

## EU-DSGVO und SAP HCM

### Handlungsfelder, für Ihr Personalmanagement mit SAP-Lösungen



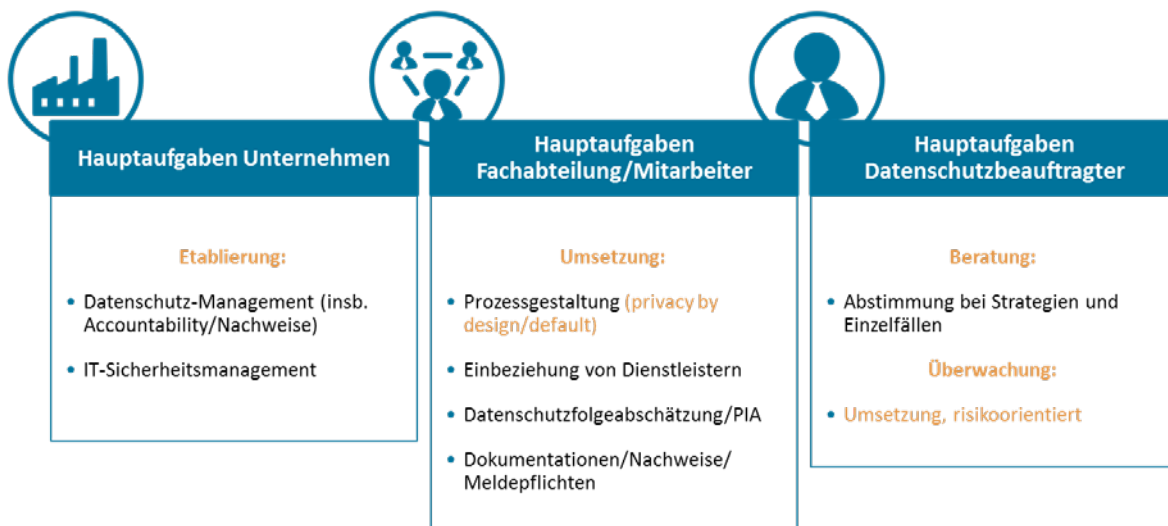
Ab 25. Mai 2018 sorgt die EU-Datenschutz-Grundverordnung für strenge Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten. Das bedeutet für die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten: Dringender Handlungsbedarf für IT und HR.

Die Vorgaben der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung sind mit Auslaufen der Brückenfrist am 25.05.2018 verbindlich anzuwenden und einzuhalten. Bei Verstößen kommt ein neuer Bußgeldkatalog zur Anwendung, dessen deutlich höhere Strafen eine abschreckende Wirkung erzeugen sollen.

Neben höheren Bußgeldern, hat sich beispielsweise auch die Rolle des Datenschutzbeauftragten geändert. Im Rahmen einer wesentlichen Verschärfung haben Datenschutzbeauftragte fortan einen Überwachungsauftrag sowie eine Meldepflicht und können für Verstöße des Unternehmens ggf. persönlich haftbar gemacht werden.

### Veränderungen für Verbraucher und Unternehmen

Die EU-DSGVO zielt vorrangig auf die Stärkung der Verbraucherrechte ab. Die geänderte Rechtslage hat jedoch auch unmittelbare Auswirkungen auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern in Unternehmen. Alle Prozesse, Speichermedien und Systeme, welche personenbezogene Daten enthalten oder verarbeiten, stehen im Fokus. Einzelne Bedingungen der EU-DSGVO präzisieren und verschärfen nationale Datenschutzbestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Sind Unternehmensprozesse und IT-Systeme mit personenbezogenen Daten verbunden (dies betrifft sowohl On-Premise als auch Cloud-Applikationen), können die Auswirkungen erheblich sein. Wir empfehlen Unternehmen unbedingt rechtzeitig im Vorfeld die aktuelle Situation zu analysieren, Unvereinbarkeiten nach EU-DSGVO zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Optimierung einzuleiten.



## Personendaten in Prozessen

Die Anforderungen an Zweckbindung und Datensparsamkeit wurden verschärft. Unternehmen sollten sich einen vollständigen Überblick aller im Betrieb implementierten HR-Prozesse mit personenbezogenen Daten verschaffen.

Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten geschieht nicht ausschließlich in Personalmanagement und -abrechnungssystemen. Auch angebundene Systeme, die lokale Ablage von Daten in Netzlaufwerken sowie ggf. noch vorhandene Papierformulare und Akten sind zu berücksichtigen.

Auf Basis der verwendeten Gesamtauflistung aller verwendeten Daten, ist die Nutzung sowie die Zweckbindung im Einzelfall zu prüfen und zu belegen. Orientieren Sie sich an folgenden Prüffragen: Welche gesetzliche Grundlage oder welche Prüfungsintervalle (Steuer, SV, ...) rechtfertigen eine Speicherung? Wie ist die Speicherdauer zu begründen?

