

Hinweise zur Beauftragung eines externen Dritten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Diese Hinweise sollen einen Überblick geben, welche Aspekte Beschäftigungsgeber bei der „Auslagerung“ der internen Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) bzw. Beauftragung eines externen Dritten zu beachten haben. Das Augenmerk liegt zum einen darauf aufzuzeigen, auf welche Inhalte eine vertragliche Vereinbarung zur „Auslagerung“ der internen Meldestelle insbesondere überprüft werden sollte, da diese Vereinbarungen oft durch den Anbieter gestellt werden. Zudem sind weitere Gesichtspunkte aufgeführt, die bei der „Auslagerung“ der internen Meldestelle an einen externen Anbieter beachtet werden sollten. Die Hinweise können auch verwendet werden, wenn nicht die gesamte interne Meldestelle ausgelagert, aber ein IT-System eingekauft werden soll. Insbesondere sind zwei nicht abschließende Checklisten zum Abhaken enthalten (Anlage 1 und 2). Die Anlage 1 stellt die wesentlichen Punkte, die bei der Beauftragung eines externen Dritten beachtet werden sollten, dar. Die Anlage 2 enthält Gesichtspunkte, die bei der Prüfung, ob der externe Anbieter die datenschutzrechtlichen Vorschriften einhält, helfen soll. Diese Gesamtabwägung sollte durch den Datenschutzbeauftragten durchgeführt werden. Bitte beachten Sie, dass diese Hinweise die Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Wir bitten daher um Verständnis, dass für diese Hinweise keinerlei Haftung übernommen werden kann. Zudem weisen wir darauf hin, dass diese Unterlagen nicht sämtliche vom Beschäftigungsgeber bei der Implementierung der internen Meldestelle zu beachtenden Punkte enthält, sondern nur die Besonderheiten bei der Beteiligung eines externen Dritten. Für einen Überblick der Pflichten der Beschäftigungsgeber mit Blick auf die interne Meldestelle verweisen wir auf die allgemeine Checkliste („Checkliste für Beschäftigungsgeber für die Implementierung einer internen Meldestelle nach dem HinSchG“).

Hinweise für die Beauftragung eines externen Anbieters mit den Aufgaben einer internen Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

1. Beginn und ggfs. Befristung der Vereinbarung

Grundsätzlich sollte die vertragliche Vereinbarung immer eine Regelung enthalten, wann die vertraglich vereinbarten Pflichten zu laufen beginnen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht bei der Beauftragung eines externen Anbieters (natürliche Person oder z. B. Unternehmen) grundsätzlich keine Regelungen zur Beendigung/Befristung der Beauftragung vor. In der Gesetzesbegründung heißt es allerdings auf S. 78 (BT-Drucks. 20/3442), dass die Beauftragung einer Person oder eines externen Dritten auf eine gewisse Dauer angelegt sein solle:

*„Unerlässlich für die Funktionsfähigkeit des Systems ist allerdings, dass die Person oder Organisationseinheit, die mit der Aufgabe betraut wird, im Rahmen dieser Tätigkeit unabhängig arbeiten kann. Auch mögliche Interessenkonflikte sind auszuschließen. **Darüber hinaus sollte die interne Meldestelle für eine gewisse Dauer bei einer bestimmten Person oder Organisationseinheit beziehungsweise einer oder einem Dritten eingerichtet werden**, um ein sachgerechtes Arbeiten zu ermöglichen, das Vertrauen potentiell hinweisgebender Personen in die Meldestelle und eine gewisse Expertise der Meldestelle verlangt.“*

Eine Befristung ist u. E. aufgrund der Sollvorschrift nicht zwingend erforderlich. Diese kann für den Beschäftigungsgeber aber sinnvoll sein, damit er seine interne Meldestelle für eine gewisse Zeit besetzt weiß (Vgl. auch zur Beendigungsmöglichkeit unter 8.).

