**Datenschutz-Folgenabschätzung**

**System- oder Projektname:** Personalverwaltung

**Zuständige Person:**

**Name** [x]

**Position** [x]

**Kontaktinformation** [x]

**System oder Projektbeschreibung und Aufgabe:**

1. **Grundlegende Informationen**

|  |  |
| --- | --- |
| **Welche personenbezogende Daten werden verarbeitet?** | Risikofaktor:  Mittel |
| Vgl Verarbeitungsverzeichnis – Reiter 001 Personalverwaltung | |
| **Für welchen Zweck werden die personenbezogenen Daten verarbeitet?** | Risikofaktor:  Mittel |
| Verarbeitung und Übermittlung von Daten zur Lohn-, Gehalts-, Entgeltsverrechnung und Einhaltung von Aufzeichnungs-, Auskunfts- und Meldepflichten, soweit dies auf Grund von Gesetzen oder Normen kollektiver Rechtsgestaltung oder arbeitsvertraglicher Verpflichtungen jeweils erforderlich ist, einschließlich automationsunterstützt erstellter und archivierter Textdokumente (wie zB Korrespondenz) in diesen Angelegenheiten. Gleichzeitig werden personenbezogenen Daten von Bewerbern, die vom Betroffenen selbst angegeben wurden, verwaltet und in Evidenz gehalten. | |
| **Welche Kategorien von betroffenen Personen sind durch die Verarbeitung erfasst?** | Risikofaktor:  Mittel |
| Mitarbeiter | |
| **Wie viele Personen sind von der Verarbeitung betroffen?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [*Anzahl Mitarbeiter; idR < 10 FTE Niedrig*] | |
| **Mit Hilfe welcher Technologie werden die Daten verarbeitet? Werden dabei auch neue Technologien genutzt?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [*bspw Datenbanken auf standalone PC (niedrig), Webportale (mittel), händisch (niedrig), cloud (hoch)*] | |
| **Wurden die betroffenen Personen über die Verarbeitung informiert? Und wenn ja, welche Informationen wurden ihnen dabei gegeben?** | Risikofaktor:  Niedrig |
| Ja; bei der Neuannstellung und bei der Mitarbeiterschulung | |
| **Werden in der Verarbeitung automatisiert Entscheidungen über die betroffene Person getroffen?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [*insbesondere auf Basis der Arbeitsleistung, ökonomische Situation, Gesundheit, persönliche Interessen oder Präferenzen; Zuverlässigkeit oder Verhalten; Standort oder Bewegungen*] | |
| **Werden die personenbezogenen Daten mit anderen Datensätzen kombiniert oder verglichen?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [*insbesondere auf Basis der Arbeitsleistung, ökonomische Situation, Gesundheit, persönliche Interessen oder Präferenzen; Zuverlässigkeit oder Verhalten; Standort oder Bewegungen*] | |
| **Wie werden die Daten erfasst?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [*eigene vorhandene Dateien (niedrig); von Dritten erhaltene Daten; Nachverfolgung von Daten*] | |
| **Wird sichergestellt, dass nur für den angegebenen Zweck erforderliche Daten erfasst werden?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [zB; Einstellung des HR-Systems so, dass nur die notwendigen Daten erfasst wurden;  [*wenn ja, welche Maßnahmen werden dafür getroffen*] | |
| **In welchem Umfang werden die Daten verarbeitet?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| Nur im notwendigen Umfang | |
| **Wer hat Zugriff auf die personenbezogenen Daten? Haben Auftragsnehmer Zugriff auf diese Daten und geben diese wiederum an Subauftragsnehmer weiter?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [*bspw HR-Abteilung und (jeweiliger) Chef (niedrig); Auftragsnehmer wie externer Lohnverrechner (mittel)*] | |
| **Werden die Daten an andere Gesellschaften innerhalb der Gruppe weitergegeben oder an externe Dritte?** | Risikofaktor:  Niedrig |
| nein | |
| **Werden Daten auch außerhalb der EU/EWR weitergeleitet oder haben Personen daraus Zugriff?** | Risikofaktor:  Niedrig |
| nein | |
| **Wo werden die personenbezogenen Daten gespeichert?** | Risikofaktor:  Hoch/Mittel/Niedrig |
| [bspw Serverstandort] | |
| **Wie lange werden die personenbezogenen Daten gespeichert?** | Risikofaktor:  Niedrig |
| Während des aufrechten Dienstverhältnisses und 3 Jahre danach; außer Lohnverrechnungsdaten, diese 7 Jahre (bis Jahresende) danach | |

