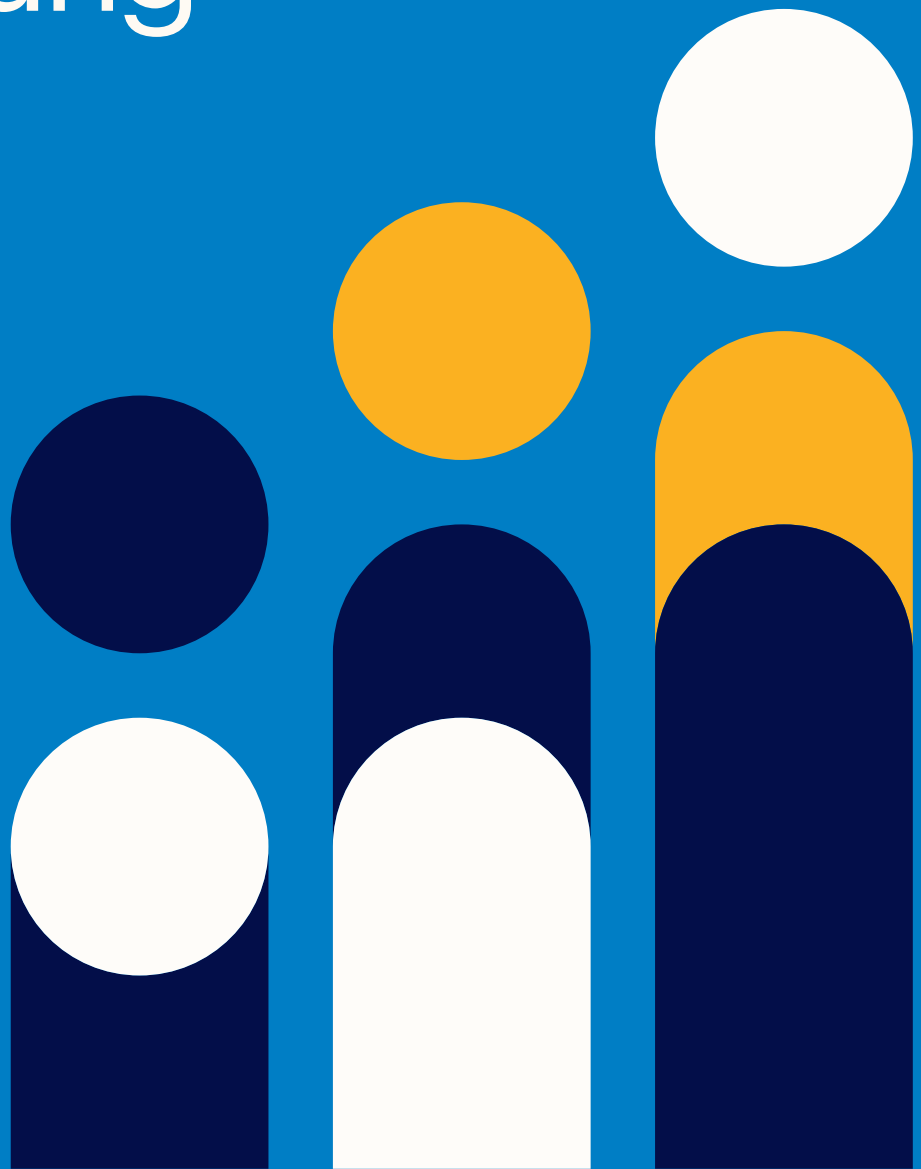


Ergebnisse: 1. Quartal 2018

# Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



# Randstad

## ifo-Personalleiterbefragung

### Die Ergebnisse im 1. Quartal 2018

Im Auftrag von Randstad Deutschland befragt das ifo-Institut vierteljährlich circa 1 000 deutsche Personalleiter nach der Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen. Mit Hilfe der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und ob strukturelle Änderungen oder konjunkturelle Einflüsse erkennbar werden. Darüber hinaus werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfrage im ersten Quartal hat den Umgang der Unternehmen mit der Datenschutzgrundverordnung, die EU-weit ab dem 25. Mai 2018 verpflichtend für alle Mitgliedsstaaten gilt, im Fokus.

Nach Wirtschaftsbereichen sortiert, stammten im aktuellen Quartal 39 % der antwortenden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 19 % aus dem Handel und 41 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 45 % waren die größte Gruppe der teilnehmenden Firmen Unternehmen mit weniger als 49 Beschäftigten. 36 % der Antworten stammten von Unternehmen mit 50 - 249 Angestellten. Weitere 10 % der Antworten kamen von Unternehmen, die zwischen 250 und 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und etwa 9 % des Rücklaufs entfiel auf Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten. Umfragegewichte stellen sicher, dass die Ergebnisse repräsentativ für die deutsche Wirtschaft sind.

### Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Quartalsweise werden die Personalleiter zu Art und Umfang der Anwendung von Flexibilisierungsinstrumenten in ihrem Unternehmen befragt. Mit Hilfe der Antworten lässt sich untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert. Wie die Ergebnisse in Abbildung 1 zeigen, flexibilisiert nahezu jedes Unternehmen seinen Personalbestand über einen Auf- beziehungsweise Abbau von Überstunden (97 %). Auch Arbeitszeitkonten (90 %) sowie innerbetriebliche Um- bzw. Versetzungen (85 %) werden in den meisten Unternehmen angewendet. In mehr als zwei Drittel der Unternehmen werden außerdem befristete Verträge sowie Minijobs zur Flexibilisierung ihres Personalbestands eingesetzt (jeweils 73 %). Das Anstellen von Zeitarbeitern (59 %) oder freien Mitarbeitern (44 %) sowie das Outsourcen von Angestellten (49 %) sind ebenfalls weit verbreitete Flexibilisierungsmaßnahmen.

Während der Einsatz von Überstunden, Arbeitszeitkonten und innerbetrieblicher Versetzung über die letzten Jahre (nahezu) konstant geblieben ist, war bei den anderen Flexibilisierungsinstrumenten ein kontinuierliches Sinken in der Anwendungshäufigkeit zu beobachten. Am aktuellen Rand scheint sich der schleichende Rückgang dieser Flexibilisierungsinstrumente jedoch abzuschwächen: Der Einsatz von Minijobs ist verglichen mit dem 1. Quartal 2016 konstant geblieben und auch die Anwendung von Zeitarbeit ist nur minimal, um 1 %, zurückgegangen. Das Outsourcen von Beschäftigten wurde verglichen mit 2016 sogar wieder etwas häufiger angewendet. Lediglich bei der Anwendung von befristeten Verträgen und freien Mitarbeitern ist ein weiterer Rückgang in der Häufigkeit zu beobachten.

## Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

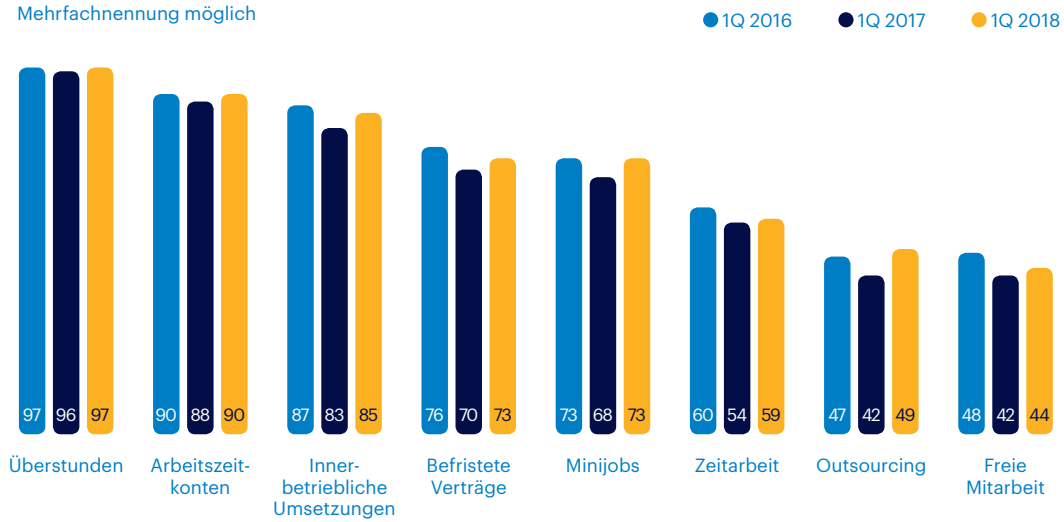


Abbildung 1

# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Diejenigen Unternehmen, die ein Instrument anwenden, werden neben der Frage nach der generellen Anwendung auch um eine Einschätzung zur gegenwärtigen Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahme für ihr Unternehmen gebeten. Die Bedeutung der verschiedenen Instrumente kann jeweils mit „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ bewertet werden. Aus dem Saldo der Anteile der Antworten „hohe Bedeutung“ und „niedrige Bedeutung“ wird dann ein Indikator berechnet, der im Folgenden näher betrachtet wird.

