

Datenschutz und Datensicherheit

Wie geht man bei HR-Software mit dem Thema Datenschutz und -sicherheit um? Wir haben 3 führende Anbieter dazu befragt.



Benigna Prochaska

»Neben der Technik sind auch organisatorische Sicherheitsmaßnahmen vorgesehen.«



Matthias Dietrich

»Das Thema Datenschutz spielt eine immer wichtigere Rolle.«



Philipp Schinko

»Schlussendlich bleibt dem Kunden überlassen auf welche Technologie er setzen mag.«

DAS THEMA DATENSCHUTZ ist derzeit in aller Munde. Auf europäischer Ebene wird derzeit um eine neue Datenschutzverordnung gerungen, die einerseits Erleichterungen für Betriebe schaffen, aber andererseits die Strafen bei Verstößen empfindlich erhöhen soll. Es steht für viele Interessensvertreter viel auf dem Spiel, schließlich werden Daten gerne als das Gold von morgen bezeichnet. Wenn man sich allerdings den Börsenwert von Google ansieht, erkennt man schnell, dass Daten schon heute einen schier unglaublichen Wert haben.

Man muss sich gar nicht sehr für Daten, deren Schutz und die Regelungen dahinter interessieren, um in den letzten Monaten diesbezüglich mit Informationen versorgt worden zu sein. Die Nachrichten über Daten haben zunächst ihren Weg in die Medien gefunden und sind dann recht schnell auf die Titel- bzw. Startseiten gewandert. Ein paar Stichwörter: Wikileaks, Vorratsdatenspeicherung, ACTA (ganz aktuell: TTIP), Snowden, NSA, SWIFT usw. Ohne jeden Zweifel sind Daten, deren Schutz und Missbrauch ganz heiße Themen. Grund genug für uns, bei den Anbietern von HR-Software nachzufragen, was sie zum Thema Datenschutz in Unternehmen zu sagen haben und was sie tun, damit die Daten der Mitarbeiter sicher sind.

Laut Gesetz ist ja eine Betriebsvereinbarung notwendig, wenn Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers eingeführt werden sollen – und genau darum geht es ja bei HR-Software. Welche Zustimmungen sind konkret notwendig, damit die HR-Software den bestehenden Datenschutzgesetzen gerecht wird?

Philipp Schinko, Bakk. MSc ist Sales Manager bei P&I (www.pi-ag.com). Er sagt dazu: »Grundsätzlich bedarf es der Zustimmung der Mitarbeiter im Unternehmen. Durch moderne und einfach zu bedienende Lösungen die einen Mehrwert darstellen ist der Mitarbeiter gerne bereit, seine Zustimmung zu erteilen, bzw. diese Daten auch durch Selfservice aktuell zu halten.«

Matthias Dietrich ist Sales Manager bei rexx systems (www.rexx-systems.com) und antwortet so: »Dies lässt sich nicht generell beantworten, da es im Detail vor allem von den Daten abhängt, die mit der HR-Software verwaltet und ausgewertet werden. In einigen Bereichen (z. B. Stammdaten, Gehaltsdaten u. ä.) ist meist keine gesonderte Vereinbarung notwendig, da diese vom Unternehmen verwaltet werden dürfen. In anderen Bereichen, wie z. B. bei der Verwaltung von Qualifikationen, kommt das Thema häufig bei Einführung einer umfassenden HR-Software erst auf. Hier ist eine Zustimmung der Mitarbeiter bzw. gegebenenfalls des Betriebsrats auf alle Fälle wichtig – aus rechtlichen Gründen und um die notwendige Akzeptanz zu erreichen.«

Benigna Prochaska, MSc, Geschäftsführerin bei Sage (www.sage.at): »Der Gesetzgeber sieht eine Registrierung der Anwendungen vor. Nachdem viele Anwendungen in Bezug auf Dateninhalte und Verwendungszweck gleich sind, gibt es ›Standardanwendungen‹, die davon ausgenommen sind. Darunter fallen bspw. Lohnverrechnung, Reiseabrechnung, Zeitverwaltung und andere Anwendungen, sofern der Inhalt und der Zweck der Definition entspricht. Dennoch gibt es viele Punkte im Datenschutzgesetz, die einer besonderen Prüfung und Handhabung bedürfen. Darunter fallen bspw. die Videoüberwachung, Online-Mitarbeiterbefragungen und -beurteilungen, eine biometrische Zeiterfassung, Datenübermittlung im Konzern uvm., wo (sofern die Anwendung grundsätzlich zulässig ist) eine Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den Mitarbeitern getroffen werden soll oder muss. Die Bandbreite ist groß, der Informationsbedarf ebenso.«

Ist das Thema den Unternehmen wichtiger geworden? Beraten Sie potenzielle Kunden zu diesem Thema, wird diese Beratung vermehrt nachgefragt?

