

DVD

Deutsche Vereinigung
für Datenschutz e. V.

Datenschutz trotz Talent Management?

Skills and Competencies Talent Management 2006,
Neuss, 8. März 2006

Nehmen Sie Platz ...

- Gemeinnützige, bundesweit tätige, unabhängige Organisation (ausschließlich mitgliederfinanziert)
- Gegründet 1977 (Anlass: erstes BDSG)
- Vertritt Datenschutzinteressen aller Betroffenenengruppen
 - Verbraucher
 - Beschäftigte
 - Bürger
- Vorträge, Seminare, Gutachten, Stellungnahmen
- Herausgabe der Datenschutznachrichten (DANA)
- Beteiligung an Big Brother Awards Deutschland



Karin Schuler

- Stellvertretende Vorsitzende der DVD e.V.
- Zuständigkeit:
 - betrieblicher Datenschutz
 - Arbeitnehmerdatenschutz
 - Datenschutz in Konzernen
 - Europäischer Datenschutz
- Berufstätig als selbständige Beraterin für Datenschutz und IT-Sicherheit und als Gutachterin (DS-Gütesiegel) und Sachverständige (EU Kommission)

Talent Management – ein System wie jedes andere?

- Vieles ist gleich.....
 - Planungs- und Projektabläufe
 - Einbindung diverser Akteure
 - Beachtung der Mitbestimmung
- ...und einiges anders
 - Starke Technologieabhängigkeit
 - Sinnvolle Wissenserschließung nur durch Technik
 - Automatisierte Profilbildung
 - Ängste von Beschäftigten

Personenbezogene Daten in Talent Management Systemen



- Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse, Jobhistorie
- Qualifizierungshistorie mit Bewertung
- Zielvereinbarungen und Zielerreichung
- Medizinische Daten (Behindertenstatus, Krankheitsbedingte Einschränkungen, Ausfallzeiten)
- Verfügbarkeitsmerkmale (Erziehungszeiten, Familiensituation)
- Kenntnisse und Fähigkeiten mit oder ohne direkten Bezug zum Arbeitsplatz (Sprachkenntnisse o.ä. „auf Vorrat“)
- Schwer objektivierbare „weiche“ skills
- ...

DVD

Deutsche Vereinigung
für Datenschutz e. V.

Die Gesetzeslage



Datenschutz bei Talent Management Systemen

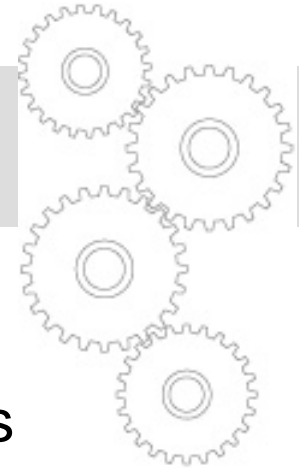
Datenschutz schützt Menschen...



- ...nicht Daten
- Ausprägung des Persönlichkeitsrechts (Art. 2 GG)
- Bundesverfassungsgericht 1983 (Urteil zur Volkszählung)
 - „...Mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung wären eine Gesellschaftsordnung und eine diese ermöglichende Rechtsordnung nicht vereinbar, in der Bürger nicht mehr wissen können, wer was wann und bei welcher Gelegenheit über sie weiß...“

Wesentliche Datenschutzprinzipien

- Subsidiarität des Bundesdatenschutzgesetzes
- Verbot mit Erlaubnisvorbehalt
- Erforderlichkeitsgrundsatz
- Transparenzgebot
- Zweckbindung



