



myAbility - Expert Round Table

Datenschutz #disAbilityedition

Georg Arnold, SAP
25. Juni 2019

PUBLIC

myAbility

THE BEST RUN **SAP**

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Recruiting und Bewerbungsprozess

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Recruiting und Bewerbungsprozess

Welche Personen werden bei SAP mit einbezogen, wenn sich jemand mit Behinderung bewirbt?

- Recruiter (Shared Service Center).
- Manager + HR Director
- Bewerbungsgespräch: Angebot Ombuds-Teammitglied oder HR Director beizuziehen (in DE: Schwer-Behindertenvertretung (SBV))
- Im Falle einer Einstellung: Facility + IT im Falle besonderer Anforderungen

Haben Sie ein spezielles Verfahren im Bewerbungsprozess?

- SuccessFactors Job Analyzer – Vermeidung von diskriminierenden Formulierungen in Jobausschreibungen
- Dem Bewerber wird freigestellt, zum Bewerbungsgespräch weitere Personen beizuziehen
- Bevor eine Absage erteilt wird eine Beratung mit dem HR Director bzw in DE: mit der SBV durchgeführt
- Beratung der Manager durch HR Director (in DE: SBV)
- Zustimmung zu Datenspeicherung und –verarbeitung auf jobs.sap.com (Privacy Statement; Terms of Use) – jederzeitiges Widerrufsrecht

Datenlöschung

- Bewerber kann jederzeit im System (SuccessFactors Recruiting) sein Account oder spezifisch Daten löschen
- Daten werden je nach Land zwischen 6 Monaten und 2 Jahren automatisch gelöscht

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Anstellung

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Anstellung

Wie können SAP-Systeme bei einer datenschutzkonformen Speicherung von Bewerbungsunterlagen unterstützen?

- Alle Unterlagen werden nur über das System angenommen und elektronisch abgelegt (optisches Archiv)
- Systeme unterstützen GDPR Konformität (global certification from BSI for BS 10012:2017)
- Klar definierte und dokumentierte Löschkonzepte und Berechtigungskonzepte
- Prozessdokumentation und Verzeichnisse geprüft durch interne DP-Abteilung

Wie gehen Sie mit der Stammdatenverwaltung um?

- Nur die relevanten Daten werden in einem speziellen Infotyp Behinderung (0004) hinterlegt
- Zusatzurlaub (in AT: Kollektivvertrag; DE abhängig vom Grad)
- In AT keine Kommunalsteuer, kein DienstgeberInnenbeitrag nach dem Familienlastenausgleichsgesetz und keine „U-Bahnsteuer“ in Wien
- Ausgleichstaxe bei unter 4% (AT); 5% (DE) Kontrolle mittels Report

Infotyp Behinderung

Personalnr	80260	Name	Muster	Muster, Dr.
MitarbGruppe	1 Aktive	PersBer.	4000	Test in AT
MitarbKreis	AH Angestellte			
Gültig	20.01.2019	bis	31.12.9999	
Daten zur Behinderung				
Behindertengruppe	01	Schwerbehind./Arbgeb	Endedatum Ausweis	
Grad der Behinderung	60			
Anrechnungsfaktor	1,0			
Art der Behinderung	03	nur sitzende Tätigk.		
Ausstellende Behörde		Zweite Behörde		
Dienststelle	Bundessozialamt			
Datum Schwerbehind.	20.1.2019			
Geschäftszeichen	VN: 1234 010170			

HR Record of Procedures

Process ID	Process Name	Brief description of process	Responsible authority (company) <i>(FDPA § 4e No. 1-3)</i>	Process Owner <i>(FDPA § 4e No. 2)</i>	Business Owner	Purpose of the process <i>(FDPA § 4e No.4)</i>
7.3.2.						

Example

Which company performs the data processing	Affected people <i>(FDPA § 4e No.5)</i>	Data &/or Data Categories <i>(FDPA § 4e No.5)</i>	Recipients of the Data <i>(FDPA § 4e No.6)</i>	Standard Deletion Periods <i>(FDPA § 4e No.7)</i>	Data Transfer in third states <i>(FDPA § 4e No.8)</i>	Specify the countries in column M	Legal basis for Data transfer	Adequate safety of processing <i>(FDPA § 4e No.9)</i>	Is the data transferred to other systems e.g. BW
		Please refer to excel sheet Data Categories		Please refer to excel sheet Documents to attach your Concept		Please refer to excel sheet Third Countries		Please refer to excel sheet TOMs	

- IT-Security concept & Authorization concept
- Deletion concept
- TOMs (Technical and Organizational Measures)

Lebenszyklus eines Mitarbeiters **während des Arbeitsverhältnisses**

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

während des Arbeitsverhältnisses

Wie individuell können die Zugriffsberechtigungen bei SAP-Systemen vergeben werden?

- [Berechtigungen](#) auf Infotyp- und organisatorischer Ebene sowie Menüberechtigungen
- Reportberechtigungen

Wer hat bei SAP Zugriff auf behinderungsbezogene Daten?

- Spezielles HR Berechtigungsprofil das nur einem eingeschränkten Personenkreis verfügbar ist; z.B.: Manager; Abrechnungsspezialisten.

Welche Prozesse haben sich bewährt, welche haben zu Problemen geführt?