## Datenlöschung

Den Geboten der Datensparsamkeit und der Zweckbindung folgend, reicht es nach EU-DSGVO nicht mehr aus Daten durch Zugriffsregelungen zu schützen. Es gibt vielmehr ein Recht auf Vergessen.

Unternehmen sind verpflichtet Daten physisch zu löschen. Im Einzelfall kann das zu aufwendigen und technisch anspruchsvollen Löschkonzepten führen. Umfangreiche Kenntnis über die Abhängigkeiten im Datenmodell sind notwendig, um die Löschung bei der komplexen Datenlage in integrierten oder verbundenen Systemen vollständig auszuführen. Geschehen bei der Löschung Fehler, kann auch ein gravierendes Integritätsproblem der Daten im System erzeugt werden.

Ein zentrales Handlungsfeld ist die einmalige Löschung älterer Datenbestände. Darüber hinaus gilt es, ein Löschkonzept für den laufenden Betrieb zu erstellen und zu installieren.

## Testsystem und Daten

Sind Daten in einem Testsystem nicht anonymisiert oder nicht ausreichend pseudonymisiert, kann dies bereits unter den Aspekt der Zweckentfremdung fallen. Von der Erstellung nicht anonymisierter Systemkopien muss konsequent abgesehen werden.

Bestehende Testkonzepte sowie die vorhandenen Test-Szenarien sind vollständig zu überprüfen und neu zu installieren.

## Technische und Organisatorische Maßnahmen

Die verschärften Anforderungen der EU-DSGVO wirken auch auf die Gestaltung der User, Rollen und Zugriffsrechte zurück. Die bekannten technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz sind konsequenter anzuwenden. Beispielsweise müssen unter Umständen die Maßnahmen zur Zugriffs- und Zugangskontrolle nach einer Überprüfung der vorhandenen Rollen und Rechte sowie der im System agierenden User angepasst werden.

## Vorbereitung für SAP HCM On-Premise und Cloud-Applikationen

### Technischer Lösungsansatz

#### SAP HCM On-Premise

SAP bietet als Lösungsansatz für On-Premise-Systeme die Komponente Information Lifecycle Management (ILM) an. ILM ergänzt die SAP-Standardauslieferung um die Fähigkeit, den Lebenszyklus produktiver und archivierter Daten aufgrund von Regeln zu verwalten und nutzt die ILM-spezifisch erweiterten Funktionen der Datenarchivierung.

SAP HCM-Bestandskunden können ILM für alle gesetzlich vorgeschriebenen Löschkaktivitäten im Umfeld von Personendaten kostenfrei nutzen (siehe SAP-Hinweis 1600991). Folgende HCM-Archivierungsobjekte stehen unter anderem zur Verfügung:

- Stammdaten und Abrechnung  
(ATZ, AVmG, Steuer, Sozialversicherung)
- Stammdaten der Zeitwirtschaft  
(An-/Abwesenheiten, Zeitereignisse)
- Sonstige Infotyp-Stammdaten  
(Adresse, Darlehen, Kommunikation)
- Bewegungsdaten  
(Abrechnungsergebnisse, Zeitergebnisse, Buchung)
- E-Recruiting  
(Bewerbungen, Kandidaten, Suchaufträge)
- Learning-Solution  
(Veranstaltungen, Curricula, E-Learnings)

Weitere Archivierungsobjekte werden von SAP sukzessive ausgeliefert. Um SAP Information Lifecycle Management vollständig nutzen zu können, wird mindestens die Softwarekomponentenversion SAP\_HR 604 mit Enhancement Package (möglich ab EA-HR 604, empfohlen ab EA-HR 605) benötigt. Der Mindeststand des Basis-Release muss 7.02 sein (Voraussetzung für die Löschkfunktionen des ILM). Wir empfehlen einen möglichst aktuellen Releasestand ab 7.40 aufwärts.

### Technischer Lösungsansatz

#### für SAP HCM Cloud

Auch für die SAP HCM Cloud-Anwendungen der SAP SuccessFactors-Suite stehen Möglichkeiten zur Umsetzung der EU-DSGVO-Vorgaben bereit. Für die unterschiedlichen Teillösungen gehören Funktionen und Features um der Nachweispflicht und dem „Recht auf Vergessen“ (Löschpflicht) nachzukommen bereits zum Standard. Die Funktionalitäten werden zusätzlich regelmäßig, im Rahmen vierteljährlicher Release-Updates, erweitert. Einige Möglichkeiten zur EU-DSGVO-konformen Ausgestaltung von SAP SuccessFactors im Überblick:

- SAP SuccessFactors Recruiting Management:  
Personenbezogene Daten von externen Kandidaten können schnell und einfach über einen Report zusammengefasst und nachgewiesen werden.
- SAP SuccessFactors Performance & Goals:  
Formulare, Leistungstrends und Personendaten können nach Ende von Zweckbindung und Aufbewahrungsfristen unwiderruflich gelöscht werden. Nutzerdaten können vom System alternativ auch automatisch anonymisiert werden und stehen so weiterhin für Reporting-Zwecke zur Verfügung.
- SAP SuccessFactors Learning:  
Zusätzlich zum Standard-Löschen von Nutzerdaten gibt es die Möglichkeit, die Auditdaten von einer Auswahl an gelöschten Nutzern für beispielsweise juristische Prüfungen zu erhalten. Weiterhin können QuickGuides von gelöschten Nutzern anonymisiert weiter im System verwendet werden.

