



# Augen auf bei der Partnerwahl

## EU-Datenschutz-Grundverordnung

Die Uhr läuft: Bis Mai 2018 muss die EU-Datenschutz-Grundverordnung in der Gemeinschaft praktisch angewendet werden. Die Verordnung soll das Datenschutzrecht EU-weit harmonisieren. Das hat auch Auswirkungen auf die zunehmend digital organisierten Personalabteilungen von Unternehmen. Sie sollten sich daher jetzt vorbereiten.

Die Digitalisierung hat das Personalwesen in Unternehmen deutlich verändert. Um im Wettbewerb um talentierte Bewerber zu bestehen, investieren viele HR-Abteilungen heute in intelligente HR-Lösungen und innovative Technologien. Diese bieten viele Vorteile: Mithilfe einer intelligenten Recruiting-Software können Personalverantwortliche beispielsweise sämtliche Prozessschritte medienbruchfrei abwickeln. Hier reicht das Spektrum von der Personalanforderung und der Stellenausschreibung über die Online-Bewerbung bis zur endgültigen Einstellung. Recruiting-Prozesse werden so transparenter und effizienter, die Zeitspanne zwischen Bewerbungseingang und der Zu- oder Absage verkürzt sich und Unternehmen können sich zudem als zukunftsorientierter Arbeitgeber präsentieren. Das bedeutet jedoch auch: Je tiefer der Grad der Automatisierung, desto wichtiger wird auch der Schutz der persönlichen Daten. Hier hat der Gesetzgeber entsprechend gehandelt und EU-weit neue Regeln festgelegt.

Im Mai 2016 trat die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DS-GVO) in Kraft, die in allen Mitgliedstaaten nationale Vorschriften ersetzt – so diese überhaupt existieren. In Deutsch-

land löst die EU-Verordnung das bislang gültige Bundesdatenschutzgesetz ab. Die neue Regelung soll auf europäischer Ebene nicht nur das Datenschutzrecht harmonisieren, sondern dem einzelnen Bürger auch mehr Kontrolle über seine eigenen Daten geben. In Unternehmen und Organisationen hat die EU-DS-GVO erheblichen Einfluss auf zahlreiche Prozesse, darunter insbesondere auch auf die HR-Arbeit, da Personaler nahezu ausschließlich mit personenbezogenen Daten arbeiten. Auf die leichte Schulter nehmen sollten Unternehmen die Umsetzung der Verordnung keinesfalls. Der Countdown für deren Umsetzung läuft.

### Personalabteilungen müssen zeitnah handeln

„Gerade im Recruiting-Prozess agieren Personaler mit sensiblen personenbezogenen Daten. Der Datenschutz sollte für sie daher oberste Priorität haben“, erklärt Thorsten Jordan, Geschäftsführer und Datenschutzberater bei ENSECUR in Karlsruhe, die Brisanz der Thematik. „Bei Verfehlungen sieht die EU-DS-GVO hohe Bußgelder vor.“ Noch gelte in Deutschland zwar das Bundesdatenschutzgesetz, aber ab dem 25. Mai 2018 gilt das EU-weit verbindliche Gesetz. „Es wird also höchste Zeit für HR-Manager, sich mit den neuen Bestimmungen vertraut zu machen“, rät Jordan deshalb.

Die zweijährige Übergangsfrist hat bei nicht wenigen Unternehmen allerdings zu einer gewissen Sorglosigkeit geführt. Umfragen wie der Cloud Survey des Datenmanagement-Spe-

zialisten NetApp zeigen, dass viele sich noch nicht auf die neuen Bestimmungen vorbereitet haben. Laut dieser Untersuchung sind 73 Prozent der Unternehmen in Europa in Sorge, ob sie rechtzeitig alle Anforderungen umsetzen können. Und fast ein Zehntel (9 %) der Befragten wusste nicht einmal, was die EU-DS-GVO ist. Jetzt drängt die Zeit, denn die Umstellung erfordert mehr als einige Mausklicks. Vielmehr ist gut durchdachtes Handeln gefordert, damit am Ende alle Forderungen des Gesetzgebers erfüllt werden.

So stellt die neue Grundverordnung Unternehmen und ihre Datenschutzbeauftragten gerade mit Blick auf das Risikomanagement vor erhebliche Herausforderungen. Noch liegen keine Erfahrungswerte darüber vor, wie deutsche Aufsichtsbehörden die Verordnung letztendlich auslegen und anwenden werden. Eine Reihe sogenannter „Öffnungsklauseln“ in zahlreichen Artikeln der Grundverordnung ermöglichen den EU-Mitgliedstaaten nämlich, bestimmte Vorgaben im Detail noch genauer zu regeln. Das schafft gewisse Spielräume, wie das Beispiel des Datenschutzbeauftragten zeigt. Aktuell müssen Unternehmen in Deutschland, in denen mehr als neun Mitarbeiter personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, einen Datenschutzbeauftragten bestellen. Die neue Grundverordnung enthält zwar nach wie vor die Funktion des Datenschutzbeauftragten, allerdings ist in der EU-Fassung keine Personengrenze mehr festgelegt. Hier haben die Mitgliedstaaten freie Hand und können durch eine nationale Norm präzisieren.

