

Allgemeinen Datenschutzbestimmungen für Beamte, Beschäftigte und Bewerber

(zur Erfüllung und zum Nachweis der Informationspflicht nach Art.13 DSGVO)

Vorbemerkungen

Nach Art. 12 Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist der Verantwortliche (Dienststelle/Arbeitgeber) verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um der betroffenen Person (das sind vorliegend Bewerber, Beamte und Beschäftigte der Stadt Neusäß) alle Informationen gemäß den Artikeln 13 und 14 DSGVO, die Verarbeitung personenbezogener Daten beziehen in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln. Entsprechendes gilt für alle Mitteilungen zu den Rechten der betroffenen Personen gemäß den Artikeln 15 bis 22 DSGVO und Artikel 34 DSGVO.

„**Personenbezogener Daten**“ sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

„**Verarbeitung**“ ist jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Hierzu zählen das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, die Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, der Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Die nachfolgenden Allgemeinen Datenschutzbestimmungen (Informationen zur Datenverarbeitung) richten sich an alle Bewerber, Mitarbeiter und Beschäftigte (Arbeitnehmer, Leiharbeiter, Beamte und freie Mitarbeiter) bei der Stadt Neusäß (nachfolgend auch nur Beschäftigte genannt). Sie dienen der gesetzlich vorgesehenen Information der Beschäftigten über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis gemäß den vorgenannten Anforderungen des DSGVO, insbesondere unter Berücksichtigung der Informationspflichten nach Art. 12 und 13 DSGVO sowie zur Aufklärung über die nach der DSGVO bestehenden Betroffenenrechte gemäß den Artikeln 15 bis 22 und Art. 34 DSGVO.

Eine etwaige notwendige Information nach Art. 14 DSGVO erfolgt gesondert.

Der vollständigen Text der Datenschutzgrundverordnung ist auf der Homepage der Stadt Neusäß unter <https://www.neusaess.de/de/Aktuelles/Stellenangebote> verfügbar. Bei weiteren Fragen zur Datenschutzgrundverordnung können sich Beschäftigte jederzeit vertrauensvoll an den Datenschutzbeauftragten, den Personalrat und/oder die Personalverwaltung wenden.

I.

Grundlegende Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art. 13 Absatz 1 DSGVO

- 1. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist die Stadt Neusäß, Hauptstraße 28, 86356 Neusäß, vertreten durch den 1. Bürgermeister, Herrn Richard Greiner**
- 2. Behördlicher Datenschutzbeauftragter: Herr Adrian Gutschon
Anschrift: Landratsamt Augsburg, Prinzregentenplatz 4, 86150 Augsburg**
- 3. Örtlicher Ansprechpartner für den Datenschutz in der Stadtverwaltung Neusäß:
Herr Robert Eher, Tel. 0821/4606158**
- 4. Zuständige Datenschutz-Aufsichtsbehörde:
Bayerischer Landesbeauftragter für den Datenschutz
Anschrift: Wagnmüllerstr. 18, 80538 München**
- 5. Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung**

- ⇒ Hinweis: Für öffentliche Stellen in Bayern gilt das BDSG in der Regel nicht (siehe dazu Art. 2 BayDSG). Damit ist auch § 26 BDSG nicht anwendbar (Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses = Beschäftigungskontext).
- ⇒ Das BayDSG enthält keine spezielle Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Zentrale Rechtsgrundlage zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext ist deshalb Art. 6 Abs. 1 DSGVO.

Jeder Datenverarbeitungsvorgang erfordert eine Rechtsgrundlage und muss zweckgebunden sein.

Die Daten der Bewerber und Beschäftigten (Beschäftigtendaten) sind Daten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit einem (abhängigen) Beschäftigungsverhältnis (Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis) stehen. Diese Daten werden vorliegend für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf der gesetzlichen Grundlage von Art. 6 Abs. 1 DSGVO verarbeitet. Verarbeitet werden danach Beschäftigtendaten, die insbesondere für die Erfüllung des Arbeitsvertrages oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich sind (Art. 6 Abs. 1 Bst. b DSGVO).

Vorvertragliche Maßnahmen sind Maßnahmen zur Anbahnung und Begründung von Arbeitsverträgen im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens, mithin Maßnahmen zur Bewerberauswahl, die erforderlich sind, um festzustellen, ob ein Arbeitsvertrag mit einem geeigneten Bewerber begründet werden kann. Die Datenverarbeitung im vorvertraglichen Bereich bezieht sich in erster Linie auf die notwendige Feststellung der verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungskriterien gemäß Art. 33 Abs. 2 GG (Befähigung, Leistung, Eignung).