2. Aufgaben der internen Meldestelle

Welche Aufgaben in der Vereinbarung geregelt werden, hängt davon ab, ob der Beschäftigungsgeber die interne Meldestelle komplett an den externen Anbieter „auslagern“ möchte oder ob der Anbieter lediglich z. B. ein IT-System zur Verfügung stellt und Teile der

Hinweise zur Beauftragung eines externen Dritten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

gesetzlichen Aufgaben einer internen Meldestelle z. B. Eingangsbestätigung an die hinweisgebende Person und/oder Erstprüfung übernimmt. Die Aufgaben des Anbieters sind in der vertraglichen Vereinbarung so konkret wie möglich zu beschreiben. Die gesetzlichen Aufgaben einer internen Meldestelle ergeben sich insbesondere aus §§ 11, 16, 17, 18 HinSchG.

Formulierungsbeispiel bei Beauftragung eines externen Dritten mit allen gesetzlichen Aufgaben einer internen Meldestelle:

Der Beauftragte hat die gesetzlichen Aufgaben einer internen Meldestelle im Sinne des HinSchG für das Unternehmen zu erfüllen. Die Aufgaben einer internen Meldestelle sind nach derzeitiger Gesetzeslage das Betreiben interner Meldekanäle (§ 16 HinSchG), das Führen des Meldeverfahrens nach § 17 HinSchG und das Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG. Konkret hat der Beauftragte insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

- *Bereithalten von klaren und leicht zugänglichen Informationen über externe Meldeverfahren (derzeit § 13 Abs. 2 HinSchG);*
- *Bestätigung des Eingangs der Meldung an die hinweisgebende Person innerhalb der gesetzlichen Frist (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG);*
- *Prüfung, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG);*
- *Kontakthalten mit der hinweisgebenden Person (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG);*
- *Prüfung der Stichhaltigkeit der eingehenden Meldung (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 4 HinSchG);*
- *Ersuchen der hinweisgebenden Person um weitere Informationen, sofern dies erforderlich ist (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 5 HinSchG);*
- *Ergreifen angemessener Folgemaßnahmen im Sinne des § 18 HinSchG (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 6 HinSchG);*
- *Rückmeldung an den Hinweisgeber innerhalb der gesetzlichen Fristen (derzeit § 17 Abs. 2 HinSchG);*
- *Das Ermöglichen einer persönlichen Zusammenkunft, in einer angemessenen Zeit. Sofern die hinweisgebende Person eingewilligt hat, kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen (derzeit § 16 Abs. 3 S. 3 - 4 HinSchG);*
- *Erfüllung der Dokumentationspflichten (derzeit § 11 HinSchG) und Beachtung der diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben.*

Es ist auch möglich, den externen Dritten nur mit Teilaufgaben einer internen Meldestelle zu beauftragen. Z. B. könnte in Erwägung gezogen werden, dass der externe Beauftragte nur für die Erstprüfungen zuständig ist und das Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG (insbesondere interne Untersuchungen) durch eine im Unternehmen befindlich interne Meldestelle durchgeführt wird. Der Aufgabenbereich wäre dann entsprechend in der Vereinbarung exakt abzugrenzen.

3. Berichts-, Kooperations- und Rückmeldefristen

Die interne Meldestelle ist gem. § 15 Abs. 1 HinSchG in der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben unabhängig. Dies schließt u. E. aber nicht aus, dass der externe Dritte als interner Meldestellenbeauftragter gegenüber dem Beschäftigungsgeber gewisse Berichtspflichten zu erfüllen hat, welche aber nicht gesetzlich geregelt sind. Der Beschäftigungsgeber bleibt gesetzlich für die Abstellung eines Verstoßes verantwortlich (§ 14 Abs. 1 S. 2 HinSchG).