Subsidiarität des BDSG

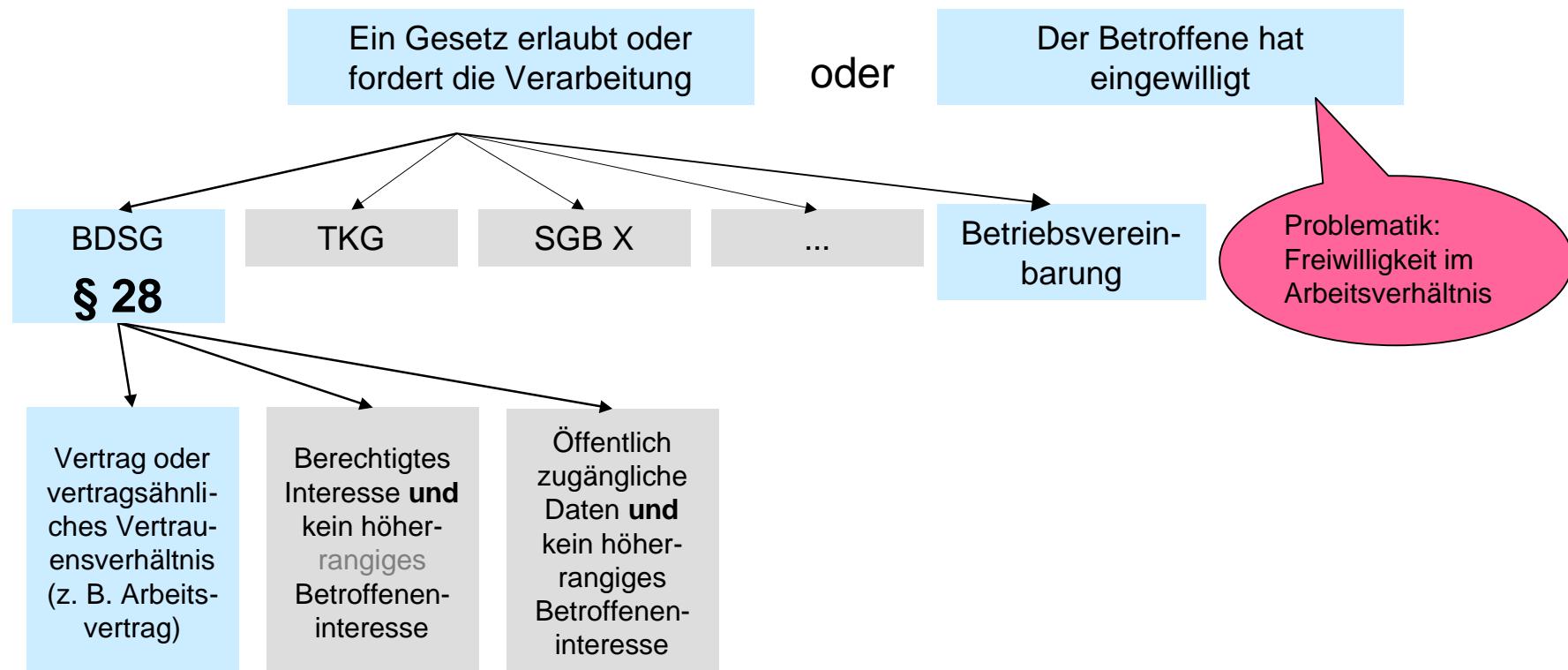
Europäische Datenschutzrichtlinie

BSDG



Verbot mit Erlaubnisvorbehalt

- Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist verboten, es sei denn....



Transparenzgebot

- Datenerhebung beim Betroffenen
- Korrektheit der Daten
- Berichtigungs- und Löschungsansprüche
- Keine automatisierte Einzelentscheidung
- Klare Einsatzverfahren, Auswirkungen und Verwendungszwecke
- Einhaltung der Mitbestimmung und Abschluss einer BV, die die Persönlichkeitsrechte der MA schützt

Zweckbindung

- Definition und Dokumentation der Zweckbindung (Verfahrensverzeichnis)
- Vorabkontrolle durch bDSB
- Umsetzung angemessener Schutzmaßnahmen § 9
- Enge Zugriffsberechtigungen (kein wahlloses Zugriffsrecht)
- Schulung der Personalabteilung zu Datenschutzaspekten des Systems

Erforderlichkeitsgrundsatz

- Kein „Jäger-und Sammler“-Verhalten
- Datenvermeidung
- Datensparsamkeit
- Dokumentation der Zweckbestimmung
- Definition, Dokumentation und Einhaltung von Löschfristen
- Organisierte, regelmäßige Überprüfung der Erforderlichkeit

DVD

Deutsche Vereinigung
für Datenschutz e. V.

Projektanforderungen

Datenschutz bei Talent Management Systemen

Grundlagen für datenschutzgerechtes Talent Management

- Das Menschenbild
 - Beschäftigte sind keine „zu optimierenden“ Objekte
 - Beschäftigte haben berechnete Eigeninteressen
 - Ohne Akzeptanz kein wirtschaftlicher Erfolg
- Die Unternehmenskultur
 - Offene Umgangsformen
 - Transparente Informationspolitik
- Die Projektorganisation
 - Verbindlich definierte Prozesse
 - Datenschutz-Meilensteine
 - Einbindung von Datenschutzbeauftragtem und Betriebsrat
- Die Datenschutzorganisation
 - Verbindliche Verfahren für
 - Lieferpflicht der Verfahrensregister-Angaben
 - Durchführung der Vorabkontrolle
 - Festlegung technischer und organisatorischer Schutzmaßnahmen

Datenschutz-k.o. durch...