Im Übrigen werden Beschäftigtendaten verarbeitet, soweit diese Daten zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung für die Durchführung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen erforderlich sind (Art. 6 Abs. 1 Bst. c DSGVO). Diese rechtliche Verpflichtung kann sich für Arbeitnehmer aus arbeitsgesetzlichen, arbeitsvertraglichen und/oder aus tarifvertraglichen Vorschriften ergeben, für Beamte aus den gesetzlichen Bestimmungen der einschlägigen Beamtengesetze. Eine rechtliche Verpflichtung zur Datenverarbeitung für Arbeitnehmer und Beamte kann sich auch aus Dienstvereinbarungen oder Dienstanweisungen ergeben. Hiernach werden beispielsweise und typischerweise Daten

verarbeitet zur Personalentwicklung, zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Arbeits-, Gesundheits- und Unfallschutz, zur Fort- und Weiterbildung und zum Schutz besonderer Personengruppen.

Schließlich werden vorliegend Beschäftigtendaten verarbeitet, wenn die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen (Art. 6 Abs. 1 Bst. f DSGVO).

Das berechnigte Interesse des Arbeitgebers an der Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss aus dem bestehenden Arbeits-/Dienstverhältnis herrühren. Es muss insoweit ein Zusammenhang mit der Erfüllung der vom Beschäftigten geschuldeten Leistung, seiner sonstigen Pflichtenbindung oder mit der Pflichtenbindung des Arbeitgebers bestehen.

Ein berechtigtes Interesse kann beispielsweise ein allgemeines Dokumentationsinteresse im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses im Hinblick auf Daten sein, die zum Zwecke und für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gespeichert und verwertet werden (z.B. Abmahnungen, Aktennotizen, Personalgesprächsprotokolle, medizinische Dokumente etc.).

Bewerber und Beschäftigte sind verpflichtet, die vorgenannten personenbezogenen Daten bereitzustellen, die erforderlich sind, um ein Arbeits- oder Dienstverhältnis nach den bestehenden gesetzlichen und/oder vertraglichen Vorschriften zu begründen, durchzuführen und zu beenden. Sie sind insbesondere verpflichtet, alle notwendigen Angaben zu den Leistungskriterien gemäß Art. 33 Abs. 2 GG (Befähigung, Leistung, Eignung) zu machen.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten kann ausnahmsweise auch auf der Grundlage einer freiwillig erteilten Einwilligung des Beschäftigten erfolgen. In der Regel wird eine Einwilligung nur dann in Betracht kommen, soweit Daten nicht primär zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, mithin außerhalb des Beschäftigungskontextes verarbeitet werden (z.B. Fotos, Geburtstagslisten). Die Einwilligung bedarf stets der Schrift- oder Textform. Der Arbeitgeber klärt vorab den Beschäftigten über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Widerrufsrecht nach Art. 7 Abs. 3 DSGVO schriftlich oder in Textform auf.

Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen.

Besondere Kategorien von personenbezogenen Daten (sensible Daten) im Sinne von Art. 9 DSGVO, insbesondere Gesundheitsdaten nach Art. 4 Nr. 15 DSGVO werden verarbeitet, soweit dies nach arbeitsgesetzlichen, sozialversicherungsrechtlichen, tarifrechtlichen, dienst- und/oder beamtenrechtlichen Bestimmungen erforderlich ist. Erforderlich ist eine entsprechende Datenerhebung insbesondere zur Feststellung der gesundheitlichen und charakterlichen Eignung nach Art. 33 Abs. 2 GG, zur Umsetzung von gesetzlichen und/oder vertraglichen Regelungen im Rahmen einer Entgeltfortzahlung bei Krankheit, zur Erfüllung von gesetzlichen und/oder vertraglichen Vorschriften des Arbeit-, Unfall- und Gesundheitsschutzes und zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

5. Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden

Der Arbeitgeber erhebt zunächst Daten, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen (das sind Daten über die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang des Beschäftigten zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses).

Der Arbeitgeber erhebt ferner Daten, die zur Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Der Arbeitgeber verarbeitet danach konkret folgende personenbezogene Daten von Beschäftigten:

- Name, Anschrift, Telefonnummer
- Mobilnummer, E-Mail-Adresse

Daten eines Beschäftigten über die rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität, die Gesundheit, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren werden nur unter den Voraussetzungen erhoben, unter denen nach § 8 Absatz 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist.