Im Gegensatz zur Anwendungshäufigkeit hat die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten seit 2013 stetig zugenommen. Dies gilt für die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten insgesamt sowie auch für die einzelnen Instrumente. Bei Eingrenzung des Betrachtungszeitraums auf die letzten drei Jahre wird allerdings

deutlich, dass der Bedeutungsaufschwung der innerbetrieblichen Umsetzung zuletzt stagnierte. Die Bedeutung von freier Mitarbeit sowie Outsourcing ging in den letzten 12 Monaten sogar leicht zurück. Detailliertere Analysen deuten darauf hin, dass diese Entwicklung vor allem auf den Handel – und im Fall der freien Mitarbeit auch auf den Dienstleistungssektor – zurückzuführen ist. Denn im Verarbeitenden Gewerbe ist die Bedeutung dieser drei Instrumente auch im verkürzten Betrachtungszeitraum weiter gestiegen.

Den höchsten Saldo erreichen dabei regelmäßig die Instrumente Arbeitszeitkonten und Überstunden, deren Salden als einzige über alle Sektoren hinweg im positiven Bereich liegen. Im Verarbeitenden Gewerbe lag darüber hinaus auch der Saldo von Zeitarbeit erneut im positiven Bereich. Generell fällt auf, dass Flexibilisierungsinstru-

## Die Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente

Indikator als Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung

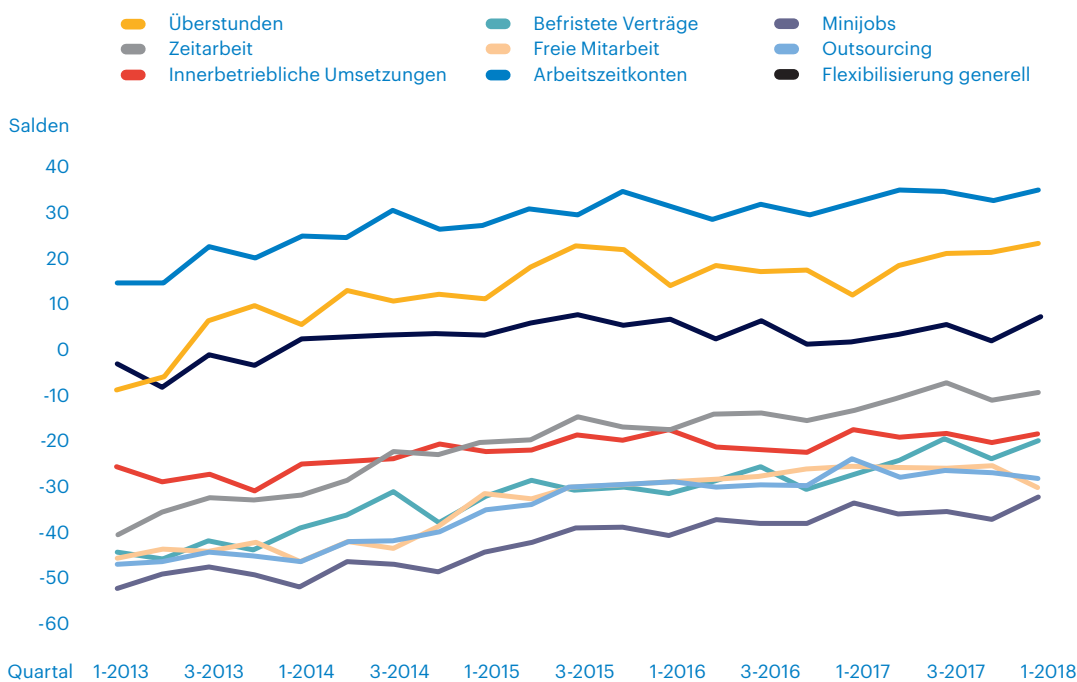


Abbildung 2

menten im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Dienstleistungsbereich eine deutlich höhere Bedeutung beigemessen wird als im Handel. Es scheint, als ob die einzelnen Flexibilisierungsinstrumente im Verarbeitenden Gewerbe als besonders wichtig empfunden werden, denn die Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe messen den (meisten) Flexibilisierungsinstrumenten die höchste Bedeutung bei.<sup>1</sup>

Eines dieser Instrumente, das besonders wichtig für das Verarbeitende Gewerbe zu sein scheint, ist die Zeitarbeit. 76 % der Unternehmen in diesem Sektor geben an, sie anzuwenden. Im Handel und im Dienstleistungsbereich sind es nur jeweils (knapp) die Hälfte. Dazu passend liegt

der Anteil der Firmen, der dabei die Bedeutung von Zeitarbeit als hoch einschätzte, mit 30 % deutlich über dem der anderen Sektoren (Handel: 6 %, Dienstleistungen 7 %).

Was die Anwendung der Zeitarbeit über die Größenklassen hinweg angeht, zeigt sich – wie in Abbildung 3 dargestellt, dass diese mit zunehmender Größe der Unternehmen steigt: Während nur 40 % der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten Zeitarbeit anwenden, sind es bei den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten schon 89 %. Dies spiegelt sich auch in der Bewertung der Bedeutung wider, die mit zunehmender Größe als wichtiger eingeschätzt wird.