Lösch-, Nachweis- und Anonymisierungsfunktionalitäten lassen sich generell sowohl für interne als auch für externe Nutzerdaten anwenden. Ein weiterer Vorteil ist die Möglichkeit die Vorgaben für Automatisierung auf Länderebene anzupassen. Dieses Vorgehen ist insbesondere bei unterschiedlichen Mindestaufbewahrungsfristen relevant und verhindert eine vorzeitige Datenlöschung.

Aus unserer Erfahrung in Kundenprojekten ergeben sich verschiedene Handlungsempfehlungen:

- Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen vor Beginn konkreter Maßnahmen für alle betroffenen Abteilungen im Unternehmen umfassend geklärt werden. Dies betrifft insbesondere die vollständige Lokalisierung personenbezogener Daten und Belege in der bestehenden IT-Infrastruktur sowie die Katalogisierung spezifischer Aufbewahrungsfristen.
- Bei SAP HCM On-Premise-Anwendungen gestaltet sich das Customizing für SAP ILM bei standardnahen Implementierungen einfach. Kundeneigene Infotypen können die Konfiguration erschweren, unter Umständen muss zusätzlicher Entwicklungsaufwand eingeplant werden.
- Prozesswissen ist extrem wichtig. Laufzeiten, Datenvorbereitung, Bewertung von Fehlermeldungen sind einige Beispiele. Je detaillierter der Blick aller Beteiligten auf das Data Processing ist, umso geringer fällt das Risiko aus, unbewusst gegen die neuen Auflagen zu verstoßen.
- Prüfung und Validierung sollten daher bei Projekten zur Vorbereitung auf die EU-DSGVO zentrale Schwerpunkte sein. Wir empfehlen den Aufbau sowie stufenweisen Roll-Out über ein Sandbox-System (Testsystemkonzept). Das Gebot der Zweckbindung muss jedoch mit besonderer Sorgfalt beachtet werden (Minimalprinzip, Recovery, ...).
- Beobachten Sie die Produktentwicklung bei SAP aufmerksam. Für SAP ILM existieren noch ungelöste Punkte (einzelne Infotypen fehlen, B2A-Tabellen noch nicht abgedeckt, ...). SAP entwickelt die Datenschutzmöglichkeiten jedoch sowohl für On-Premise als auch für SAP SuccessFactors ständig weiter und liefert Schritt für Schritt die technischen Antworten auf die Anforderungen des Gesetzgebers.

### Unser Angebot

Wir unterstützen Sie bei der Konzeptionierung und Einrichtung einer geeigneten, individuellen Vorgehensweise:

- Analyse der Prozesse und Systeme/Module, die mit personenbezogenen Daten in Berührung kommen
- Prüfung und Optimierung von Berechtigungskonzepten
- Neugestaltung und Restrukturierung von Rollen und Berechtigungen
- Erarbeitung von Löschkonzepten
- SAP HCM On-Premise: Technische Konfiguration SAP Information Lifecycle Managements (ILM)
- SAP HCM Cloud: Implementierung und Konfiguration der SAP SuccessFactors Funktionalitäten
- Optimierung von Testkonzepten, Auswahl und Anwendung von Tools zur Anonymisierung und Pseudonymisierung von personenbezogenen Daten für Testsysteme

Als Einstieg in die konkrete Vorbereitung EU-DSGVO-konformer Anpassungsmaßnahmen erstellen wir für unsere Kunden eine **Vorstudie, bestehend aus Systemanalyse, Maßnahmenkatalog und kundenindividuellen Empfehlungen zur Vorgehensweise**. Die Vorstudie liefert Ihnen eine aussagekräftige Grundlage, um Prioritäten abzuleiten und die zeitliche Planung weiterer Schritte abzustimmen. Wir unterbreiten Ihnen gern ein passendes Angebot und freuen uns, Sie und Ihre Anforderungen kennenzulernen.

Ihr Ansprechpartner:

Andreas Goers  
Projektleiter/  
Mitglied der Geschäftsleitung



### ABS Team im Überblick

ABS Team realisiert seit über 35 Jahren innovative SAP-Software für das Personalmanagement. Unsere Kunden profitieren von verlässlicher, bedarfsorientierter Beratungsdienstleistung mit branchenübergreifender Projekterfahrung und der umfassenden Expertise eines spezialisierten Teams (SAP HCM/HXM, SAP SuccessFactors, Concur).

Kontakt:

**ABS Team GmbH**  
37120 Bovenden/Göttingen (Hauptsitz)  
33719 Bielefeld • 01067 Dresden  
Tel.: +49 551 82033-0 • info@abs-team.de • www.abs-team.de

SAP Gold Partner – Recognized Expertise in Core HR & Payroll, Learning und Talent Management