6. Empfänger der personenbezogenen Daten

Daten von Beschäftigten werden im Rahmen der einschlägigen Rechtsgrundlagen übermittelt an interne und externe Empfänger.

Interne Empfänger sind insbesondere:

- a) Personalverwaltung
- b) Personalrat
- c) Gleichstellungsbeauftragte
- d) Schwerbehindertenvertreter
- e) Amtsleiter (Vorgesetzte)
- f) EDV-Abteilung

Externe Empfänger sind insbesondere:

- a) Finanzamt
- b) Sozialversicherungsträger
- c) Wirtschaftsprüfer
- d) Steuerberater
- e) Rechtsanwalt
- f) Berufsverband (Arbeitgeberverband)
- g) Rechnungsprüfer
- h) Prüfungsamt
- i) Integrationsamt
- j) Gewerbeaufsichtsamt
- k) Zusatzversorgungskasse
- l) Abrechnungsstelle/Bezügestelle
- m) Bundesagentur für Arbeit
- n) Betriebsarzt

Empfänger sind auch Auftragsverarbeiter. Das sind natürliche oder juristische Personen, Behörden, Einrichtungen oder andere Stellen, die personenbezogene Daten im Auftrag der Stadt Neusäß verarbeiten.

7. Übermittlung von personenbezogenen Daten an ein Drittland

Die Stadt Neusäß übermittelt Beschäftigtendaten nicht an ein Drittland außerhalb der Europäischen Union. Die Stadt Neusäß verfolgt auch nicht die Absicht, Beschäftigtendaten an ein Drittland außerhalb der Europäischen Union zu übermitteln.

II.

Weitergehende Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zur Gewährleistung einer fairen und transparenten Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis gemäß Art. 13 Absatz 2 DSGVO

8. Dauer der Speicherung der personenbezogenen Daten

Zur Begrenzung der Speicherung der erhobenen Daten gilt das nachfolgend dargestellte Speicherkonzept.

a) Allgemeine Grundsätze zur Speicherdauer

Die Speicherfrist muss grundsätzlich immer auf das unbedingt erforderliche Mindestmaß beschränkt bleiben. Maßgebend ist stets der konkrete Einzelfall. Im Regelfall werden vorliegend Beschäftigtendaten so lange gespeichert werden, wie es gemäß Art. 6, 7, 9 DSGVO für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden (d.h. in erster Linie zur Anbahnung bzw. Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses), erforderlich ist. Im Übrigen hat der Arbeitgeber generell ein schutzwürdiges Interesse, für das Beschäftigungsverhältnis maßgebliche Informationen über die Persönlichkeit des Beschäftigten zum Zwecke einer berechtigten späteren Verwertung zu speichern. Dies gilt auch für sensible Daten wie Gesundheitsdaten. Derartige Informationen werden und bleiben dann grundsätzlich so lange gespeichert wie das berechnigte Interesse dazu besteht.

b) Konkrete Regelungen zur Speicherdauer

Soweit gesetzliche Speicher- bzw. Löschrufen bestehen, gelten diese. Hiernach sind im Beschäftigungskontext insbesondere folgende Fristen zu beachten:

Personenbezogene Daten (verarbeitete Beschäftigtendaten)	Speicherfrist
Notwendige Unterlagen nach dem Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mindestlohn-gesetz und dem Arbeitnehmerüberlas-sungsgesetz	zwei Jahre gemäß ⇒ § 16 Abs. 2 ArbZG, ⇒ § 50 Abs. 2 JArbSchG, ⇒ § 27 Abs. 5 MuSchG, ⇒ § 17 MiLoG, ⇒ § 17 Bst. c AÜG

Entgeltunterlagen mit Bezug zur Sozialversicherung	fünf Jahre gemäß ⇒ §§ 28 Bst. f Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IV
Unterlagen, die steuerlich relevant sein könnten, wie z.B. auch E-Mails von Arbeitnehmern, die als Handelsbriefe gelten	sechs Jahre gemäß ⇒ § 147 Abs. 1, 3 AO
Unterlagen, soweit sie generell für die Besteuerung von Bedeutung sind	sechs Jahre gemäß ⇒ § 147 Abs. 1, 3 AO
Lohnkonten im Sinne von § 41 EStG	sechs Jahre gemäß ⇒ § 41 EStG
Unterlagen, die für den Jahresabschluss des Unternehmens relevant sein könnten wie z.B. Unterlagen der Lohnbuchhaltung (Buchungsbelege)	zehn Jahre gemäß ⇒ § 257 Abs. 1 Nr. 1 u. Abs. 4, ⇒ § 147 Abs. 1, 3 AO
Unterlagen in Bezug auf betriebliche Altersversorgung	dreißig Jahre gemäß ⇒ § 18a BetrAVG
Unterlagen zu Haftungsfällen	dreißig Jahre gemäß ⇒ § 199 BGB