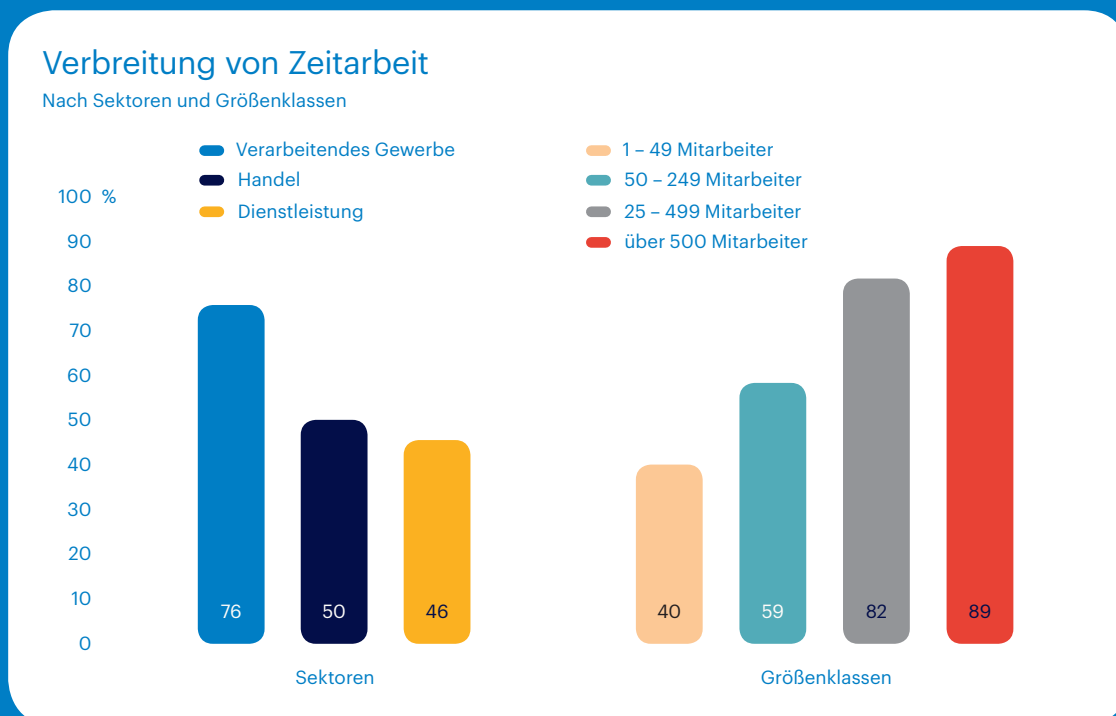


Abbildung 3

<sup>1</sup> Die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes schätzten die Bedeutung von Überstunden, Arbeitszeitkonten, innerbetrieblicher Umsetzung, Zeitarbeit sowie befristeten Verträgen deutlich höher ein als die Firmen der anderen Wirtschaftssektoren. Bei freier Mitarbeit und Outsourcing lag das Niveau gleichauf mit dem der anderen Sektoren. Die Bedeutung von Minijobs hingegen scheint insbesondere im Dienstleistungssektor als hoch eingeschätzt zu werden.

# Sonderfrage im 1. Quartal 2018

## Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Seit dem 25. Mai gilt die von der EU erlassene neue Datenschutzgrundverordnung, kurz DSGVO. Sie regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen und stellt eine Vereinheitlichung der bislang unterschiedlichen nationalen Gesetze und Richtlinien dar. Ihr Ziel ist es, einerseits den Schutz personenbezogener Daten innerhalb der Europäischen Union sicherzustellen und andererseits den freien Datenverkehr innerhalb des europäischen Binnenmarktes zu gewährleisten.

Für die Verbraucher bedeutet die neue DSGVO einen deutlich umfassenderen Schutz ihrer Daten innerhalb der EU als bislang. Die DSGVO schreibt beispielsweise den Grundsatz der Transparenz jeglicher Datenverarbeitung für die betroffenen Personen vor und enthält darüber hinaus das Recht auf Vergessenwerden, also endgültige Löschung der eigenen Daten, sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit, also das Mitnehmen der eigenen Daten zu einem anderen Anbieter. Für die Datenerheber und -verarbeiter hingegen bedeutet die neue DSGVO erst einmal viel Arbeit. Potentiell bietet die DSGVO allerdings auch Vorteile für die Unternehmen, z. B. was die Transparenz von Prozessen oder einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Unternehmen außerhalb der EU, die die Daten ihrer Kunden weniger schützen, angeht. Zwar ist das Thema Datenschutz sowie ein großer Teil der in der DSGVO enthaltenen Regeln und Vorschriften – zumindest für die deutschen Unternehmen – nicht neu; im Grunde stellt die DSGVO nur eine Erweiterung des bislang geltenden Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) dar. Neu aber ist das Strafmaß bei Regelverstößen: Waren die

drohenden Strafen bislang recht gering – das deutsche BDSG bezifferte das maximale Bußgeld auf 300 000 Euro, sind für die effektive Durchsetzung des Datenschutzrechts nun weitaus höhere Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes vorgesehen.<sup>2</sup> Diese drastischen Strafen veranlassen die Firmen, das Thema DSGVO nun weit oben auf die Agenda zu setzen. Denn angesichts des bislang schwachen Sanktionsrahmens spielte das Thema Datenschutz in vielen europäischen Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle, so dass sehr viele Unternehmen beim Umsetzen der DSGVO nun gefühlt „Neuland“ betreten.

Seit Wochen werden Erforderlichkeit, Sinn und Umsetzbarkeit der neuen DSGVO in Wirtschaft und Medien kontrovers diskutiert. Da die Personalleiter – als Verantwortliche für Umsetzung und Einhaltung – in besonderer Weise von der DSGVO betroffen sind, hat die Randstad ifo Personalleiterbefragung kurz vor dem Inkrafttreten der Verordnung rund 1 000 deutsche Personalleiter zu diesem Thema befragt.

Seit Wochen werden Erforderlichkeit, Sinn und Umsetzbarkeit der neuen DSGVO in Wirtschaft und Medien kontrovers diskutiert. Da die Personalleiter – als Verantwortliche für Umsetzung und Einhaltung – in besonderer Weise von der DSGVO betroffen sind, hat die Randstad ifo Personalleiterbefragung kurz vor dem Inkrafttreten der Verordnung rund 1 000 deutsche Personalleiter zu diesem Thema befragt.

<sup>2</sup> Darüber hinaus gibt es noch weitere, nationale Sanktionsmöglichkeiten. So können beispielsweise Gewinne aufgrund des Verstoßes gegen die DSGVO eingezogen werden.

# Bewertung der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) aus der Sicht der Personalleiter

In der Gesamtschau zeigen die Befragungsergebnisse, dass die Personalleiter die neue DSGVO überwiegend kritisch sehen: Für 76 % der Befragungsteilnehmer überwiegen die negativen Aspekte. Dabei spielt es praktisch keine Rolle, in welchem Wirtschaftssektor die Unternehmen angesiedelt sind, da die Unterschiede sehr gering ausfallen. Besonders problematisch scheint die neue DSGVO vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen zu sein. Wie Abbildung 4 darstellt, ist der Anteil, der die DSGVO kritisch bewertet, unter den kleineren Unternehmen (bis maximal 249 Beschäftigte) um bis zu knapp 10 % höher als unter den größeren Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte). Wie die Kommentare widerspiegeln, bewegt die kleinen und mittelständischen Unternehmen vor allem auch die Angst vor der bereits anlaufenden Abmahn-Maschinerie wegen (angeblicher) Verstöße gegen die DSGVO.

Insgesamt am häufigsten wird der Aufwand, den die Umsetzung der DSGVO-Richtlinien mit sich bringt, als negativer Punkt genannt (67 %).<sup>3</sup> Zum einen sind hier die teilweise nicht unerheblichen Kosten der Umsetzung zu nennen: 40 % geben an, dass sie die Umstellung zwi-

schen 1 000 und 10 000 Euro kostet, weitere 39 % beziffern die Kosten sogar auf bis zu 50 000 Euro. 9 % schätzen die Kosten auf 50 000 bis 100 000 Euro, 5 % auf über 100 000 Euro. Darüber hinaus erzeugen die Umstellung und die neuen Dokumentationsvorschriften auch einen enormen Arbeitsaufwand. Außerdem werden von vielen Personalleitern die Sinnhaftigkeit sowie die zu hohe Komplexität der DSGVO-Vorschriften bemängelt (4 bzw. 6 %).

Wenngleich auch für den Großteil der Unternehmen die negativen Aspekte die positiven überwiegen, so können die Personalleiter der neuen DSGVO aber durchaus auch Gutes abgewinnen. Für knapp ein Viertel der Unternehmen – hierunter vor allem die größeren – überwiegen sogar die positiven Aspekte. Innerhalb der Sektoren sehen die Dienstleister am meisten positive Seiten an der DSGVO (26 %), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (24 %). Am seltensten überwiegen für die Händler die positiven Aspekte (21 %). Auf die Frage, was sie an der DSGVO inhaltlich positiv finden, wird am häufigsten der verbesserte Schutz von Daten genannt (30 %). 22 % empfinden es zudem als vorteilhaft, dass die neue DSGVO zu

