Mitarbeiterinformationen zum Datenschutz

Um mehr Transparenz bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen zu schaffen, hat der europäische Gesetzgeber eine neue Informationspflicht eingeführt. Schon bei der Datenerhebung sollen Sie als Mitarbeiter erfahren, was mit Ihren personenbezogenen Daten passiert und für welche Zwecke diese verarbeitet werden. Die nachfolgenden Informationen erhalten Sie aufgrund von Art. 13 DS-GVO.

1. Informationen nach Art. 13 Abs. 1 DS-GVO

1.1 Verantwortlicher und Datenschutzbeauftragter

Verantwortlicher für die Verarbeitung personenbezogener Daten ist die Zimmermann-Graeff & Müller GmbH, Barlstr. 35, 56856 Zell, vertreten durch Joseph Helfrich, Frédéric Helfrich, Matthias Schwunk und Pascal Martin. Sie erreichen den Verantwortlichen unter folgenden Kontaktdaten: Telefon +49 (0) 6542 - 4190, Telefax +49 (0) 6542 - 419150, E-Mail info@zgm.de. Den Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter der Anschrift **ascon-Datenschutz GmbH & Co. KG,** Lina-Ammon-Straße 19, 90471 Nürnberg, Deutschland, Tel.: +49 911 14 89 86 58.

1.2 Zwecke, Rechtsgrundlagen und Bereitstellung Ihrer Daten

Ihre personenbezogenen Daten werden zu folgenden Zwecken verarbeitet:

- Personalverwaltung, Führung von Personalakten, Vertragsmanagement, Durchführung und Beendigung von Beschäftigtenverhältnissen, Auszahlung von Gehältern
- Zeitmanagement, Anwesenheitskontrolle, Dokumentation von erforderlichen Beschäftigtenqualifikationen, Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen
- Ausübung der Fürsorgepflicht nach Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses

Die Zulässigkeit dieser Verarbeitung richtet sich nach § 26 Abs. 1 BDSG (neu), wonach Ihre personenbezogenen Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Die Zulässigkeit dieser Verarbeitung richtet sich ferner nach § 26 Abs. 3 BDSG (neu), wonach die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DS-GVO für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig ist, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass Ihr schutzwürdiges Interesse am Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Die Zulässigkeit der Verarbeitung richtet sich in manchen Fällen ferner nach Art. 6 Abs. 1 f). DS-GVO, wonach die Verarbeitung zulässig ist, wenn sie zur Wahrung unserer berechtigten Interessen oder der Interessen eines Dritten erforderlich ist und sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person überwiegen, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern. Unser berechtigtes Interesse besteht in der Optimierung von Arbeitsabläufen, der Digitalisierung von Dokumenten, der Umsetzung einer elektronischen Datenverarbeitung, dem Controlling, der besseren Planung von Arbeitskapazitäten, der besseren und effizienteren Leistung und der Optimierung der stattfindenden Arbeitsabläufe insgesamt. Die Zulässigkeit der Verarbeitung kann sich in Einzelfällen nach Art. 6 Abs. 1 a) DS-GVO richten, wonach die Verarbeitung zulässig ist, wenn Sie Ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben haben.

Sie sind in Bezug auf die zur Abwicklung des Beschäftigtenverhältnisses erforderlichen Daten zur Bereitstellung verpflichtet. Ohne diese Daten können wir das Beschäftigtenverhältnis nicht begründen und durchführen. Die Nichtbereitstellung hat zur Folge, dass kein Beschäftigungsverhältnis begründet und durchgeführt werden kann und wird. Dies bezieht sich auf Verarbeitungen, die auf Grundlage von § 26 Abs. 1 und 3 BDSG (neu) erfolgen.

Sie haben in Bezug auf die Begründung und Durchführung Ihres Beschäftigtenverhältnisses eine Obliegenheit, die Verarbeitung Ihrer Daten durch uns zu ermöglichen. Im Falle der Nichtbereitstellung drohen Ihnen arbeitsrechtliche und sonstige Nachteile. Dies bezieht sich auf Verarbeitungen, die auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 f) DS-GVO erfolgen.