### Gemeinsame Haftung kann teuer werden

Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten ist es in Deutschland gelungen, in puncto Datenschutz eine Erfolgsgeschichte zu schreiben. Auf ihren Lorbeeren können sich die Unternehmen dennoch nicht ausruhen, denn die neue EU-DS-GVO verlangt Änderungen. Das betrifft unter anderem die Haftungsregelung. Nach dem derzeit noch gültigen deutschen Datenschutzgesetz haftet bei einer Auftragsdatenverarbeitung immer der Auftraggeber. Ab Mai 2018 löst eine gemeinsame Haftungsregelung diese Bestimmung allerdings ab. Die EU-DS-GVO nimmt sowohl den Auftraggeber, als auch seine Dienstleister in die Pflicht, falls es zu datenschutzrechtlichen Verfehlungen kommt. „Das bedeutet für beide Parteien: Augen auf bei der Partnerwahl“, erklärt Jordan. Die Strafen sind gepfeffert, denn die Bußgeldobergrenze von bisher 300.000 Euro wird deutlich angehoben. Strafzahlungen können sich dann auf bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des Vorjahresumsatzes summieren, je nachdem welcher Betrag höher ist. „Für Dienstleister, die die Verantwortung für den Datenschutz bei Auftragsdatenverarbeitungen bisher – salopp gesagt – auf den Auftraggeber abwälzen konnten, ist es jetzt höchste Zeit, entsprechende Vorkehrungen zu treffen“, so der Datenschutzexperte. Hier ist MHM HR seiner Einschätzung nach bereits sehr gut aufgestellt. Das Angebot enthält einen Regelprozess für technisch-organisatorische Maßnahmen, den Kunden auf Wunsch jederzeit einsehen können.

### Sicherheit der Daten ist Vertrauenssache

Die Personalabteilung arbeitet nahezu immer mit besonders sensiblen, personenbezogenen Daten. Ihr Schutz muss höchste Priorität haben. Bewerber können erwarten, dass ihre Daten beim Unternehmen sowie dem beauftragten E-Recruiting-Dienstleister in guten Händen sind. Deshalb müssen alle Beteiligten entsprechende Vorkehrungen treffen. Das gilt besonders auch im Hinblick auf die gemeinsame Haftung. Lagert ein Unternehmen sensible Bewerberdaten an einen Dienstleister aus, muss es sich im Vorfeld davon überzeugen, dass deren Verarbeitung dort genauso sicher erfolgt, wie im eigenen Unternehmen.

Deshalb sollten Unternehmen ihren Dienstleister sorgfältig überprüfen und Nachweise für die Vertrauenswürdigkeit einfordern. Am besten ist es, den Dienstleister vor der Beauftragung direkt am Telefon nach einem Nachweis für die getroffenen technisch-organisatorischen Datenschutzmaßnahmen und einer Vorlage für eine Vereinbarung zur Auftragsdatenverarbeitung zu fragen. Ein seriöser Dienstleister ist auf kritische Fragen vorbereitet. Er wird die entsprechenden Nachweise und Dokumente schnell und unkompliziert zur Verfügung stellen. Diese Art der Kooperation ist ein Zeichen für die Vertrauenswürdigkeit eines Dienstleisters.

Die Belege des ausgewählten E-Recruiting-Dienstleisters sollten dann noch explizit durch den Datenschutzbeauftragten überprüft werden. Zusätzliche Datenschutzzertifikate sind ein weiterer wichtiger Nachweis für die Seriosität eines HR-Dienstleisters. In Verbindung mit der Zustimmung des Datenschutzbeauftragten können sie den Grundstein für eine langfristige Zusammenarbeit legen und die Personalabteilung von Unternehmen in der Bewerbungsphase deutlich entlasten.

Zeige sich ein angefragter E-Recruiting-Dienstleister dagegen von der Bitte um den Nachweis seiner regelkonformen Arbeit überrascht, ist Vorsicht geboten. In diesem Fall sollte man gerade im Hinblick auf die gemeinsame Haftung in Sachen Datenschutz besser von der Auftragsvergabe absehen. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung schreibt hier klare Regeln vor. Daher sollten Unternehmen und Dienstleister jetzt zeitnah damit beginnen, entsprechende Vorkehrungen zu treffen.



Autor:  
**STEFFEN MICHEL,**  
Geschäftsführer MHM HR