Mobilität und im Innovationsmanagement.
- **Gemeinwesen:** Wir unterstützen gemeinnützige Projekte durch Corporate Volunteering und Spenden.

# Das Engagement unserer Mitarbeiter

## 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.

### Marmelade kochen für Frauenobdach

Gemeinsam mit unserem Kunden TE Connectivity stellten unsere Kolleginnen für das Frauenobdach KARLA 51 Marmelade „Mammalade“ zum Verkauf her. In den Räumlichkeiten von Karla 51 trafen sie sich mit weiteren ehrenamtlichen Helfern und zerkleinerten Obst, kochten Marmelade ein und gestalteten die abgefüllten Gläser, bevor sie sie zum Verkauf ausfuhren. Das Obst selbst hatten sie als Spende erhalten, da es für den Verkauf zu reif war. Martina Birthelmer von Randstad war sehr angetan von diesem Aktionstag: „Das gemeinsame Engagement mit unseren Kunden und den ehrenamtlichen Helfern zu erleben, war für mich sehr besonders. Wir sollten öfter eine Auszeit nehmen und anderen helfen. Kleine Dinge bewegen da schon viel.“





Der Erlös der verkauften „Mammalade“ geht an den Verein und davon werden Veranstaltungen für die Frauen und ihre Kinder organisiert. Gerne organisiert der Verein eine Essensausgabe mit musikalischem Rahmenprogramm für Groß und Klein. Randstad unterstützte das Mitarbeiterengagement mit einer finanziellen Förderung.



### Vorbereitung Geflüchteter auf die Arbeitswelt

In der Stadt Brühl bereiten sich „internationale Klassen“ auf den beruflichen Einstieg vor. Unsere Kollegen unterstützten die Teilnehmer in mehreren Terminen. Die Schüler im Alter zwischen 18 und 30 Jahren stammen überwiegend aus süd-östlichen Ländern wie Syrien und Afghanistan. „Unsere Motivation war es, den Menschen, die es schwer in ihrem Leben haben, vor Ort zu unterstützen, ihre eigene Existenz aufzubauen. Unser Wissen und unsere Hilfe erleichterten ihnen den Weg in die Arbeitswelt und wir hoffen, dass auch sie in ihrem Leben ihre individuellen Wünsche und Ziele erfüllen werden.“ Die Kollegen führten einen Lebenslauf-Check durch und bereiteten sie auf Vorstellungsgespräche vor. Auch für individuelle Fragen standen sie mit Rat und Tat zur Seite.

Randstad unterstützte dieses besondere Engagement auch mit einem Beitrag zur Finanzierung eines Notebooks.

## Initiative der Randstad Stiftung „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 eine Kooperation mit einer Hauptschule oder einer vergleichbaren Schulform ein und unterstützen ihre Klasse auf dem Weg der Berufsfindung bis zur Bewerbung um den passenden Ausbildungsplatz. Die Schüler werden von der siebten bis zur neunten Klasse mit altersgerecht aufbereiteten Unterrichtseinheiten an das Berufsleben herangeführt. Die Schüler entdecken ihre Talente, passende Berufe und erhalten durch Betriebsbesichtigungen und -praktika Einblicke in zukünftige Arbeitsfelder.

**Zum Beispiel beim Besuch des Continental Firmensitzes in Frankfurt.**

Das engagierte Patenteam in Eschborn organisierte bei Continental in Frankfurt eine Betriebsbesichtigung, um den Schülern einen Einblick in die Praxis zu bieten. Unternehmensvertreter stellten den Schülern die Geschichte des Unternehmens vor und führten anhand der Berufsfelder die hohen Anforderungen an Bewerber aus. Bei einem informativen Rundgang durch die Betriebsstätte konnten sie sich zum Ende in der Lehrwerkstatt im Feilen und Gewindeschneiden erproben. „Der AHA-Effekt der Unternehmensbesichtigung ist für Schüler unersetzbar. Hier wird ihnen klar, wie wichtig ihre schulischen Leistungen für eine attraktive Lehrstelle sind,“ so Ulf Fröhlich, einer der Paten in Eschborn. „Aus solchen Momenten schöpfe ich immer wieder die Motivation, weiterhin als Pate zur Verfügung zu stehen.“

## Förderung der Joblinge e.V.

Vor allem junge Menschen mit „Vermittlungshemmnissen“, kaum Vorbildern oder schulischen Erfolgserlebnissen werden durch die **Initiative Joblinge** bei der Suche nach einer Ausbildung oder

Arbeit unterstützt. Aufgrund ihres bisherigen Lebensweges erhielten sie außerdem finanziell oder sprachlich keine ausreichende Förderung.