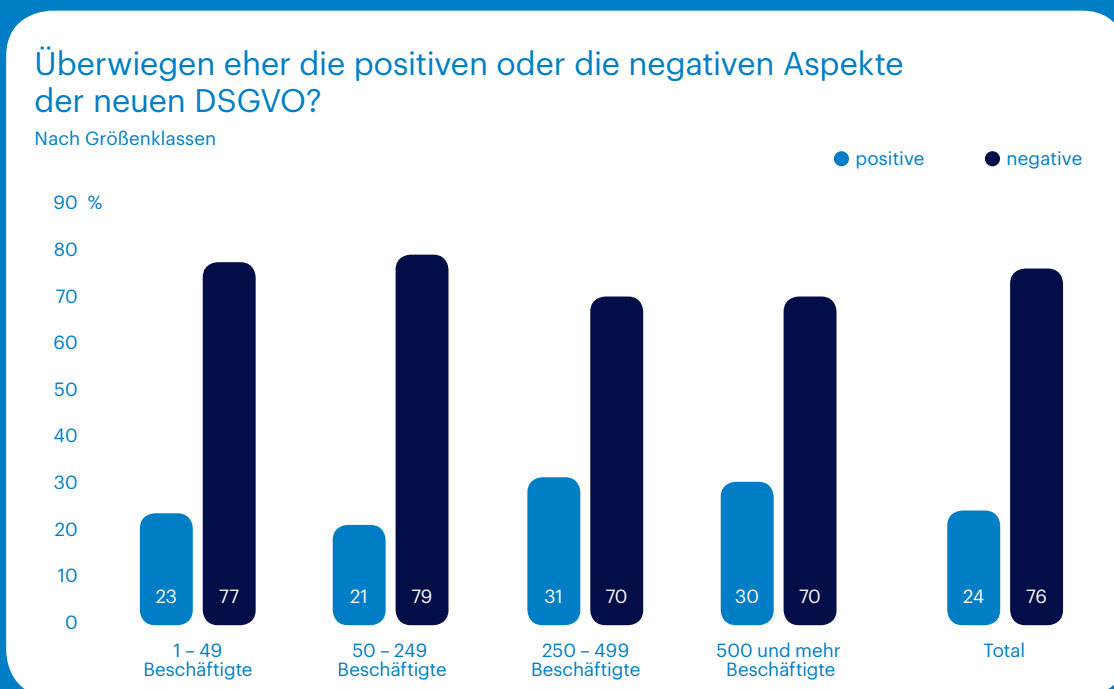


Abbildung 4

<sup>3</sup> Diese 67 % beziehen sich auf die tatsächliche Anzahl der Antworten auf die Frage nach negativen Aspekten der neuen DSGVO. Da auf offene Fragen üblicherweise nur ein Teil der Befragungsteilnehmer antwortet, wird im Folgenden bei offenen Fragen nur der Anteil an den eingegangenen Antworten und nicht an der Gesamtmenge der Befragungsteilnehmer ausgewiesen.

einer Sensibilisierung im Umgang mit personenbezogenen Daten und für das Thema Datenschutz insgesamt führen dürfte. Außerdem wird häufig die Vereinheitlichung der Regeln innerhalb der EU genannt (5 %). Weitere 5 % bewerten es als Mehrwert, dass die DSGVO sie zu einer Überprüfung der bestehenden Prozesse sowie ggf. zur Erarbeitung transparenterer Prozesse veranlasst. Einige Unternehmen erwarten durch den erweiterten Datenschutz zudem Wettbewerbsvorteile gegenüber außerhalb der EU ansässigen Unternehmen, die weniger Datenschutz und -sicherheit (an)bieten.

Was das Bewusstsein für Datenschutz angeht, sehen viele Unternehmen angesichts der drohenden Strafen jedenfalls noch Nachholbedarf bei ihren Beschäftigten. Insgesamt hält ein Viertel der Personalleiter das Datenschutzbewusstsein seiner Belegschaft für stark ausgeprägt, etwas mehr als die Hälfte attestiert den Mitarbeiter/innen ein leicht ausgeprägtes Bewusstsein für Datenschutzthemen. Gut ein Fünftel sieht hingegen noch dringenden Nachholbedarf. Über die Wirtschaftssektoren hinweg sind kaum Unterschiede zu verzeichnen, dafür wird jedoch bei der Betrachtung über die Größenklassen hinweg ein Muster sichtbar: mit steigender Größe des Unternehmens steigt auch das (vermutete) Datenschutzbewusstsein der Mitarbeiter/innen.

Was die Ursache angeht, wäre es naheliegend anzunehmen, dass größere Unternehmen bislang häufiger unter die Regelungen zur verpflichtenden Etablierung eines Datenschutzbeauftragten gefallen sind.<sup>4</sup> Darüber hinaus dürften sie generell mehr Ressourcen (frei) haben, um ein oder mehrere Mitarbeiter/innen dafür abzustellen, sich gezielt mit dem Thema Datenschutz auseinanderzusetzen und die übrigen Beschäftigten darüber zu informieren bzw. über die Einhaltung gewisser Datenschutzstandards zu wachen. Möglicherweise wurde die Notwendigkeit dazu auch vor allem in größeren Unternehmen gesehen, da die Digitalisierung hier zumeist bereits eine größere Rolle spielt als in kleineren Unternehmen, so dass hier mutmaßlich öfter größere Datenmengen auflaufen. Im Umkehrschluss würde dies bedeuten, dass kleinere Unternehmen sich erstens bislang häufiger weniger stark mit dem Thema Datenschutz beschäftigt haben und zweitens, dass sie auch über weniger finanzielle und personelle Ressourcen verfügen, um dies zu tun. Dies würde auch erklären, weshalb vor allem die kleineren Unternehmen in Bezug auf die neue DSGVO verunsichert sind und besonders stark die drohende Abmahn-Welle fürchten.

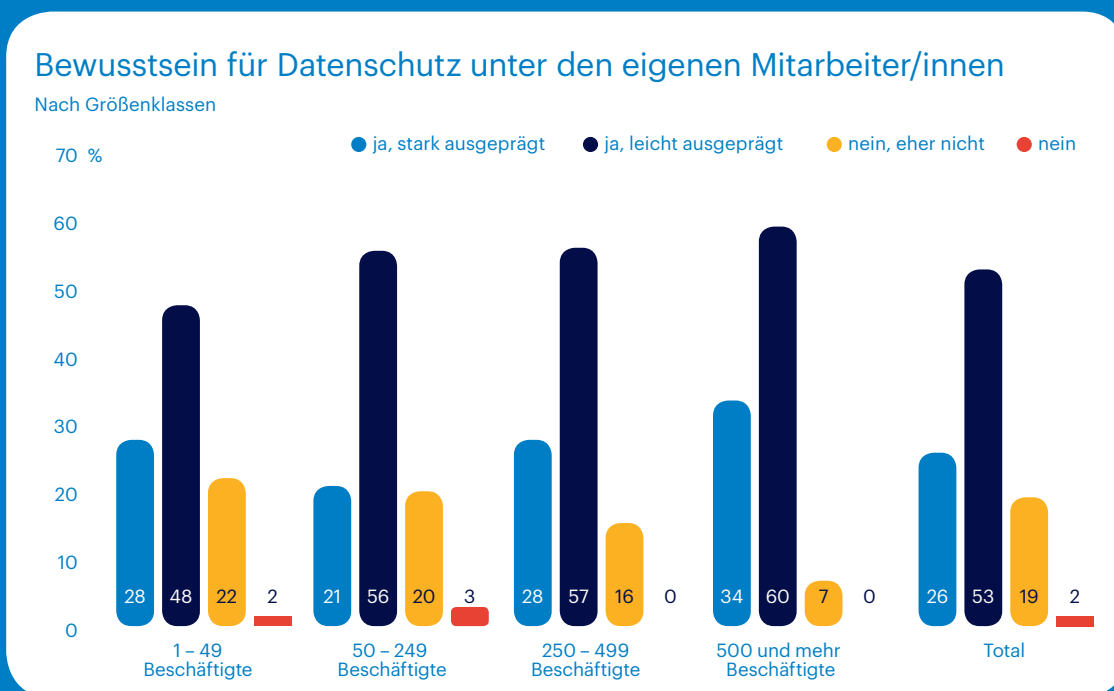


Abbildung 5

<sup>4</sup> Unter dem alten Bundesdatenschutzgesetz war dies für alle nicht-öffentlichen Einrichtungen der Fall, wenn a) mehr als neun Mitarbeiter mit der automatisierten oder b) mehr als neunzehn Mitarbeiter mit der manuellen Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten befasst sind. Oder wenn a) eine automatisierte Verarbeitung von personenbezogenen Daten stattfindet, die einer Vorabkontrolle unterliegen oder b) personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung, der anonymisierten Übermittlung oder für Zwecke der Markt- und Meinungsforschung automatisiert verarbeitet werden.