Ebenso heißt es in der Gesetzesbegründung ausdrücklich, dass der Dritte in keinem Fall völlig losgelöst von dem betreffenden Unternehmen agieren kann. Insbesondere für Folgemaßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung bedürfte es einer Kooperation zwischen dem beauftragten Dritten und dem Beschäftigungsgeber. Deshalb sollte u. E. in die

Hinweise zur Beauftragung eines externen Dritten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Vereinbarung mit dem externen Anbieter aufgenommen werden, welche Berichtspflichten bestehen und an wen diese Berichte zu erfolgen haben. Zudem sollte festgehalten werden, dass der Beauftragte mit dem Unternehmen zu kooperieren hat. Dies gilt insbesondere bei einem durch den externen Anbieter festgestellten Verstoß. Zusätzlich ist es u. E. ratsam, dass der externe Anbieter über seine Tätigkeit generell – also auch über die eingegangenen Hinweise und ergriffenen Maßnahmen – berichten muss, sofern dies die Vertraulichkeitsvorschriften des §§ 8, 9 HinSchG zulassen.

Formulierungsbeispiel:

1. *Der Beauftragte berichtet unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen zur Vertraulichkeit (derzeit §§ 8, 9 HinSchG) unmittelbar an den Geschäftsführer des Beschäftigungsgebers.*
2. *Der Beauftragte hat insbesondere im Hinblick auf Folgemaßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit eines Verstoßes mit dem Beschäftigungsgeber zu kooperieren.*
3. *Der Beauftragte hat den Geschäftsführer des Beschäftigungsgebers binnen einer Frist von [...] über jeden eingegangenen Hinweis und die ergriffenen Maßnahmen zu informieren. Dies gilt nicht, wenn dies gegen das Vertraulichkeitsgebot der §§ 8, 9 HinSchG verstößt.*
4. *Der Beauftragte hat den Geschäftsführer des Beschäftigungsgebers unverzüglich unter Wahrung der gesetzlichen Vorschriften zur Vertraulichkeit über einen Verstoß zu informieren.
Liegen folgende Voraussetzungen vor, ist der Beauftragte verpflichtet, den Geschäftsführer des Beschäftigungsgebers oder sofern der Geschäftsführer nicht erreichbar ist, dessen Vertretung innerhalb von ... Stunden seit Kenntnisnahme zu informieren:*
 - *Vorliegen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Körper und Gesundheit von Menschen;*
 - *Gefahr eines erheblichen finanziellen Schadens für das Unternehmen.*
5. *Sollte ein Hinweis unmittelbar den Geschäftsführer des Beschäftigungsgebers betreffen, hat sich der Beauftragte an [Person ODER Funktion] zu wenden.*

4. Vertraulichkeit

Die interne Meldestelle hat das Vertraulichkeitsgebot des § 8 HinSchG zu beachten. Ausnahmen finden sich derzeit in § 9 HinSchG. Dies ist in der vertraglichen Vereinbarung zu regeln.

Formulierungsbeispiel:

Der Beauftragte ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zur Wahrung der Vertraulichkeit nach dem Hinweisgeberschutzgesetz einzuhalten (derzeit §§ 8, 9 HinSchG).

5. Regelung bei Auftreten eines Interessenkonflikts

Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen dürfen neben dieser Tätigkeit andere Aufgaben erfüllen. Der Beschäftigungsgeber muss aber sicherstellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu einem Interessenkonflikt führen. Ein solcher kann sich bei externen Anbietern insbesondere ergeben, wenn der betriebliche externe Datenschutzbeauftragte mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut wird oder auch, wenn es sich um den Anwalt oder die Kanzlei handelt, der den Beschäftigungsgeber gewöhnlich in (arbeits-)rechtlichen Angelegenheiten vertritt. Aufgrund der Gefahr auftretender Interessenkonflikte ist es u. E. daher ratsam, keine der vorbenannten Stellen mit den Aufgaben einer internen Meldestelle zu betrauen. Jedenfalls sind dann vertragliche Vorkehrungen zu treffen, um einen solchen Interessenkonflikt zu verhindern (z. B. Backup bzw.- Stellvertreter-Lösung). Bei der Beauftragung von Kanzleien ist ein Interessenkonflikt zudem denkbar, wenn diese den Hinweisgeber rechtlich beraten. Für solche Fälle wäre in der vertraglichen Vereinbarung ebenfalls Vorsorge zu treffen.