Sonstige Unterlagen bzw. Beschäftigtendaten, insbesondere Beschäftigtendaten für die keine oder keine eindeutige gesetzliche Aufbewahrungsfrist besteht, sind grundsätzlich drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der einzelne Datenverarbeitungsvorgang abgeschlossen wurde, spätestens aber drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde, aufzubewahren soweit keine Ausnahme nach den nachfolgenden Regelungen besteht. Die Drei-Jahres-Frist entspricht der regelmäßigen Verjährungsfrist nach § 195 BGB.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist in Bezug auf Beschäftigtendaten ist ausnahmsweise zulässig, wenn die weitere (längere) Datenverarbeitung erforderlich ist, um rechtliche Ansprüche, sei es in einem Gerichtsverfahren oder in einem Verwaltungsverfahren oder einem außergerichtlichen Verfahren (hierzu gehören auch Mediations- und Moderationsverfahren sowie sonstige außergerichtliche Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer), geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen. Das gilt auch für Bewerberdaten.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist ist ausnahmsweise auch dann zulässig, wenn die (weitere bzw. längere) Datenverarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder eines Dritten erforderlich ist (z.B. Dokumentationsinteresse des Arbeitgebers), sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten des Beschäftigten, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist ist schließlich zulässig mit Abschluss einer entsprechenden Einwilligung des Betroffenen (Bewerber und/oder Beschäftigter) nach Art. 7 DSGVO. Nach Ablauf der Speicherfrist werden die Daten umgehend und endgültig gelöscht.

Gespeicherte Beschäftigtendaten werden umgehend gelöscht, wenn feststeht, dass die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden. Das Recht auf Berichtigung und das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung bleiben unberührt.

c) Für Unterlagen von Bewerbern gelten folgende Regelungen:

Die eingereichten und vorgelegten Unterlagen von abgelehnten Bewerbern werden grundsätzlich drei Monate aufbewahrt und gespeichert (die Frist beginnt mit Zustellung der Ablehnungsentscheidung). Soweit Bewerber eingestellt werden, gelten die vorgenannten Fristen für Beschäftigte.

9. Rechte der betroffenen Personen

Als betroffene Person einer Datenverarbeitung hat jeder Beschäftigte nach der EU-Datenschutzgrundverordnung insbesondere folgende Rechte (im Folgenden auch „Betroffenenrechte“):

⇒ Auskunftsrechte (Art. 15 DSGVO)

Beschäftigte haben das Recht, Auskunft darüber zu verlangen, ob der Arbeitgeber personenbezogene Daten zu Person des Beschäftigten verarbeiten oder nicht. Erfolgt eine Verarbeitung personenbezogener Daten zu ihrer Person durch den Arbeitgeber, hat der Beschäftigte Anspruch auf Auskunft über ...

- die Verarbeitungszwecke;
- die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
- falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
- das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
- das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
- wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art. 22 Abs. 1 und 4 DSGVO und - zumindest in diesen Fällen - aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

Beschäftigte haben das Recht, eine Kopie ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen. Datenkopien stellt der Arbeitgeber grundsätzlich in elektronischer Form zur Verfügung stellen, sofern nichts anderes angegeben oder verlangt wird. Die erste Kopie ist kostenfrei,

für weitere Kopien kann ein angemessenes Entgelt verlangt werden. Die Bereitstellung erfolgt vorbehaltlich der Rechte und Freiheiten anderer Personen, die durch die Übermittlung der Datenkopie möglicherweise beeinträchtigt sein können.

⇒ **Recht zur Datenberichtigung (Art. 16 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, vom Arbeitgeber die Berichtigung ihrer Daten zu verlangen, sofern diese unrichtig, unzutreffend und/oder unvollständig sein sollten; das Recht auf Berichtigung umfasst das Recht auf Vervollständigung durch ergänzende Erklärungen oder Mitteilungen. Eine Berichtigung und/oder Ergänzung hat unverzüglich - d. h. ohne schuldhaftes Zögern - zu erfolgen.