So auch Martin\* aus Frankfurt. Er hat seine Mutter mit 13 Jahren und seinen Vater Anfang 2019 an den Krebs verloren. Mit 21 Jahren hat er einen erweiterten Hauptschulabschluss. Die Initiative Joblinge bot ihm eine Struktur, Handwerkszeug und das nötige Selbstvertrauen, um sich auf die Suche nach einer Ausbildungsstelle zu begeben. Kooperierende Unternehmen boten darüber hinaus Praktika an. Die Betreuer von Joblinge und seine Mentorin Ilona Battenfeld von Randstad begleiteten ihn bei seiner Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen. „Es ist schon verblüffend, dass allein mein Zuhören und Mitdenken einem Menschen so viel Kraft und Stärke verleihen kann.“ So das Resümee der Mentorin von Martin. Fleiß, Beharrlichkeit und nicht zuletzt seine individuellen Stärken zahlten sich am Ende aus. Er bekam eine Lehrstelle in einem Baumarkt, in dem er bereits während eines Praktikums überzeugen konnte.

\*Name geändert



Video: „Joblinge“

<https://www.youtube.com/watch?v=JpOQ5nwXsvo>

# Standards, Zertifizierungen und Auszeichnungen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an folgenden Standards und Zielsetzungen:

- Die [zehn Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen](#) zu Menschenrechten, Arbeitswelt, Umwelt und Antikorruptionsvorschriften
- Kernarbeitsnormen der [Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#)
- ISO Zertifizierungen:
  - ISO 45001 Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme
  - ISO DIN EN 9001:2015 im Qualitätsmanagement für den Geltungsbereich „Personaldienstleistungen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung“
  - ISO 45001:2018 Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement im Bereich „Zeitarbeitsunternehmen“
- TÜV.com geprüfter Datenschutz: Das [Zertifikat](#) bestätigt, dass die Regelungen der Datenschutz Grundverordnung der Euro-

päischen Union (DSGVO) bei Randstad Deutschland umgesetzt werden und der Schutz der Daten aller Geschäftspartner sichergestellt ist.

- In ausgewählten Standorten sind wir vom TÜV Rheinland Cert GmbH als zugelassener 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).

Des Weiteren gibt Randstad jährlich eine [DNK](#) Erklärung ab: Die Randstad Deutschland GmbH & Co. KG ist in der Datenbank des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) gelistet und macht damit die unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen transparent. Es ist uns wichtig, einen externen Sparringspartner zu haben, der uns ein Feedback gibt und uns kontinuierlich hilft, uns zu verbessern.

Darüber hinaus sind wir vertreten im

- FTSE4Good Index
- Dow Jones Sustainability Index
- und im Gender Dax

Wir sind Gewinner des

- [Hack2Sol Wettbewerb von SAP](#). Dafür konzipierte Randstad einen Prototyp für eine mobile Arbeitsplatzbegehung per App.

Wir sind stolz auf folgende Auszeichnung:

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat Randstad Deutschland für den „[Aktionsplan-Inklusion](#)“ 2019 geehrt. Randstad ist damit eines von neun Unternehmen, die laut [BMAS](#) einen Aktionsplan veröffentlicht haben.



# Netzwerke und Mitgliedschaften

Der Austausch mit anderen Stakeholdern ist für uns selbstverständlich. Wir greifen gemeinsam Trends und Impulse der Arbeitswelt von Morgen auf. Wir sind davon überzeugt, dass der kontinuierliche Austausch mit anderen Akteuren unverzichtbar ist, um unsere Ziele zu erreichen. Wir engagieren uns daher u.a. hier:

[BDA](#) (Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände), [BAP](#) (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V.), [Wirtschaftsrat](#), [Grüner Wirtschaftsdialog](#), [Phineo](#), [Charta der Vielfalt](#), [Internationale Wochen gegen Rassismus](#), [Personalforum Inklusion](#), [Joblinge e.V.](#), [UnternehmensForum](#) und dem [Zero Accident Forum \(ZAF\)](#).

Randstad ist Mitglied bei der Initiative [Klischeefrei](#). Diese unterstützt junge Menschen klischeefrei ihren Beruf zu finden. Ziel ist es, geschlechtergerechte Berufs- und Studienorientierung bundesweit zu etablieren.



# 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 49.000 Mitarbeitern und rund 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 2,06 Milliarden Euro (2019). 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 23,7 Milliarden Euro (Jahr 2019), über

649.000 Mitarbeiter im täglichen Einsatz, und rund 4.900 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 Jäger.

Verantwortlich  
Randstad Deutschland Pressestelle  
Petra Timm  
Helfmann-Park 8  
65760 Eschborn  
Fon 0 61 96 / 4 08-17 70  
Fax 0 61 96 / 4 08-17 75  
E-Mail: [presse@randstad.de](mailto:presse@randstad.de)  
[www.randstad.de](http://www.randstad.de)

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter [www.randstad.de](http://www.randstad.de)



## Impressum

Randstad Deutschland (Hrsg.)  
CSR-Bericht  
Stand: Januar 2021

© Randstad Deutschland GmbH & Co. KG,  
Helfmann-Park 8, 65760 Eschborn  
E-Mail: [presse@randstad.de](mailto:presse@randstad.de)

Registergericht: AG Frankfurt am Main, HRA 30640