

Rechtliche Rahmenbedingungen in der HR-Digitalisierung sicher erfüllen

Diese Checkliste unterstützt HR-Verantwortliche und Projektleitungen dabei, zentrale regulatorische Anforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von HR-Prozessen zu erkennen, zu berücksichtigen und rechtskonform umzusetzen.

1. Datenschutzgrundlagen klären

- Ist bekannt, welche gesetzlichen Vorgaben auf das Unternehmen zutreffen (revDSG, DSGVO, ggf. EU AI Act)?
- Wurden die datenschutzrechtlichen Grundlagen im HR-Kontext systematisch erfasst und dokumentiert?
- Besteht Klarheit über Verantwortlichkeiten (HR, IT, Datenschutz, Geschäftsleitung)?
- Sind Datenkategorien und deren Sensitivität bekannt (z. B. Gesundheitsdaten, Bewerberdaten)?
- Gibt es ein aktuelles Datenschutzkonzept oder Richtlinien für die HR-Digitalisierung?

Hinweis: Die Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten gilt gemäss DSGVO unter bestimmten Voraussetzungen. Das revDSG kennt diese Pflicht (noch) nicht, empfiehlt aber die interne Benennung einer Ansprechperson für Datenschutzthemen.

Notizen:

2. Datenverarbeitung und Transparenz sicherstellen

- Liegen rechtskonforme Grundlagen für die Verarbeitung von Personaldaten vor (Einwilligung, berechtigtes Interesse etc.)?
- Sind Mitarbeitende transparent über Art, Zweck und Umfang der Datennutzung informiert worden?
- Wurden Datenschutzerklärungen und Informationspflichten an neue Tools und Prozesse angepasst?
- Ist nachvollziehbar dokumentiert, welche Systeme welche Daten verarbeiten?
- Besteht ein Prozess zur Bearbeitung von Auskunfts- oder Löschanträgen?

Notizen:



3. Technische und organisatorische Massnahmen (TOM) umsetzen

- Wurden angemessene technische und organisatorische Massnahmen definiert und umgesetzt?
- Sind Datenzugriffe im HR-Bereich rollenbasiert geregelt und nachvollziehbar protokolliert?
- Gibt es ein Berechtigungskonzept für externe Dienstleister und Schnittstellen?
- Ist sichergestellt, dass bei Software-Updates Datenschutzaspekte berücksichtigt werden?
- Besteht ein Verfahren zur Risikobeurteilung (z. B. Datenschutz-Folgenabschätzung)?

Notizen:

4. Einsatz von KI im HR prüfen

- Wurde geprüft, ob KI-basierte Systeme im HR zum Einsatz kommen (z. B. Matching, Analytics, Scoring)?
- Ist geklärt, welche regulatorischen Vorgaben im Zusammenhang mit KI gelten?
- Besteht Transparenz gegenüber Betroffenen bei automatisierten Entscheidungen?
- Wurde eine Risikoanalyse oder Klassifikation des Systems durchgeführt (z. B. Hochrisiko-System gemäss AI Act)?
- Gibt es Richtlinien zum verantwortungsvollen Einsatz von KI im HR?

Notizen:

5. Schulung und Compliance-Verankerung

- Wurden HR-Mitarbeitende in datenschutzrechtlichen Pflichten und Risiken geschult?
- Gibt es interne Prozesse zur regelmässigen Überprüfung von Compliance-Vorgaben?
- Ist das Datenschutz-Know-how in den Digitalisierungsprojekten systematisch eingebunden?
- Bestehen Melde- und Eskalationswege bei Datenschutzvorfällen?
- Wird Datenschutz als kontinuierlicher Bestandteil der digitalen HR-Transformation verstanden?

Notizen:

