

1. Datenschutzhinweise allgemein - Mitarbeiter

Die nachfolgenden Datenschutzhinweise geben einen Überblick über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses.

Mit den folgenden Informationen möchten wir Ihnen einen Überblick über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch uns und Ihre Rechte aus dem Datenschutzrecht geben. Welche Daten im Einzelnen verarbeitet und in welcher Weise diese genutzt werden, richtet sich maßgeblich nach dem konkreten Anstellungsverhältnis.

1. Wer ist für die Datenverarbeitung verantwortlich und an wen kann ich mich wenden.

Verantwortliche Stelle ist:

Firma
Heidemark GmbH
26197 Ahlhorn
Tel.: +49 4435 9730 0
Email: datenschutz@heidemark.de

Sie erreichen Ihren Datenschutzbeauftragten unter:

Care-Office UG (haftungsbeschränkt)
Kollegienwall 15
49074 Osnabrück
datenschutz@care-office.de

2. Welche Quellen und Daten nutzen wir?

Wir verarbeiten personenbezogene Daten, die wir im Rahmen des Auswahl- und Einstellungsverfahrens oder während Ihres Arbeitsverhältnisses von Ihnen erhalten. Zudem verarbeiten wir – soweit dies zur Durchführung Ihres Arbeitsverhältnisses erforderlich ist – personenbezogene Daten, die wir rechtmäßig von Dritten erhalten (z. B. von Gerichten, Behörden, Ämtern oder Versicherungen). S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.

Art der Daten

Personenbezogene Daten sind insbesondere Personalien (Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummern, Geburtsdatum und -ort und Staatsangehörigkeit), Daten der Gehaltsabrechnung (z.B. Bankverbindung, Familienstand und Kirchenzugehörigkeit), Legitimationsdaten (z.B. Ausweisdaten) und Authentifikationsdaten (z.B. Unterschriftsprobe), Versicherungsdaten (z.B. Sozialversicherungsnummer), Gesundheitsdaten (z.B. Krankheitstage, relevante Allergien), Qualifikationspapiere (z.B. Zeugnisse, Bewertungen und sonstige Ausbildungsnachweise), Daten im Zusammenhang mit der Leistungserbringung (z.B. Zeiterfassung).

Darüber hinaus können dies auch Daten aus Logfiles, zur Überwachung der Internet- und E-Mail-Nutzung und dem Zugang zu IT-Kernsystemen, sein.

S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.

3. Wofür verarbeiten wir Ihre Daten (Zweck der Verarbeitung) und auf welcher Rechtsgrundlage?

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG nF) und bereichsspezifischen Datenschutznormen, die auf die Beschäftigungsverhältnisse Anwendung finden können (Sozialgesetzbuch, Telekommunikationsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, u. a.).

S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.

3.1 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

Nach § 26 BDSG nF dürfen wir personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 2 EU-DSGVO) für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten, wenn dies für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Dies betrifft unter anderem auch die Gewährleistung effektiver Arbeitseinteilung (bspw. Vertretung im Krankheitsfall).

Der Zweck der Verarbeitung richtet sich in erster Linie nach den Anforderungen an die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses (Gehaltszahlungen, Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Erbringung der Arbeitsleistung, Bewertung der Leistungen des Beschäftigten).

S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.