Hinweise zur Beauftragung eines externen Dritten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

6. Fachkunde

Der Beschäftigungsgeber muss sicherstellen, dass die interne Meldestelle die notwendige Fachkunde zur Erfüllung **aller der Meldestelle übertragenen Aufgaben verfügt**. Der Beschäftigungsgeber sollte sich vor der Beauftragung vergewissern, dass der Auftragnehmer die Fachkunde besitzt. In jedem Fall sollte sich der Beschäftigungsgeber die bestehende Fachkunde des Beauftragten und seiner benannten Erfüllungsgehilfen vertraglich versichern lassen. Ebenso sollte geregelt werden, dass der Beauftragte versichert, seine Fachkunde auf dem neusten Stand zu halten.

Leider ist gesetzlich nicht festgelegt, welche Voraussetzungen für die „notwendige Fachkunde“ im Sinne des HinSchG vorliegen müssen und wie diese Fachkunde nachzuweisen ist. In der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 20/3442) heißt es auf S. 80:

„Damit die internen Meldestellen funktionsfähig sind und die notwendigen Vorkehrungen getroffen werden, um die Vertraulichkeit der Identität der von einer Meldung betroffenen Personen zu wahren, ist dafür Sorge zu tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde zur Erfüllung aller der Meldestelle übertragenen Aufgaben verfügen. Dies kann beispielsweise durch geeignete Schulungen sichergestellt werden.“

Der Beschäftigungsgeber könnte daher von dem externen Anbieter verlangen, dass dieser bzw. die zuständigen Personen geschult sind und er einen entsprechenden Nachweis (auch über den Inhalt der Schulung) vorlegt. Dies wäre u. E. anzuraten, um sich später bei Pflichtverletzungen des externen Anbieters exkulpieren zu können. Ebenso ist es ratsam, den Anbieter zu seiner Expertise zu befragen (z. B. nachweisbare Erfahrung). Die Nachweise sollten auch die Expertise im Datenschutzrecht betreffen (s. auch unter 9.).

7. Keine Haftungsbeschränkung bzw. Haftungsausschluss

Beschäftigungsgeber sollten darauf achten, dass die vertragliche Vereinbarung keine Haftungsbeschränkung für den externen Anbieter enthält. Grundsätzlich haftet der externe Dritte für Schäden durch Pflichtverletzungen im Rahmen der vertraglichen Aufgaben, sofern er oder die Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Aufgaben bedient (gesetzliche Vertreter und sog. Erfüllungsgehilfen), vorsätzlich oder fahrlässig handelt. Beschäftigungsgeber sollten auch insbesondere darauf achten, dass die Haftung für Erfüllungsgehilfen nicht vertraglich ausgeschlossen ist.

8. Beendigung der Beauftragung

Das HinSchG sieht keine Regelungen für das Ende der Beauftragung vor. U. E. ist daher, auch aufgrund eines Umkehrschlusses zu anderen Beauftragten, für welche gesetzliche Regelungen zum Ende der Berufung existieren, grundsätzlich davon auszugehen, dass die Regelung der sachgrundlosen Beendigung der Beauftragung möglich ist. Dies ist aber noch nicht höchstrichterlich geklärt.

U. E. sollte aber zumindest eine gewisse Frist für die Beendigung geregelt sein. Dies gilt auch mit Blick auf die bereits zitierte Gesetzesbegründung, welche statuiert, dass die Beauftragung auf eine gewisse Dauer angelegt sein sollte. U. E. ist es möglich, gleichzeitig eine Befristung und eine Beendigungsmöglichkeit durch den Beschäftigungsgeber zu regeln. Diese Beendigungsmöglichkeit kann auch für beide Parteien geregelt werden. Da eine Besetzung der internen Meldestelle personell schwierig sein kann, sollte dies bei der Ausfüllung der Frist bedacht werden. Bei der Beauftragung eines externen Dritten sollte es auch möglich sein, dass nur der Beschäftigungsgeber die Beauftragung ohne sachlichen Grund beenden kann.

Hinweise zur Beauftragung eines externen Dritten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Formulierungsbeispiel:

Die vorliegende Benennung als Beauftragter für die interne Meldestelle des Unternehmens ... kann durch den Beschäftigungsgeber mit einer Frist von ... Monaten zum Monatsende beendet werden.