- Ein organisatorisches Problem gibt es, wenn ein Recruiter nicht erkennt, dass eine Behinderung zu berücksichtigen ist.
- Bewährt: eigene Diversity and Inclusion sowie Health Abteilung haben auf globaler Ebene und in größeren Landesgesellschaften
- Accessibility check als separater Test-Stream für Einführung neuer Software
- Q-Gates

Gibt es die Möglichkeit für Menschen mit Behinderung Ihren Status direkt im System zu ändern? Wie ist hier der Prozess?

- Nein gibt es nicht – manueller Prozess – Ausweis gescannt via Ticket bzw. direkt an Payrollverantwortlichen.
- Es wird ausschließlich der Ausweis angenommen keinerlei Diagnosedaten.
- Zeitliche Abgrenzung über Infotypdatum

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Lebenszyklus eines Mitarbeiters

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wie garantieren Sie bei SAP die Datenrechtskonformität bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

- Löschkonzept GDPR konform landesspezifisch (AT 7 Jahre, wegen Steuerrelevanz)
- Löschmodul

Haben Sie spezielle Prozesse beim Ausscheiden von Mitarbeitern mit Behinderung hinsichtlich Ihrer Daten?

- In AT Zustimmung des Behindertenausschusses bzw. hinzuziehen des BR (SAP AT Ombudsteam)
In DE: Beratung durch den SVB und Einholung Zustimmung des Integrationsamtes /
– rein manueller Prozess; Bescheid als Dokument in Archiv hochgeladen.

Wie unterstützen SAP-Systeme Datensicherheit der Stammdaten nach dem Ausscheiden?

- Berechtigungen eingeschränkt gemäß Berechtigungskonzept (strukturelle Berechtigung) (z.B.: HRBP, Payroll specialists)

Thank you.

Contact information:

Georg Arnold

Director HR Technology

SAP Österreich GmbH

Lassallestrasse 7b

A-1021 Wien

georg.arnold@sap.com

+43 664 6207 423



Appendix

SAP Autismus Programm (AaW)

Auf dem youtube Video (**Deutsch**) <https://www.youtube.com/watch?v=DG-26loQFVQ> zum Bewerbungstag für das Autism at Work

Auf **English** Video zum AaW Programm: <https://www.youtube.com/watch?v=jALkIDaj3J0>

AaW macht einmal im Jahr eine große Infoveranstaltung zu dem sich Betroffene aus dem Spektrum bewerben können. Es gibt Vorträge, man kann sich direkt bei Autism at Work zu unserem Programm bei SAP erkundigen und es gibt Infostände zu verschiedenen Themen. Die nächste Veranstaltung, ist in Planung und man kann sich unter der folgende email Adresse anmelden: autism_at_work_deutschland@sap.com.

Bei Interesse können auch sehr gerne Initiativbewerbungen an uns geschickt werden: https://jobs.sap.com/job/WalldorfSt_-Leon-Rot-Initiativbewerbung-Autism-at-Work-Deutschland-Job-BW/344988401/. Wir melden uns bei Eingang der Bewerbung.

SAP Software

SAP Seite mit Commitment (in Englisch) zum Thema Inklusion in unserer IT von Judith Williams (SAP Head of D&I und People Sustainability): <https://news.sap.com/2019/01/sap-davos-democratize-innovation/>.

Inclusion in Technologie ist wichtig:

<https://www.sap.com/corporate/en/company/diversity.html#video=d40f384d-507d-0010-87a3-c30de2ffd8ff>;

offizielle SAP Diversity and Inclusion Seite:

<https://www.sap.com/corporate/en/company/diversity.html>

SAP Fiori : Accessibility – offizieller Link: <https://wiki.scn.sap.com/wiki/display/Fiori/SAP+Fiori++Accessibility>

SAP HR Job Analyzer Tool als Beispiel für Inclusion in Technology. Wurde 2017 in Las Vegas vorgestellt: <https://news.sap.com/2017/10/sap-introduces-intelligent-hr-solution-to-help-businesses-eliminate-bias/>

SAP Hear

SAP Hear ist eine interne Gruppe von Personen mit Höreinschränkungen (die meisten Kollegen sind bei SAP in der Konzernzentrale in Walldorf), die sich zum Ziel gemacht haben den Arbeitsplatz, Technologien, Kommunikation, etc. für Menschen mit Höreinschränkungen bei SAP noch weiter zu verbessern und bei Änderungen diese zu diskutieren.

Es gibt regelmäßige Treffen von SAP Hear mit SAP HR (Inklusion Deutschland) zu allen relevanten Themen. Bei SAP Hear kann sich jemand outen und offiziell mitmachen oder auch nicht – dies ist auf freiwilliger Basis.

Auch unsere anderen Employee Network Groups z.B. Business Women Network (BWN) oder der LGBT Community funktionieren so. Damit nicht sichtbar ist, wer Betroffener in dieser Gruppe ist, wurden auch andere Kollegen, die nicht betroffen sind, zu den Gruppen eingeladen, die das Thema unterstützen, sog. Allys (Verbündete).

Es gibt auch eine sehr schöne Kooperation von Personen mit Seheinschränkungen bzw. blinden Kollegen und HR, z.B. die dabei helfen Tests zu machen und direkte Rückmeldung zu bestimmten Programmen geben, z.B. neuen People Survey Tools oder neue Lerntraining Technologien.