3.2 Im Rahmen der Interessenabwägung	<p>Soweit erforderlich verarbeiten wir Ihre Daten darüber hinaus zur Wahrung unserer berechtigten Interessen oder berechtigter Interessen von Dritten. Beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geltendmachung rechtlicher Ansprüche und Verteidigung bei rechtlichen Streitigkeiten, • Gewährleistung der IT-Sicherheit und des IT-Betriebs, • Verhinderung und Aufklärung von Straftaten, • Videoüberwachungen zur Wahrung des Hausrechts, zur Sammlung von Beweismitteln bei Überfällen und Betrugsdelikten, • Maßnahmen zur Gebäude- und Anlagensicherheit (z.B. Zutrittskontrollen), • Maßnahmen zur Sicherstellung des Hausrechts, • Maßnahmen zur Geschäftssteuerung und Weiterentwicklung, • Risikosteuerung innerhalb Unternehmens. <p>S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogene Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.</p>
3.3 Aufgrund Ihrer Einwilligung	<p>Soweit Sie uns eine Einwilligung zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten für bestimmte Zwecke (wie z.B. Veröffentlichung eines Fotos oder Videos zur Mitarbeiterpräsentation oder zu Werbezwecken) erteilt haben, ist die Rechtmäßigkeit dieser Verarbeitung auf Basis Ihrer Einwilligung gegeben. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden. Bitte beachten Sie, dass der Widerruf erst für die Zukunft wirkt. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, sind davon nicht betroffen.</p>
3.4 Aufgrund gesetzlicher Vorgaben	<p>Zudem unterliegen wir als Unternehmen diversen rechtlichen Verpflichtungen, das heißt gesetzlichen Anforderungen (z.B. Geldwäschegesetz, Steuergesetze, Sozialgesetze) zur Erfüllung von Meldepflichten gegenüber Ämtern, Behörden und Aufsichtsinstitutionen, sowie aufsichtsrechtlichen Vorgaben.</p> <p>Zu den Zwecken der Verarbeitung gehören unter anderem Maßnahmen zur Identitäts- und Altersprüfung, Betrugs- und Geldwäscheprevention, die Erfüllung steuerrechtlicher Kontroll- und Meldepflichten sowie die Bewertung und Steuerung von Risiken.</p> <p>S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogene Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.</p>
4. Wer bekommt meine Daten?	<p>Innerhalb des Unternehmens erhalten diejenigen Stellen Ihre Daten, die diese zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses und gesetzlicher Pflichten brauchen wie z. B. Mitarbeiter in der Buchhaltung, der Arbeitsplanung, der Logistik oder dem Ein- und Verkauf (sofern Ihre Tätigkeit mit einem dieser Arbeitsbereiche zu tun hat).</p> <p>Auch von uns beauftragte Auftragsverarbeiter (s. Anhang »3_Liste Auftragsdatenverarbeiter Heidemark«) können zu diesen genannten Zwecken Daten erhalten. Dies sind Unternehmen in den Kategorien IT-Dienstleistungen und Archivhaltung. Diese Dienstleister haben sich im Rahmen eines Vertrags zur Auftragsverarbeitung (Art. 28 EU-DSGVO) unter anderem zur Einhaltung angemessener technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Datensicherheit verpflichtet und handeln weisungsgebunden in unserem Auftrag.</p> <p>Sofern wir gesetzlich verpflichtet sind, erhalten auch öffentliche Stellen und Institutionen wie z.B. Krankenkassen, Rentenversicherung und Finanzbehörden Ihre Daten.</p> <p>Zudem geben wir Ihre Daten an unsere Kunden, Erzeuger-Gemeinschaften und von uns beauftragte Speditionen/Lieferanten weiter, sofern Ihre Tätigkeit mit Logistik oder dem Ein- und Verkauf zu tun hat.</p> <p>S. Anhang »2_Verarbeitung personenbezogene Mitarbeiterdaten.pdf« für detaillierte Informationen.</p>
5. Wie lange werden meine Daten gespeichert?	<p>Soweit für die oben unter Ziffer 3 genannten Zwecke erforderlich, verarbeiten und speichern wir Ihre personenbezogenen Daten grundsätzlich für die Dauer Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Ihre Daten werden unverzüglich nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gelöscht, sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht Anwendung findet oder diese zur Prüfung möglicher Rechtsansprüche erforderlich sind. Bestimmte Daten (z. B. Zeiterfassungsdaten, Krankheitsdaten, Kommunikationsdaten) werden jedoch bereits nach Zweckerfüllung noch während des Beschäftigungsverhältnisses gelöscht.</p> <p>Darüber hinaus unterliegen wir verschiedenen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten, die sich unter anderem aus dem Handelsgesetzbuch (HGB), der Abgabenordnung (AO) und diversen Sozial- und Arbeitsgesetzen ergeben. Die dort</p>