Sofern ein außerordentlicher Grund vorliegt, kann der Beschäftigungsgeber den Beauftragten mit sofortiger Wirkung als Beauftragten für die interne Meldestelle abberufen.

Ein außerordentlicher Grund liegt insbesondere vor:

- Bei einer Verletzung der in dieser Vereinbarung festgelegten Aufgaben des Beauftragten oder seiner Erfüllungsgehilfen;
- Wenn der Beauftragte die Fachkunde nicht mehr besitzt.
- [...]

9. Datenschutzrechtliche Verantwortung

Beschäftigungsgeber müssen beachten, dass davon auszugehen ist, dass sie auch bei der Beauftragung eines externen Anbieters Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften bleiben. Oftmals lassen die externen Anbieter verlauten, dass sie, wenn sie die Aufgaben einer externen Meldestelle komplett übernehmen, alleiniger Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften würden und der Beschäftigungsgeber insbesondere auch nicht die Pflichten nach Art. 13, 14 DSGVO erfüllen müsse. Es liege auch keine Auftragsverarbeitung vor. Dies wird u. E. in der Regel nicht zutreffend sein. Das bedeutet, dass Beschäftigungsgeber grundsätzlich verpflichtet sind, die Beschäftigten gem. Art. 13, 14 DSGVO über die Datenverarbeitung im Rahmen der internen Meldestelle zu informieren. Oftmals stellen die betreffenden externen Dienstleister solche Informationen bereit. Diese sind aber unbedingt von den Beschäftigungsgebern zu überprüfen, da diese in der Regel Verantwortlicher für die gesetzeskonforme Information bleiben. Beschäftigungsgeber sollten sich diesbezüglich an **ihren betrieblichen Datenschutzbeauftragten wenden** und etwaige vom Anbieter zur Verfügung gestellte Unterlagen überprüfen lassen. In der Regel wird mit dem externen Anbieter auch ein **Auftragsdatenverarbeitungsvertrag** nach Art. 28 DSGVO zu schließen sein. In der Gesetzesbegründung heißt es diesbezüglich auf S. 80 (BT-Drucks. 20/3442).

„Soweit externe Dritte im Rahmen einer Auftragsverarbeitung mit der Einrichtung und dem Betreiben der internen Meldestelle beauftragt werden, sind die Vorgaben für Auftragsdatenverarbeitungen zu beachten, vergleiche Artikel 28 DSGVO.“

Jedenfalls muss der externe Anbieter auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften verpflichtet werden. Grundsätzlich kann als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten beim Hinweisgeberschutz § 10 HinSchG herangezogen werden.

10. Information über die interne Meldestelle

Beschäftigungsgeber, die gesetzlich verpflichtet sind, interne Meldestellen im Sinne des HinSchG einzurichten, sind verpflichtet, für die Beschäftigten klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereit zu stellen. Dabei ist sicherzustellen, dass die Möglichkeit einer externen Meldung nicht beschränkt oder erschwert wird (§ 7 Abs. 3 S. 2 bis 3 HinSchG). Die externen Anbieter können Beschäftigungsgebern hierzu Informationen zur Verfügung stellen. Sie bleiben als Beschäftigungsgeber für die Information aber verantwortlich.

Anlage 1 Checkliste der zu prüfenden Punkte bei der Beauftragung eines Dritten

Anlage 1 Checkliste bei Beauftragung eines Dritten mit den Aufgaben einer externen Meldestelle/Auslagerung der internen Meldestelle

I. Vorprüfung

- Entscheidung, welche Aufgaben von einem externen Dritten übernommen werden sollen
 - Nur IT-System
 - Komplette Auslagerung mit externer Ombudsperson