Matthias Dietrich: »Wir merken in den letzten Jahren, dass das Thema Datenschutz eine immer wichtigere Rolle spielt. Früher war dies oft

ein rein technisches Thema, heute spielen viel mehr rechtliche Aspekte auch mit hinein.«

Benigna Prochaska: »Aus diesem Grund haben wir heuer gemeinsam mit ARGE DATEN einen Expertentreff veranstaltet. Die große Anzahl an Teilnehmern zeigt sehr gut das Interesse und vor allem den großen Informationsbedarf. Um dem gerecht zu werden, arbeiten wir im Datenschutz mit einem Partner zusammen, der unsere Kunden zusätzlich unterstützen kann.«

Philipp Schinko: »Ja, die Themen Datenschutz und Datensicherheit haben durch den medialen Fokus der vergangenen Monate auch in den Unternehmen zu zahlreichen Diskussionen, wie mit den eigenen Daten umgegangen wird, geführt. Hier ist es notwendig, den richtigen strategischen Partner zu finden, der zuverlässig ist und die notwendige Sicherheit bietet. Gerade bei solchen sensiblen Themen können wir unsere Erfahrung gezielt ausspielen. Wir beschäftigen uns schon seit mehr als 40 Jahren mit HR-Software und beraten unsere Kunden gerne in all diesen Belangen.«

Alle 3 Anbieter ermöglichen es, mit privaten Geräten (auch von zu Hause aus), über webbasierte Lösungen auf Daten zuzugreifen. Wie wird in diesem Fall die Sicherheit gewährleistet?

Benigna Prochaska: »Konkret kann der Zugriff technisch durch Maßnahmen wie verschlüsselte Datenbanken, Verschlüsselung des Datenverkehrs, Firewalls oder SSL-Zertifikate mit höchster Sicherheitsstufe abgesichert werden. Neben der Technik sind auch organisatorische Sicherheitsmaßnahmen vorgesehen, die die Verwendung von Daten betrifft. Darunter fallen bspw. die ausdrückliche Aufgabenverteilung, die ausschließlich auftragsgemäße Datenverwendung, die Belehrungspflicht der Mitarbeiter, die Zugriffsrechte, Dokumentations- und Protokollierungspflicht.

Philipp Schinko: »Ob es sich hierbei um die geschützte Verbindung mit Netzwerken oder die Verschlüsselung der abgerufenen Information handelt, hier gibt es viele Technologien, die es Dritten unmöglich machen, auf Daten unberechtigterweise zuzugreifen. Schlussendlich bleibt dem Kunden überlassen auf welche Technologie er setzen mag. Die Datenübertragung läuft bei uns aber ausschließlich über geschützte Verbindungen ab. Somit ist gewährleistet, dass die Daten sicher dorthin gelangen, wo sie gebraucht werden. Je älter das System desto wahrscheinlicher ist es, dass Schwachstellen entdeckt und ausgenutzt werden können. Aus

diesem Grund setzen wir auf die neuesten Technologien, um stets einen Schritt voraus zu sein.« Matthias Dietrich benennt einige der Sicherheitsmechanismen: »Unsere webbasierte Lösung bietet auf der einen Seite sehr viele Möglichkeiten, auch mobiles Arbeiten zu unterstützen, auf der anderen Seite aber auch entsprechende Sicherheitsvorkehrungen wie z.B. verschlüsselte Übertragung oder Einschränkung des Zugriffs auf definierte IP-Adressbereiche, um den notwendigen Schutz der Daten gewährleisten zu können. Hier gibt es eine große Zahl technischer Vorkehrungen, die von uns getroffen werden (z.B. verschlüsselte Verbindungen, VPN Tunnel, Verschlüsselung von sensiblen Daten in der Datenbank, http authentication, Maßnahmen gegen cross-site-scripting od. SQL-Injection uvm.).

Ein unerlaubter Zugriff kann nicht 100-%ig ausgeschlossen werden. Umso wichtiger ist es für ein Unternehmen, entweder selbst modernes Know-how zu haben oder aber einen seriösen Anbieter als Partner zu wählen, der sicherheitstechnisch auf dem neuesten Stand ist. Die Unternehmen (konkret: die Geschäftsführer) tragen die Verantwortung für die Mitarbeiterdaten. Sollte doch einmal etwas passieren, werden sie nachweisen müssen, für geeignete Strukturen und Systeme gesorgt zu haben. **T**