1. **Rechtliche Beurteilung**

**Schwellwertanalyse**

|  |  |
| --- | --- |
| **Vorfrage: Ist die Datenanwendung in der Black oder White List gelistet? Ist eine Datenschutzfolgenabschätzung jedenfalls erforderlich oder kann sie entfallen?** | Black List: Datenschutzfolgenabschätzung ist jedenfalls durchzuführen  White List:  Keine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich, sondern lediglich zu dokumentieren, dass ein inhaltsgleicher Fall vorliegt. |
| Black und white lists noch nicht verfügbar | |
| **Liegt eine systematische umfangreiche Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche vor?** | In diesem Fall ist jedenfalls eine Datenschutzfolgenabschätzung durchzuführen (Art 35 Abs 3 lit c DSGVO). |
| nein | |
| **Liegt eine umfangreiche Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten gemäß Art 9 DSGVO, von Daten von Kindern oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Art 10 DSGVO vor?** | In diesem Fall ist jedenfalls eine Datenschutzfolgenabschätzung durchzuführen (Art 35 Abs 3 lit a DSGVO). |
| Ja – insbesondere Religionsbekenntnis, Gesundheitsdaten, Gewerkschaftszugehörigkeit | |
| **Welcher Natur ist die Verarbeitung? Wie groß ist ihr Geltungsbereich und in welchem Kontext (zu sonstigen Verarbeitungen) steht sie? Welche Absicht bzw welcher Zweck wird verfolgt?** | Sofern die Art der Verarbeitung an sich, der Umfang der Daten, Übermittlungen oder Zwecke, die Umstände oder der Zweck der Verarbeitung selbst zu einem Risiko führen, ist eine Datenschutzfolgenabschätzung durchzuführen. |
| HR Daten werden nur im absolut erforderlichen Umfang für die Erfüllung der gesetzlichen und sonstigen Pflichten, sowie zur Personalführung verarbeitet | |