# Umsetzung der neuen DSGVO

Um sich ein klareres Bild davon machen zu können, was es bedeutet, die neuen Vorschriften umzusetzen, wurden die Personalleiter zu der Art der anfallenden Daten, zu den betroffenen Prozessen sowie zu den Maßnahmen der Umsetzung und Information der Mitarbeiter befragt.

Die DSGVO dreht sich zentral um den Begriff der personenbezogenen Daten. Zu eruieren, welche Daten genau unter diesen Begriff fallen, ist allerdings nicht ganz trivial. Die DSGVO definiert in Artikel 4 personenbezogene Daten als „Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung, wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind“. Dazu gehören also neben Daten wie Name, Kontodaten, Adresse oder Telefondaten auch IP-Adressen oder Cookies. Demzufolge fallen in der Regel die meisten Geschäftsprozesse unter die Verarbeitung von personenbezogenen Daten.

Wie Abbildung 6a darstellt, arbeiten die befragten Unternehmen hauptsächlich mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und Bewerbern. Im Verarbeitenden Gewerbe werden vor allem die Daten von Mitarbeitern (94 %), Bewerbern (74 %) und Lieferanten (59 %) überdurchschnittlich häufig genannt. Im Handel hingegen sind insbesondere die Daten von Kunden relevant (79 %).

Während bei der Betrachtung über die Wirtschaftssektoren kein Muster zu erkennen ist, offenbart der Blick auf die Antwortverteilung über die Größenklassen hinweg – wie in Abbildung 6b – eine gewisse Dynamik: mit steigender Größe der Unternehmen steigt auch die Nutzungshäufigkeit der Datengruppen (mit Ausnahme der Lieferanten). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass in größeren Unternehmen mehr Daten zusammenlaufen und u.a. deswegen hier die Durchdringung mit digitalen Technologien bereits weiter vorangeschritten ist als in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Ein höherer Grad der Digitalisierung in größeren Unternehmen wird auch bei der Frage, ob die Prozesse, die das Arbeiten mit personenbezogenen Daten betreffen, vorwiegend analog oder digital sind, deutlich. Denn während, wie in Abbildung 7 dargestellt, 73 % der kleinen

## Gruppen von personenbezogenen Daten, mit denen hauptsächlich in den Unternehmen gearbeitet wird

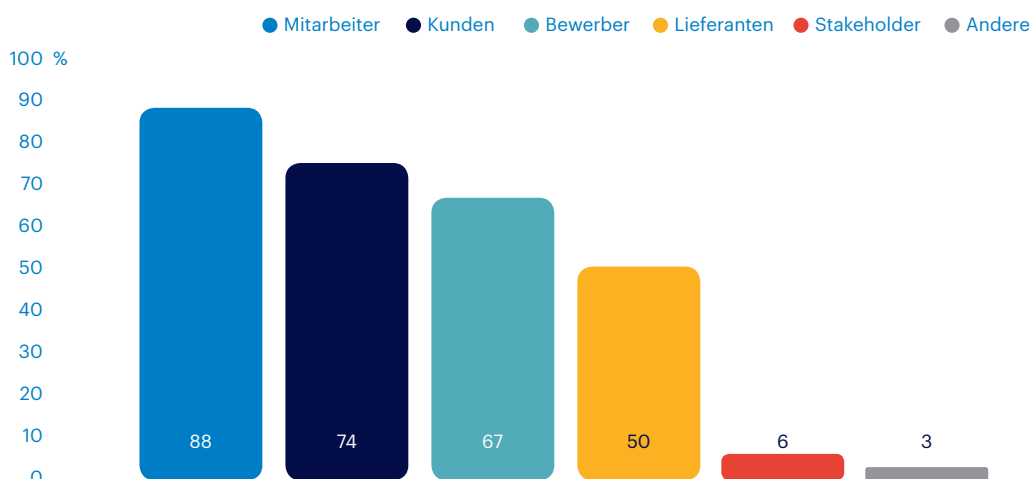


Abbildung 6a

Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten angeben, die Prozesse seien primär digital, steigt dieser Anteil über die Größenklassen hinweg kontinuierlich an und erreicht den Spitzenwert von 89 % bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Diese Zahlen sind insofern erstaunlich, als dass sie offenbaren, dass noch immer bei fast einem Drittel (27 %) der kleinen Unternehmen analoge Prozesse dominieren. Einen Einfluss darauf, wie sie das Verhältnis von positiven und negativen Aspekten der DSGVO einschätzen, scheint es aber nicht zu geben.

Die Personalleiter wurden auch danach gefragt, in welchem Bereich die Umsetzung der DSGVO den größten Aufwand verursacht (wobei Mehrfachnennungen möglich waren). Demnach wird die Dokumentation als der aufwendigste Bereich der DSGVO-Umsetzung gesehen (64 % der Unternehmen nannten diesen Punkt), gefolgt von der Unternehmensorganisation (56 %) sowie der Überprüfung und Neustrukturierung von Prozessen (44 %). Verträge wurde von 29 % genannt, Technik von 14 %, 4 % sonstiges. Über die Wirtschaftssektoren und Größenklassen hinweg lassen sich keine speziellen Tendenzen feststellen.

Bei der Umsetzung der neuen Verordnung greifen insgesamt knapp 60 % der Unternehmen auf externe Unterstützung zurück, 10 % legen die Umstellung komplett in fremde Hände, 47 % setzen sie intern und extern um. 43 % bewerkstelligen die Umsetzung ausschließlich aus unternehmenseigenen Mitteln. Zusätzliches Personal will aber kaum ein Unternehmen dafür einstellen – nur 5 % hat dies bereits getan oder plant es. Dabei steigt die

Wahrscheinlichkeit, einen neuen Job in diesem Bereich anzutreten mit der Unternehmensgröße: bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bejahen nur 3 % die Frage nach einer DSGVO-indizierten Neueinstellung, bei Unternehmen mit 40 bis 499 Mitarbeiter/innen sind es 5 %, bei großen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten signalisieren 11 % Bedarf. Ein Zehntel der Unternehmen will die Umsetzung der DSGVO darüber hinaus zum Anlass nehmen, Datenschutz-unabhängige Neuerungen bzw. Veränderungen vorzunehmen.

Am häufigsten wird eine Überprüfung von (anderen) Prozessen oder Neuerungen in der EDV genannt.

In diesem Zusammenhang wurden die Personalleiter ebenfalls nach den Auswirkungen der DSGVO auf ihre Social-Media-Aktivitäten befragt. Dies ist auch insofern interessant, als dass die Ergebnisse nicht nur auf die befragten Unternehmen, sondern prinzipiell auf alle im beruflichen Kontext in sozialen Netzwerken engagierten Erwerbstätigen, darunter auch die Gruppe der Freiberufler, zutreffen dürften. Insgesamt geben 24 % an, dass die DSGVO Einfluss auf ihre Aktivitäten in sozialen Netzwerken hat, 29 % verneinen dies. 47 % geben an, Social-Media kaum bis gar nicht zu nutzen. Am wenigsten werden diese Kanäle im Verarbeitenden Gewerbe genutzt (45 %); im Handel und im Dienstleistungsbereich sind dagegen immerhin 66 % in sozialen Netzwerken aktiv. Interessant ist, dass die Nutzung von sozialen Netzwerken mit steigender Größe der Unternehmen deutlich zunimmt und damit auch die Auswirkungen, die die DSGVO darauf hat.