⇒ **Recht auf Löschung personenbezogener Daten (Art. 17 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, vom Arbeitgeber die Löschung ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen, soweit die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben und verarbeitet wurden, nicht länger erforderlich sind. Hierbei gilt das vorliegend mitgeteilte Löschkonzept. Die Löschung hat unverzüglich - d. h. ohne schuldhaftes Zögern - zu erfolgen. Sind personenbezogene Daten vom Arbeitgeber öffentlich gemacht worden (z.B. im Internet), hat der Arbeitgeber im Rahmen des technisch Möglichen und Zumutbaren dafür Sorge zu tragen, dass auch dritte Datenverarbeiter über das Löschungsverlangen einschließlich der Löschung von Links, Kopien und/oder Replikationen informiert werden.

⇒ **Recht auf Einschränkung der Datenverarbeitung (Art. 18 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten in folgenden Fällen einschränken zu lassen: Hat der Beschäftigte die Richtigkeit seiner personenbezogenen Daten bestritten, kann verlangt werden, dass die Daten für die Dauer der Richtigkeitsprüfung für andere Zwecke nicht genutzt und insoweit eingeschränkt werden. Bei unrechtmäßiger Datenverarbeitung können Beschäftigte anstelle der Datenlöschung nach Art. 17 Abs. 1 Bst. d DSGVO die Einschränkung der Datennutzung nach Art. 18 DSGVO verlangen.

⇒ **Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO)**

Beschäftigte haben - vorbehaltlich der nachfolgenden Regelungen - das Recht, die Herausgabe der sie betreffenden Daten in einem gängigen elektronischen, maschinenlesbaren Datenformat zu verlangen.

⇒ **Recht zum Widerspruch gegen bestimmte Datenverarbeitungen (Art. 21 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten, die nur im Rahmen von berechtigten Interessen des Arbeitgebers erfolgt, Widerspruch einzulegen. Dies gilt auch für ein Profiling im Rahmen von berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber verarbeitet in diesen Fällen die personenbezogenen Daten nicht mehr, es sei denn, er kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die die Interessen, Rechte und Freiheiten des Beschäftigten überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

⇒ **Verbot automatisierter Entscheidungen/Profiling (Art. 22 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung - einschließlich Profiling - beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Der Arbeitgeber wird derartige Maßnahmen nicht durchführen.

⇒ **Umgang mit Datenschutzverletzungen (Art. 34 DSGVO)**

Von Datenschutzverletzungen, die ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten von Beschäftigten zur Folge haben können, werden wir Beschäftigte unverzüglich unterrichtet. Die Unterrichtung kann in Fällen des Art. 34 Abs. 3 DSGVO unterbleiben.

⇒ **Recht auf Widerruf (Art. 7 DSGVO)**

Beruhet in Ausnahmefällen die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext auf einer Einwilligung, haben Beschäftigte das Recht, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt.

10. Ausübung der Betroffenenrechte

Zur Ausübung der vorgenannten Betroffenenrechte wenden sich Beschäftigte an den behördlichen Datenschutzbeauftragten oder den örtlichen Ansprechpartner für den Datenschutz

Anfragen, die elektronisch eingereicht werden, werden in der Regel elektronisch beantwortet, soweit Beschäftigte in ihrer Anfrage keine abweichenden Festlegungen getroffen haben.

11. Pflicht zur Informationsweitergabe an Dritte (Art. 19 DSGVO)

Der Arbeitgeber teilt allen Empfängern, denen personenbezogenen Daten offengelegt wurden, jede Berichtigung oder Löschung der personenbezogenen Daten oder eine Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 16, 17 Abs. 1, 18 DSGVO mit, es sei denn, dies erweist sich als unmöglich oder ist mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden. Der Arbeitgeber unterrichtet die betroffene Person über diese Empfänger, wenn die betroffene Person dies verlangt.

12. Rechtsschutzmöglichkeiten

Im Fall von Beschwerden können sich Beschäftigte jederzeit an die zuständige Aufsichtsbehörde (Bayerischer Landesbeauftragter für den Datenschutz) wenden.

Beschäftigte haben insbesondere das Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde, wenn sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die DSGVO verstößt. Dabei ist die Aufsichtsbehörde ihres gewöhnlichen Aufenthaltsorts, ihres Arbeitsplatzes oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes zuständig. Das ist in der Regel die in Ziffer 4 (siehe oben) genannte Aufsichtsbehörde.