In Bezug auf die Verarbeitung bestimmter Daten haben Sie keine Verpflichtung zur Bereitstellung. Es kann Ihnen jedoch im Falle der Nichtbereitstellung ein Nachteil entstehen, weil Sie freiwillige und vom Beschäftigtenverhältnis unabhängige Leistungen von uns nicht in Anspruch nehmen können. Dies bezieht sich auf Verarbeitungen, die auf Grundlage einer Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 a) DS-GVO erfolgen.

1.3. Empfänger Ihrer personenbezogenen Daten

Ihre personenbezogenen Daten werden im Rahmen Ihres Beschäftigtenverhältnisses an folgende Empfänger weitergegeben:

- Stellen, die Daten aufgrund gesetzlicher Vorschriften erhalten (z.B. Sozialversicherungsträger, Finanzbehörden, Aufsichtsbehörden, Krankenkassen, Agentur für Arbeit, Integrationsamt, Gesundheitsamt)
- Abteilungen und interne Stellen, die an der Ausführung der jeweiligen Geschäftsprozesse beteiligt sind (z.B. Personalverwaltung, IT-Abteilung)
- Auftragsverarbeiter im Sinne von Art. 28 DS-GVO
- Vertragspartner (z.B. Banken, Steuerberater, Dienstleister, Lieferanten)

Wir beabsichtigen nicht, Ihre personenbezogenen Daten an ein Drittland außerhalb der EU oder des EWR zu übermitteln.

2. Informationen nach Art. 13 Abs. 2 DS-GVO

2.1 Dauer der Speicherung

Die erstmalige Speicherung Ihrer Daten erfolgt mit Eingang der Bewerbung. Die Dauer richtet sich in erster Linie nach den gesetzlichen Aufbewahrungspflichten sowie nach unserem berechtigten Interesse an einer weiteren Aufbewahrung. Ihre Daten werden grundsätzlich wie folgt aufbewahrt:

- Arbeitsrechtliche Unterlagen werden ab Ablauf des Jahres der Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses 3 Jahre aufbewahrt (für Schadensersatz- oder Zeugnisansprüche des Arbeitnehmers, da für diese die regelmäßige Verjährungsfrist gemäß § 195 BGB gilt)
- Sozialversicherungsrechtliche Unterlagen werden 5 Jahre aufbewahrt (Nachweispflicht gemäß § 165 Abs. 4 SGB VII)
- Steuerrechtlich relevante Unterlagen werden 6 Jahre aufbewahrt (Aufbewahrungspflicht gemäß § 147 AO, § 41 EStG)
- Lohnunterlagen werden 6 Jahre aufbewahrt (Aufbewahrungspflicht gemäß § 41 EStG)
- Buchungsbelege werden 10 Jahre aufbewahrt (Aufbewahrungspflicht nach § 147 AO)
- Unterlagen für die Altersversorgung über Pensionskassen werden 30 Jahre aufbewahrt (dreißigjährige Verjährungsfrist gemäß § 18a BetrAVG)

Eine längere Aufbewahrung kann sich im Einzelfall ergeben, wenn wir hieran ein berechtigtes Interesse haben und Ihre schutzwürdigen Interessen nicht entgegenstehen.

2.2 Betroffenenrechte

Ihnen stehen folgende Rechte zu: Sie haben ein Recht auf Auskunft (Art. 15 DS-GVO), Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), Löschung (Art. 17 DS-GVO), Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO) sowie auf Datenübertragung (Art. 20 DS-GVO). Wir bemühen uns, Anfragen zügig zu bearbeiten.

Sofern Ihre personenbezogenen Daten auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 f) DS-GVO verarbeitet werden, haben Sie ein Widerspruchsrecht, soweit dafür Gründe vorliegen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben oder sich der Widerspruch gegen Direktwerbung richtet (Art. 21 DS-GVO). Bei einem Widerspruch gegen Direktwerbung werden wir Ihnen keine werblichen Nachrichten mehr zukommen lassen.

2.3 Widerruflichkeit der Einwilligung

Eine etwa erteilte Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten kann jederzeit widerrufen werden. Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung auf Grundlage der Einwilligung bis zum Widerruf bleibt unberührt.

2.4 Beschwerderecht bei einer Aufsichtsbehörde

Sie haben das Recht, sich an eine Aufsichtsbehörde zu wenden (Art. 77 DS-GVO).