### Gruppen von personenbezogenen Daten, mit denen hauptsächlich in den Unternehmen gearbeitet wird

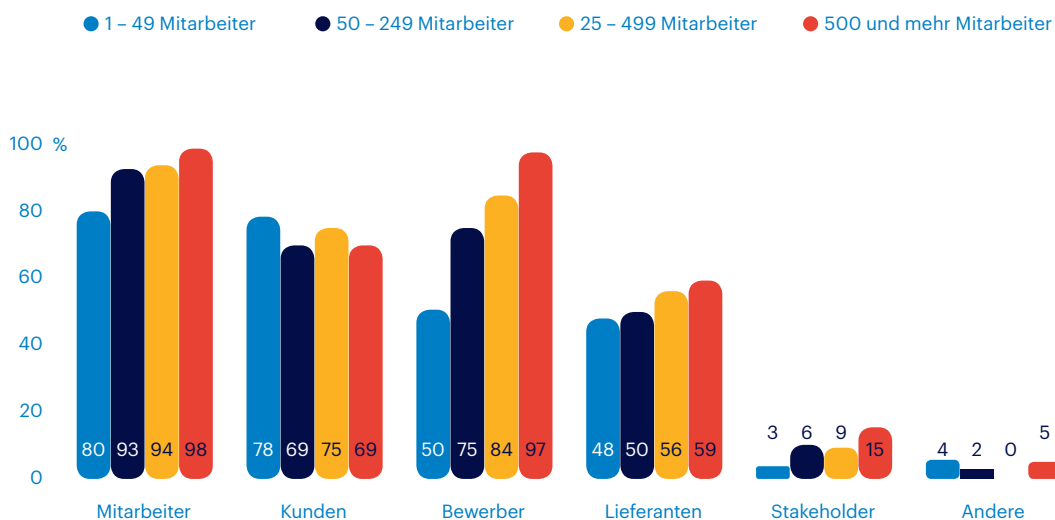


Abbildung 6b

Ist die Anpassung der Prozesse und Strukturen an die DSGVO erfolgt, müssen noch die Beschäftigten über die neuen Vorgaben und den unternehmensinternen Umgang damit in Kenntnis gesetzt werden. Den Befragungsergebnissen zufolge setzt dabei das Gros der Personalleiter auf Mitarbeiterschulungen (40 %) und Informationen via Intranet, Newsletter oder Anschreiben (37 %).

Weitere 8 % planen, eine Informationsveranstaltung abzuhalten. Jeweils 3 % wollen ihre Beschäftigten eine Datenschutzvereinbarung unterzeichnen lassen oder die neuen Bestimmungen im Arbeitsvertrag festhalten, einen Datenschutzbeauftragten für die Verbreitung und Durchsetzung einsetzen oder planen nichts dergleichen zu tun.

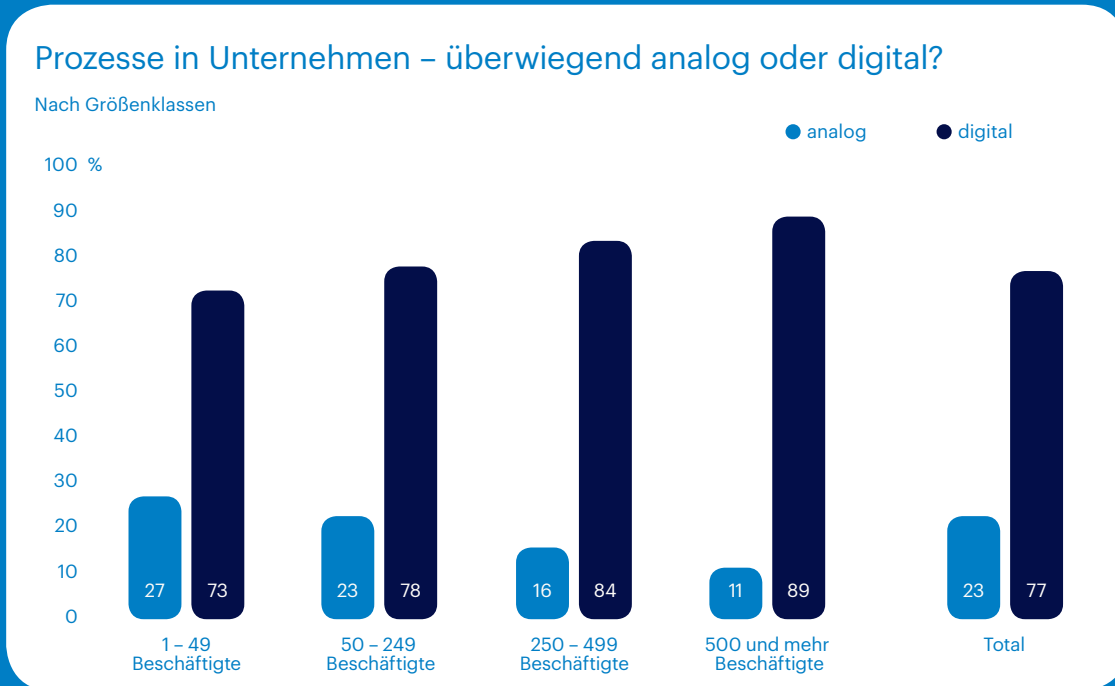


Abbildung 7

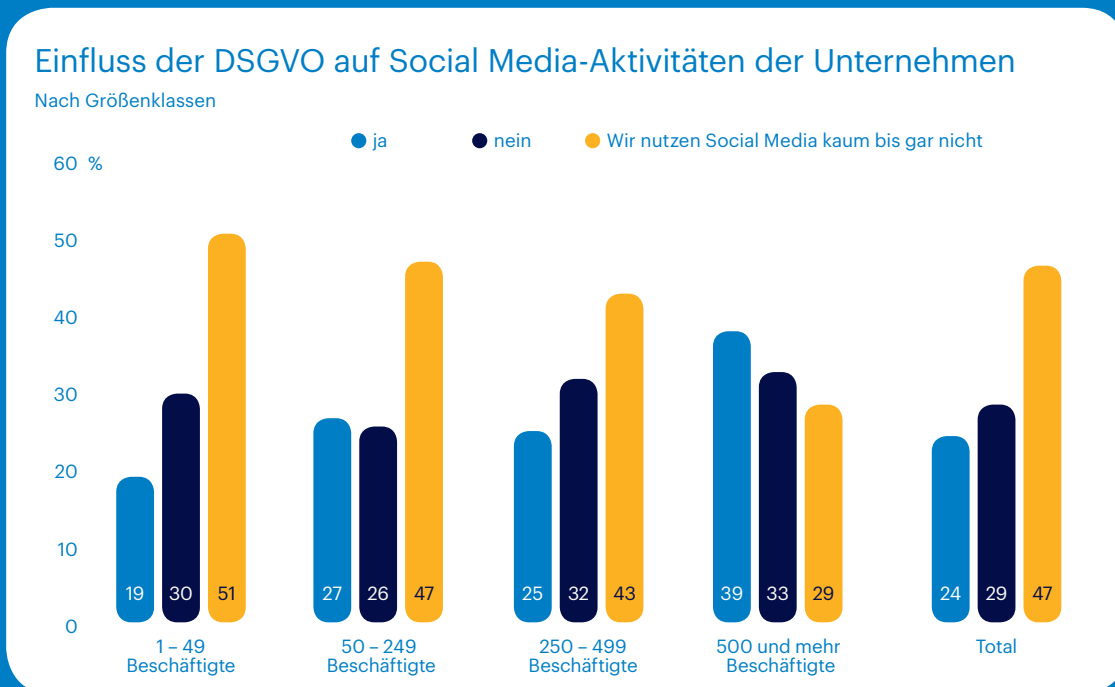


Abbildung 8

## Die Zeit wird es zeigen

Immerhin knapp ein Viertel der Unternehmen bewertet die DSGVO als insgesamt positiv und begreift sie Chance. Für die anderen drei Viertel der Personalleiter überwiegen jedoch (zumindest derzeit) die negativen Aspekte, vor allem hinsichtlich des Aufwandes, den die Umsetzung der DSGVO verursacht. Wie gut die Umsetzung gelingt und wie berechtigt die Angst vor horrenden Strafen oder der Abmahn-Industrie ist, wird sich allerdings erst zeigen. Für die ersten Monate haben die Behörden angekündigt, den Unternehmen noch eine Schonfrist einzuräumen. Dementsprechend ist die Implementierung der neuen Vorschriften bei einem Teil der Unternehmen auch noch nicht abgeschlossen.