II. Falls nur IT System

- Sicherstellung der Datenschutzkonformität (s. unter 9. und Anlage 2)
- Sicherstellung der Vertraulichkeit (s. unter 4.)
- Welche Meldekanäle werden zur Verfügung gestellt (Meldungen müssen in Textform oder mündlich (mündlich = telefonisch oder durch eine andere Art der Sprachübermittlung) möglich sein)
 - Telefonisch
 - Aufzeichnung einer Sprachnachricht im System
 - Postalischer Briefkasten
 - E-Mail
- Benennung einer internen Stelle (s. Checkliste für Beschäftigungsgeber für die Implementierung einer internen Meldestelle nach dem HinSchG)
- Prüfung, welche Lösungen das IT-System bietet bzw. erfüllt werden sollen
 - Ggfs. Unterstützung bei den Dokumentationspflichten und Löschfristen (§ 11 HinSchG)
 - Ggfs. Unterstützung beim Fristenmanagement
 - Ggfs. z. B. automatische Eingangsbestätigung binnen sieben Tagen an den Hinweisgeber oder Erinnerung an die Beauftragten
 - Ggfs. Unterstützung bei der Einhaltung der Rückmeldung an den Hinweisgeber nach 3 Monaten zum Verfahrensstand nach Eingangsbestätigung
- Vertragliche Vereinbarung, insbesondere ggfs. Auftragsdatenvereinbarung (s. unter 9.)

III. Zusätzlich bei kompletter Auslagerung der internen Meldestelle an den externen Dritten

- Sicherstellung der Fachkunde (s. unter 6.)
- Sicherstellung, dass kein Interessenkonflikt besteht (s. unter 5.)
- Benennung eines Ansprechpartners im Unternehmen (auch bei Auslagerung notwendig)
- Vereinbarung von Berichts-, Kooperations- und Rückmeldefristen (s. unter 3.)
- Ist eine persönliche Zusammenkunft auf Wunsch des Hinweisgebers gem. der gesetzlichen Verpflichtung durch den externen Anbieter möglich?

Anlage 2 Checkliste aus datenschutzrechtlicher Sicht

Anlage 2 Datenschutzrechtliche Checkliste

Diese untenstehende Checkliste¹ kann eine Hilfestellung bieten, um zu überprüfen, ob der Anbieter die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einhält. Dabei sollte der Anbieter zu den untenstehenden Punkten Auskunft geben können. Die Bewertung ist dann unter zu Hilfenahme des betrieblichen Datenschutzbeauftragten vorzunehmen. Zusätzlich existieren auch Zertifizierungen nach der ISO Norm 27001. Eine solche Zertifizierung kann einen Anhaltspunkt dafür geben, dass der Anbieter die datenschutzrechtlichen Bestimmungen insbesondere zur IT-Sicherheit einhält. Eine Zertifizierung ersetzt aber nicht die individuelle Prüfung durch den Datenschutzbeauftragten des Beschäftigungsgebers.

- Maßnahmen der Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten
- Maßnahmen zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme und Dienste im Zusammenhang mit der Verarbeitung
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Verfügbarkeit personenbezogener Daten und des raschen Zugangs zu Daten im Falle eines physischen oder technischen Zwischenfalls
- Maßnahmen zur Gewährleistung eines Verfahrens zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung
- Maßnahmen zur Identifizierung und Authentifizierung von Nutzern
- Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten bei der Übertragung
- Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten bei ihrer Speicherung
- Maßnahmen zur Gewährleistung einer physischen Sicherheit von Orten, an denen personenbezogene Daten verarbeitet werden
- Ggfs. Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten bei der Heim- oder Telearbeit
- Beschreibung von Anforderungen an die Ereignisprotokollierung (z. B. bei der Nutzerauthentifizierung oder der Dateneingabe, -veränderung oder -löschung)
- Technisch-organisatorische Maßnahmen im Rahmen der Unterstützungspflichten des Auftragnehmers (z. B. bei den Betroffenenrechten)
- Erfolgt eine Übermittlung der personenbezogenen Daten in einen Staat außerhalb der EU?
 - Wenn ja, hat das betreffende Drittland ein angemessenes Schutzniveau (Art. 45 Abs. 1 DSGVO?)
 - Wenn ja, bestehen geeignete Garantien zur Wahrung des Schutzniveaus und zur Gewährleistung der Rechte der Betroffenen?

¹ Erstellt auf Grundlage der GDD-Praxishilfe zur DS-GVO.