- „Heimliche“ Erhebung von Beschäftigendaten
- Konzernweite Datenbank ohne Einwilligung
- Übermittlung („Zurverfügungstellung“) außerhalb der EU (z. B. Konzernmutter in USA) ohne aufsichtsbehördliche Genehmigung
- Missachtung der Mitbestimmung
- Zwangsweise Erhebung von Daten ohne Erforderlichkeitsbezug zur Arbeitsaufgabe
- Nichtbefassung des Datenschutzbeauftragten
- Automatisierte Einzelentscheidungen

Datenschutzgerechte Projektorganisation

- Guter Datenschutz muss Projektziel sein
- Definition von Datenschutz-Aufgaben
- Meilensteine mit Datenschutz-Pflichten und -Akteuren
 - Einbindung und Ablauf der Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten
 - Projektbeteiligung von Beschäftigten
 - Information und Einbindung des Betriebsrates und Ablauf der Mitbestimmung
 - Zulieferung und Erstellung des Verfahrensregisters
 - Evtl. Beteiligung der Datenschutz-Aufsichtsbehörde.

Datenschutz-Checkliste: Akteure

Management

Betriebsöffentliche
Förderung des
Datenschutzgedankens
(„Rückendeckung“)

Betr. Datenschutz- beauftragter

Vorabkontrolle und
Zulässigkeitsprüfung
ggfls. Kommunikation mit
Aufsichtsbehörde
Erstellung
Verfahrensverzeichnis
Interne Beratung

IT-Abteilung

Festlegung und
Umsetzung von
Schutzmaßnahmen
ordnungsgemäße
Systemdokumentation

Betriebsrat

Mitbestimmung

Projektleiter

Delegation, Zusammen-
führung und Kontrolle der
Datenschutz-Arbeits-
aufgaben

Personalabteilung

Festlegung und
Dokumentation der Zwecke
der Talent Management
Einzelprozesse
Festlegung von
Löschfristen

Datenschutz-Checkliste: Zulässigkeitsgrundlage

- Einwilligungsverfahren für Bewerber etablieren
- Einwilligungspflichtige Anteile bei Beschäftigten identifizieren
- Einwilligungsverfahren für Beschäftigte entwickeln
- Übermittlung an Dritte (Konzern) nur nach Einwilligung
- Vorabkontrolle durchführen
- Übermittlung außerhalb EU nur nach Genehmigung durch Aufsichtsbehörde (Verträge mit Empfänger)
- Technisches Schutzkonzept erstellen, z. B. mit
 - Verschlüsselungskonzept (Leitung, Datenträger)
 - Berechtigungskonzept
- Entscheidungsverfahren festschreiben (nicht vollautomatisiert)
- Betriebsvereinbarung abschließen

Datenschutz-Checkliste: Erforderlichkeit

- Pseudonyme Auswahlverfahren wo möglich (Beispiel: Suche nach Projektmitarbeitern)
- Anonyme Verfahren wo möglich („Wie viele englische Muttersprachler?“)
- Feingranulares Berechtigungskonzept – kein Gießkannenprinzip
- Verwendungszwecke und berechtigte Empfänger von Auswertungen festlegen
- Löschfristen und –verfahren verbindlich festlegen und dokumentieren
- Positivliste zu Verwendungszusammenhängen

Datenschutz-Checkliste: Transparenz

- Offene Informationspolitik – frühzeitige Information
- Offenlegung und Diskussion von Zielen
- Benachrichtigung Betroffener außerhalb des Unternehmens (z. B. Bewerber) garantieren
- Herkunft der Daten(kategorien) verbindlich festschreiben
- Erhebung der Daten möglichst beim Betroffenen
- Einsichtnahmemöglichkeiten für Beschäftigte schaffen
- Korrektur- und Einspruchmöglichkeiten schaffen
- Verwendungszwecke verbindlich festschreiben
- Schulung der Anwender (HR, Projektmanagement)
- Verfahren in BV vereinbaren

Privacy sells...



- Akzeptanz bei den Beschäftigten
- Vertrauen von Bewerbern
- Wettbewerbsmerkmal
- Vermeidung von Kosten aufgrund ungeordneten Vorgehens

Kontakt Daten

- Deutsche Vereinigung für Datenschutz e.V.
Bonner Talweg 33-35
53113 Bonn
schuler@datenschutzverein.de
www.datenschutzverein.de
- Karin Schuler
Datenschutz und IT-Sicherheit
Kronprinzenstr. 76
53173 Bonn
service@schuler-ds.de
www.schuler-ds.de