Dies spiegeln auch die Antworten der Personalleiterbefragung wider, die an einigen Punkten noch Unsicherheiten offenbaren. Insbesondere die kleinen und mittelständischen Unternehmen scheinen noch verunsichert zu sein. Dazu kommt, dass die konkrete Ausgestaltung vieler Passagen in der Verordnung erst in der kommenden Zeit von Gerichten geklärt werden wird und bis dahin noch einige Unklarheiten bestehen bleiben werden. Eine abschließende Bewertung der Ausgestaltung und Umsetzbarkeit der neuen DSGVO sowie ihrer Vor- und Nachteile wird daher frühestens in einigen Monaten möglich sein.

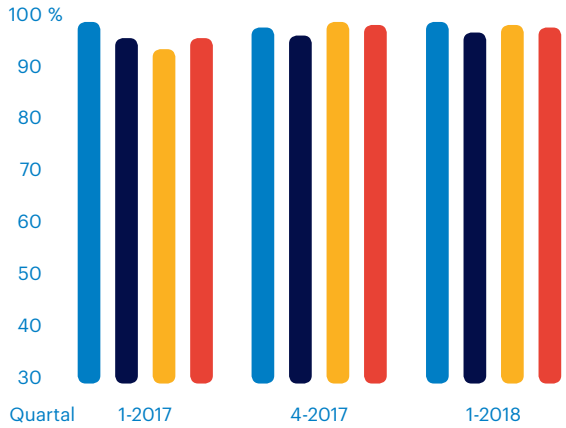


# Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

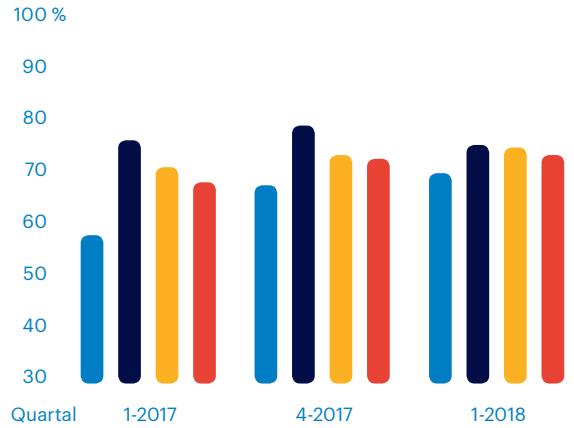
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

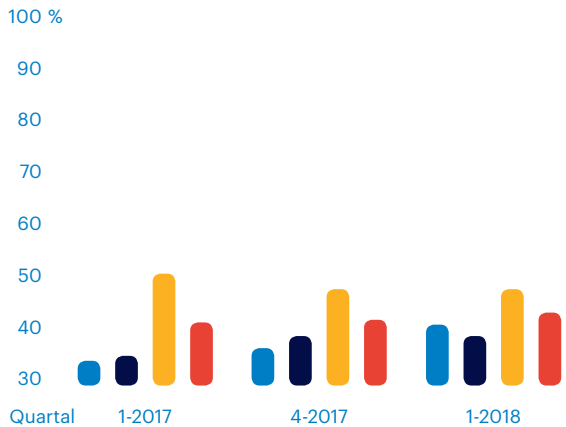
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Freie Mitarbeit

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

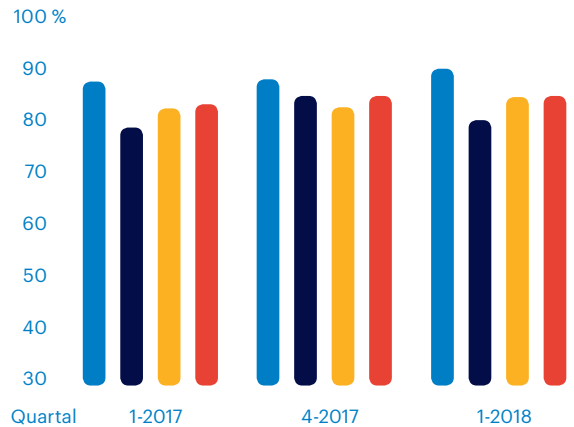
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

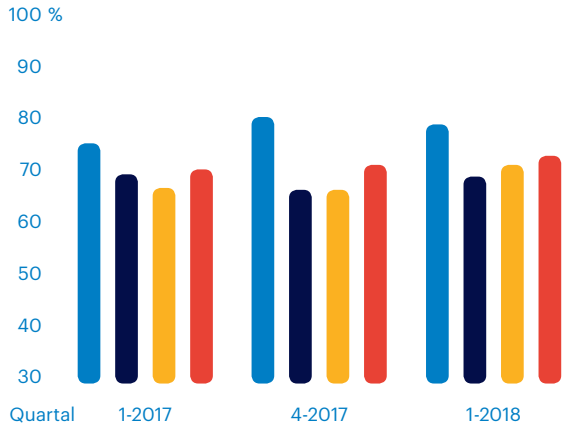


# Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Befristete Verträge

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

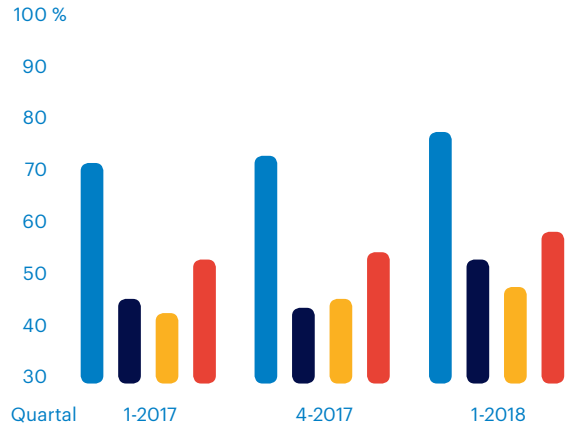
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

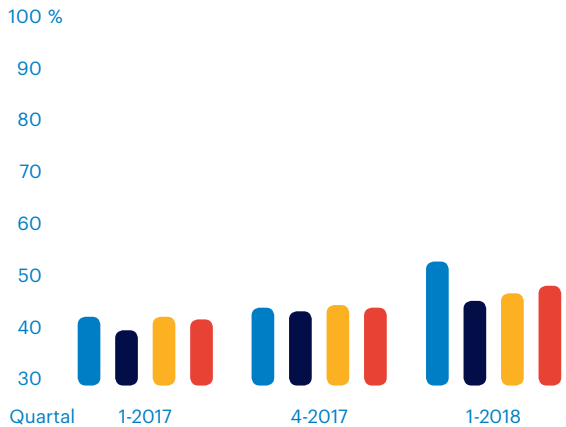
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Outsourcing

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

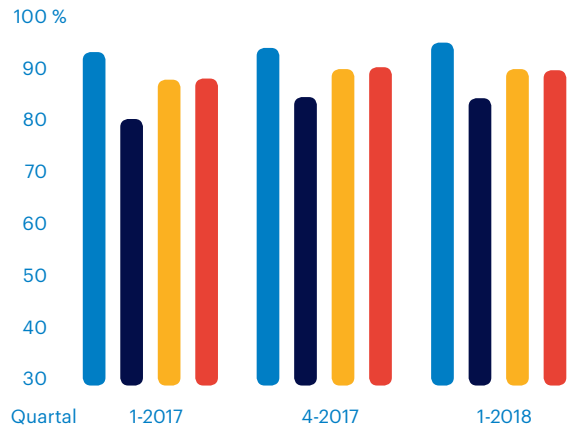
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