**Rechtliche Risikobewertung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Erfolgt die Verarbeitung zu festgelegten, eindeutigen und legitimen Zwecken?** | Der Zweck und Umfang der Verarbeitungstätigkeit muss im Vorfeld klar abgegrenzt und definiert sein. |
| ja | |
| **Liegt ein Rechtfertigungsgrund des Art 6 DSGVO vor?** | Es ist zu prüfen und zu beschreiben, auf welcher Rechtsgrundlage die Daten verarbeitet werden. |
| Ja – zur Erfüllung des Arbeitsvertrags erforderlich, teils auch gesetzliche vorgesehen | |
| **Soweit sensible Daten verarbeitet werden, wurden Teile dieser Daten bereits von der betroffenen Person veröffentlicht oder sind sie allgemein öffentlich zugänglich?** |  |
| Sensible Daten werden von Mitarbeiters selbst bekanntgegeben | |
| **Werden nur die für den konkreten Zweck notwendigen Daten verarbeitet oder gibt es gelindere Mittel? Können statt personenbezogenen Daten auch anonyme Daten verwendet werden?** | Die Datenverarbeitung darf - auch mit Blick auf Privacy by default - nur solche Daten enthalten, deren Verarbeitung für den Zweck angemessen und erheblich ist. |
| Nur die für den konkreten Zweck notwendigen Daten werden verarbeitet | |
| **Werden die Daten nur solange (personenbezogen) aufbewahrt, als dies zur Erreichung des Zwecks absolut erforderlich ist?** | Nach dem Ende gesetzlicher Aufbewahrungspflichten ist eine strenge Prüfung der Aufbewahrungsdauer abzubilden. |
| Zur Aufbewahrungsdauer siehe oben; danach werden die Daten gelöscht bzw anonymisiert | |
| **Haben nur die Personen Zugriff auf personenbezogene Daten, die diese tatsächlich im Rahmen der Zweckerfüllung benötigen?** | Auch innerhalb des Unternehmens ist zu gewährleisten, dass der Datenzugriff auf das notwendige Ausmaß beschränkt ist. |
| Zu den Zugriffsberechtigen siehe oben; sonst hat niemand Zugriff | |
| **Wurde der Betroffene ausreichend informiert?** | Die nach Art 13 und 14 DSGVO erforderlichen Informationen müssen den Betroffenen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung stehen. |
| ja | |
| **Kann der Betroffene jederzeit Auskunft über seine Daten sowie eine maschinenlesbare Kopie erhalten?** | Die nach Art 15 und 20 DSGVO zustehenden Rechte müssen auch technisch innerhalb der Frist umsetzbar sein. |
| Ja, falls erforderlich [*oder: Nein, weil noch nicht angefragt, wäre aber möglich*] | |
| **Kann der Betroffene seine Daten berichtigen, löschen und deren Verarbeitung einschränken lassen?** | Die nach Art 16, 17, 18, 19 und 21 DSGVO zustehenden Rechte müssen auch technisch innerhalb der Frist umsetzbar sein. |
| ja | |
| **Welche Empfänger bekommen auf Basis welcher Rechtsgrundlage welche Daten? Sind die notwendigen vertraglichen Verpflichtungen eingehalten?** | Neben Übermittlungsempfängern, die Daten zu eigenen Zwecken auf Basis einer gesonderten Rechtsgrundlage verarbeiten, sind insbesondere auch Auftragsverarbeiter und die zugrundeliegenden Verträge nach Art 28 DSGVO darzustellen. |
| Siehe Verarbeitungsverzeichnis  [sofern zutreffend: *mit allen Auftragsverarbeitern ist eine DSGVO-konformer Auftragsverarbeitungsvertrag abgeschlossen worden]* | |
| **Erfolgt eine Übermittlung an Empfänger außerhalb des EWR? Werden nachweisbare, geeignete Garantien eingehalten?** | Sofern kein Angemessenheitsbeschluss der EU-Kommission vorliegt, müssen geeignete Garantien getroffen und nachgewiesen werden (zB Standarddatenschutzklauseln). |
| nein | |

1. **Technische Risikobewertung**

Siehe Verarbeitungsverzeichnis – Reiter Datensicherheit. Diese Maßnahmen erachten wir als ausreichend.

1. **Maßnahmen zur Risikobegrenzung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Festgestelltes Risiko** | **Wahrscheinlichkeit eines Risikoeintritts, Auswirkung und Folgen für betroffene Personen** | **Maßnahmen zur Risikobegrenzung** | **Risikoeffekt (Hoch/mittel/**  **niedrig)** |
| Daten werden anderen intern (andere Mitarbeiter) oder extern (Dritten) bekannt | Geringe Wahrscheinlichkeit, weil angemessene Datensicherheitsmaßnahmen getroffen wurden; Auswirkungen könnten für den Betroffenen unangenehm sein, gerade die sensiblen Daten werden oft aber ohnehin einem beschränkten Kreis an Personen bekannt sein. Manche Daten (zB Gehalt) sind zwar nicht sensibel, deren Offenlegung könnte aber weitreichende Folgen haben | (i) Angemessene Datensicherheits-maßnahmen  (ii) Geheimhaltungs-erklärungen  (iii) regelmäßige Mitarbeiterschulungen | gering |

1. **Implementierung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Wer ist für die Implementierung der getroffenen Maßnahmen zuständig?** | |
| [*Name, Position, Kontaktadresse*] | |
| **Getroffene Maßnahme** | **Datum der Fertigstellung** | |
| (i) Angemessene Datensicherheits-maßnahmen  (ii) Geheimhaltungserklärungen  (iii) regelmäßige Mitarbeiterschulungen |  | |