	<p>vorgegebenen Fristen zur Aufbewahrung bzw. Dokumentation betragen zwei bis zehn Jahre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterlagen, nach dem Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz: 2 Jahre nach § 16 Abs. 2 ArbZG, § 50 Abs. 2 JArbSchG, 27 Abs. 5 MuSchG • Unterlagen, wie z.B. zur Arbeitsabwesenheit, für die keine Aufbewahrungsfrist gilt: 3 Jahren entsprechend genereller Verjährungsfrist von § 195 BGB • Entgeltunterlagen mit Bezug zur Sozialversicherung: 5 Jahre nach §§ 28 f. Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IV • Unterlagen, die steuerlich relevant sein könnten, wie z.B. E-Mails von Arbeitnehmern, die als Handelsbriefe gelten: 6 Jahre nach § 257 Abs. 1 u. Abs.4 HGB, § 147 Abs. 3 S. 1 AO • Unterlagen, die für den Jahresabschluss des Unternehmens relevant sein könnten, wie z.B. Unterlagen der Lohnbuchhaltung: 10 Jahre nach § 257 Abs. 1 u. Abs.4 HGB, § 147 AO <p>Schließlich beurteilt sich die Speicherdauer auch nach den gesetzlichen Verjährungsfristen, die zum Beispiel nach den §§ 195 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) bis zu dreißig Jahre betragen können, wobei die regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre beträgt. Hiervon sind vor allem Daten betroffen, die im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten benötigt werden.</p>
<p>6. Werden Daten in ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt?</p>	<p>Eine Datenübermittlung in Drittstaaten (Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums -EWR) findet nicht statt.</p>
<p>7. Welche Datenschutzrechte habe ich?</p>	<p>Jede betroffene Person hat folgende Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auskunftsrecht nach Artikel 15 EU-DSGVO: Sie haben das Recht, von uns Auskunft über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu erhalten. • Berichtigungsrecht nach Artikel 16 EU-DSGVO: Sie haben das Recht, von uns die Berichtigung Sie betreffender unrichtiger bzw. unvollständiger personenbezogener Daten zu verlangen. • Recht auf Löschung nach Artikel 17 EU-DSGVO: Sie haben das Recht, bei Vorliegen der in Art. 17 DSGVO genannten Voraussetzungen, die Löschung Ihrer Daten zu verlangen. Danach können Sie beispielsweise die Löschung Ihrer Daten verlangen, soweit diese für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig sind. Außerdem können Sie Löschung verlangen, wenn wir Ihre Daten auf der Grundlage Ihrer Einwilligung verarbeiten und Sie diese Einwilligung widerrufen. • Recht auf Einschränkung der Verarbeitung nach Artikel 18 EU-DSGVO: Sie haben das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung Ihrer Daten zu verlangen, wenn die Voraussetzungen des Art. 18 DSGVO vorliegen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Sie die Richtigkeit Ihrer Daten bestreiten. Für die Dauer der Überprüfung der Richtigkeit der Daten können Sie dann die Einschränkung der Verarbeitung verlangen. • Recht auf Datenübertragbarkeit nach Artikel 20 EU-DSGVO: Sie haben das Recht, Ihre Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten und diese an einen anderen Datenverarbeiter zu übermitteln. • Beschwerderecht nach Artikel 77 EU-DSGVO i.V.m. § 19 BDSG nF: Sie haben außerdem das Recht, sich bei einer Aufsichtsbehörde über unsere Verarbeitung Ihrer Daten zu beschweren.
<p>8. Besteht für mich eine Pflicht zur Bereitstellung von Daten?</p>	<p>Im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses müssen Sie nur diejenigen personenbezogenen Daten bereitstellen, die für die Aufnahme und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind oder zu deren Erhebung wir gesetzlich verpflichtet sind. Ohne diese Daten werden wir in der Regel die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ablehnen müssen.</p> <p>Insbesondere sind wir nach aufsichtsrechtlichen Vorschriften verpflichtet, Sie vor der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses beispielsweise anhand Ihres Personalausweises zu identifizieren und dabei Ihren Namen, Geburtsort, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit sowie Ihre Wohnanschrift zu erheben.</p>
<p>9. Inwieweit gibt es eine automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall?</p>	<p>Wir nutzen keine automatisierten Verarbeitungsprozesse zur Herbeiführung einer Entscheidung über die Begründung und Durchführung Ihres Beschäftigungsverhältnisses. Sollten wir diese Verfahren in Einzelfällen einsetzen, werden wir Sie hierüber gesondert informieren.</p>

10. Inwieweit werden meine Daten für die Profilbildung (Scoring) genutzt?	Wir verarbeiten teilweise Ihre Daten automatisiert mit dem Ziel, bestimmte persönliche Aspekte zu bewerten (Profiling). Wir setzen Profiling beispielsweise in folgenden Fällen ein: Zur Leistungsabhängigen Vergütung; dies betrifft nur Führungskräfte und Produktions-Mitarbeiter, welche im Akkord arbeiten.
--	---

Information über Ihr Widerspruchsrecht

1. Einzelfallbezogenes Widerspruchsrecht

Sie haben das Recht, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung Sie betreffender personenbezogener Daten, die aufgrund einer Datenverarbeitung im öffentlichen Interesse (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. e DS-GVO) und einer Datenverarbeitung auf der Grundlage einer Interessenabwägung (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DS-GVO) erfolgt, Widerspruch einzulegen; dies gilt auch für ein auf diese Bestimmung gestütztes Profiling. Im Falle des Widerspruchs bitten wir Sie, uns Ihre Gründe mitzuteilen, aus denen Sie der Datenverarbeitung widersprechen.

Legen Sie Widerspruch ein, werden wir Ihre personenbezogenen Daten nicht mehr verarbeiten, es sei denn, wir können zwingende Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen, oder wenn die Verarbeitung der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen dient.

Der Widerspruch kann formfrei erfolgen und sollte möglichst gerichtet werden an:

Heidemark GmbH
Lether Gewerbestr. 2
26197 Ahlhorn
Tel.: +49 4435 9730 0
Email: datenschutz@heidemark.de