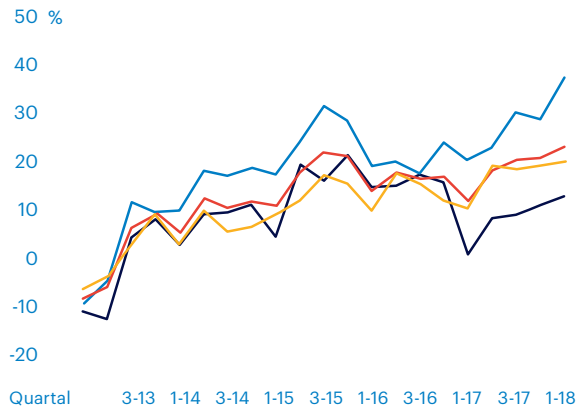


# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

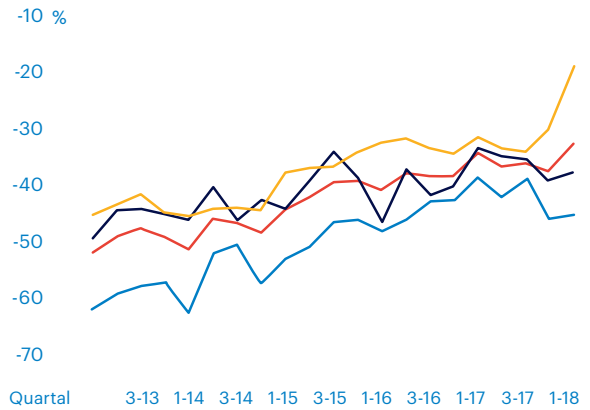
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

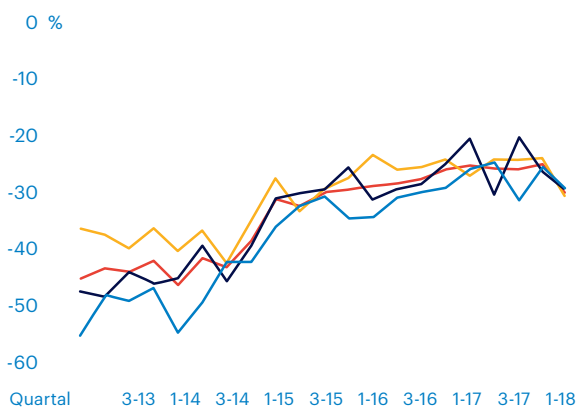
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Freie Mitarbeit

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

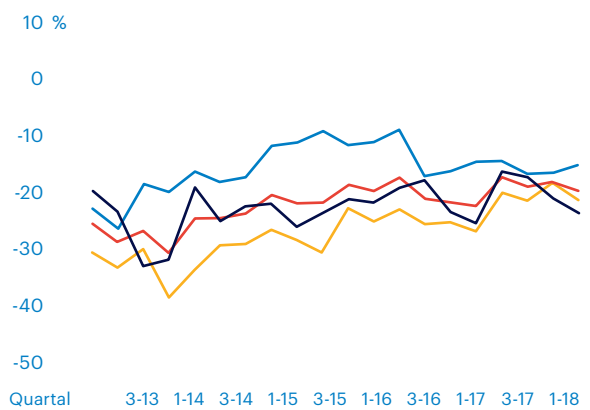
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

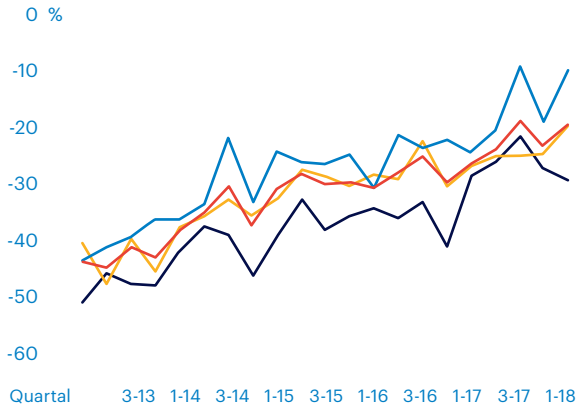


# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Befristete Verträge

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

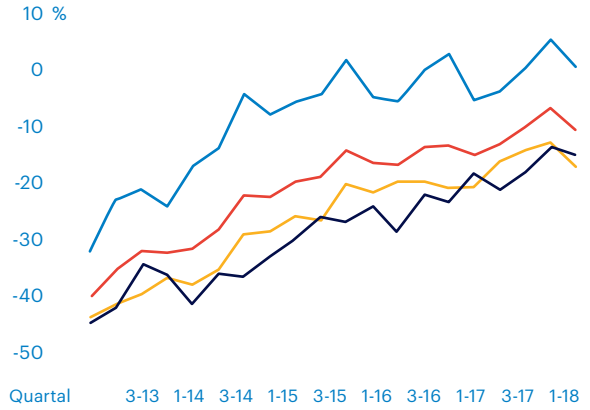
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

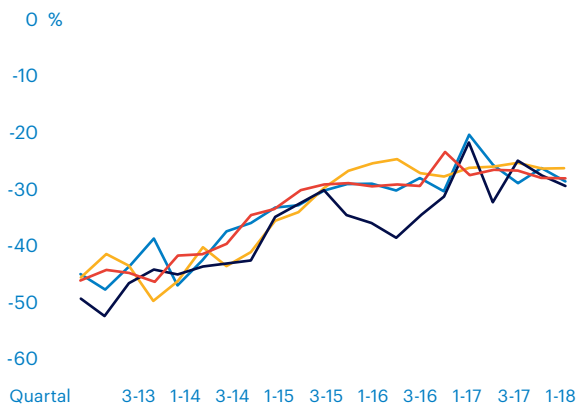
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Outsourcing

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

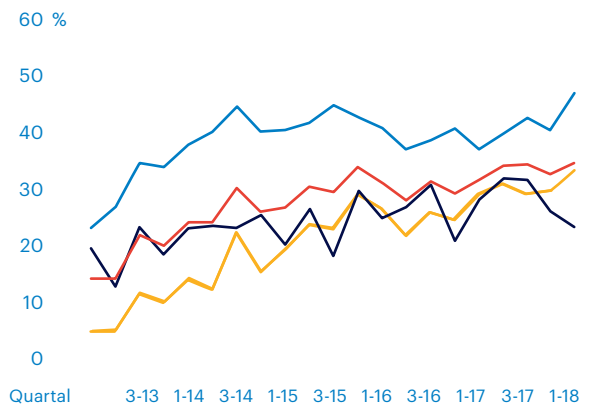
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt





# Über Randstad Gruppe Deutschland

Mit durchschnittlich rund 58.000 Mitarbeitern und rund 500 Niederlassungen in 300 Städten sowie einem Umsatz von rund 2,1 Milliarden Euro (2016) ist die Randstad Gruppe der führende Personaldienstleister in Deutschland. Randstad bietet Unternehmen unterschiedlicher Branchen umfassende Personalservice-Konzepte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio der Randstad Gruppe unter anderem die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services. Mit seinen passgenauen Personallösungen ist Randstad ein wichtiger strategischer Partner für seine Kundenunternehmen. Durch die langjährige Erfahrung unter anderem in der Personalvermittlung und Personalüberlassung sowie individuelle Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber, ist Randstad auch für Fach- und Führungskräfte ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstleister.

Als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt hat Randstad bereits im Jahr 2000 einen flächendeckenden Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen, der als Grundlage für die geltenden tariflichen Regelungen in der gesamten Branche diente.

Randstad ist seit knapp 50 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: mit einem Gesamtumsatz von rund 20,7 Milliarden Euro (Jahr 2016), über 620.000 Mitarbeitern täglich im Einsatz und ca. 5.800 Niederlassungen in 40 Ländern, ist Randstad einer der größten Personaldienstleister weltweit. Zur Randstad Gruppe Deutschland gehören neben Randstad auch die Unternehmen GULP, Randstad Sourceright und Randstad Outsourcing.

## Verantwortlich

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