
Information für Beschäftigte der Gemeinde Bissingen an der Teck zur Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 13 und 14 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)

1. Vorbemerkung

Mit diesem Datenschutzhinweis möchten wir Sie über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen Ihres Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses bei der Gemeinde Bissingen an der Teck informieren.

2. Ansprechpartner zur Datenverarbeitung

Verantwortlicher für die Datenverarbeitung:	Behördlicher Datenschutzbeauftragter:
Gemeinde Bissingen an der Teck Vordere Straße 45 73266 Bissingen an der Teck rathaus@bissingen-teck.de	Komm.ONE Anstalt des öffentlichen Rechts Tel. 0711-8108 14444 datenschutz@bissingen-teck.de

3. Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

Wir verwenden Ihre personenbezogenen Daten zu Zwecken der Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses. Die Verarbeitung erfolgt zudem zur Durchführung innerdienstlich planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen sowie zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses ist Art. 6 Abs. 1 lit. b) und c), 88 EU-DSGVO i. V. m. § 15 LDSG.

4. Art und Umfang der Datenverarbeitung

Wir verarbeiten nur solche Daten, die im Zusammenhang mit Ihrem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis stehen, insbesondere:

- Stammdaten (z. B. Name, Vorname, Titel, Geburtsdatum, -ort und -name, Geschlecht)
- Kontaktdaten (z. B. Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse)
- Personalnummer
- Qualifikationsdaten (z. B. Abschlüsse, beruflicher Werdegang, Fortbildungen)

-
- Umfang und Dauer des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses
 - Ernennung, Beförderung, dienstliche Beurteilung
 - Dienststelle sowie Referats-/Abteilungszugehörigkeit, Abordnungen
 - vorherige Arbeitgeber
 - Krankmeldungen und andere Fehlzeiten
 - Bankverbindung(en)
 - Steuermerkmale (z. B. Steuerklasse, Konfession, Freibeträge)
 - Angaben im Zusammenhang mit der Beantragung und dem Bezug von Kindergeld
 - Vergütungs-/Besoldungsmerkmale (z. B. Entgelt-/Besoldungsgruppe und -stufe)
 - evtl. Angaben über betriebliche Altersversorgung und/oder vermögenswirksame Leistungen
 - Angaben zur Sozialversicherung, Versorgungsauskunft
 - Ärztliche Zeugnisse und Gutachten
 - Urkunden (z. B. Geburtsurkunden, Heiratsurkunden)
 - sämtliche Unterlagen/Angaben, die Sie mit Ihrer Bewerbung eingereicht haben und/oder im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung stellen
 - ggf. Einkünfte aus einer Nebenbeschäftigung und/oder einem Versorgungsbezug

5. Herkunft der Daten

Ihre personenbezogenen Daten werden regelmäßig direkt bei Ihnen im Rahmen des Einstellungsprozesses oder während des Beschäftigungsverhältnisses erhoben. Zudem werden personenbezogene Daten auch aufgrund gesetzlicher Vorschriften bei anderen Stellen erhoben. Dazu gehören insbesondere anlassbezogene Abfragen von steuerrelevanten Informationen beim zuständigen Finanzamt sowie Informationen über Arbeitsunfähigkeitszeiten bei der jeweiligen Krankenkasse. Daneben können wir Daten von Dritten (z. B. Stellenvermittlung) erhalten haben. Ferner werden uns personenbezogene Daten durch Ihre Fachvorgesetzten, bspw. im Rahmen dienstlicher Beurteilungen, zur Verfügung gestellt.

6. Weiterleitung/Übermittlung von Daten an Dritte

Ihre personenbezogenen Daten werden innerhalb der Gemeindeverwaltung nur den Personen und Stellen im erforderlichen Umfang weitergegeben, die in die konkreten personalrechtlichen Entscheidungen und Maßnahmen eingebunden sind.

Soweit dies für die Durchführung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, können Ihre personenbezogenen Daten insbesondere zum Zwecke der arbeitsrechtlichen, lohnsteuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Korrespondenz sowie im Zusammenhang mit sozialversicherungsrechtlichen Meldungen, Beitragsmeldungen, Lohnsteuervoranmeldungen und ähnlichen Angelegenheiten auch an Dritte weitergegeben werden.

Hierzu können insbesondere gehören:

-
- IT-Dienstleister
 - Krankenkassen und private Krankenversicherungen
 - Arbeitsagenturen
 - Sozialversicherungsträger
 - Finanzämter
 - Bank(en) des Beschäftigten
 - Träger einer betrieblichen Altersversorgung
 - berufsständische Versorgungseinrichtungen
 - Haftpflichtversicherungen und sonstige Schadens- und Sachversicherungen, die mit dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zusammenhängende Risiken absichern
 - Drittschuldner im Falle von Lohn- und Gehaltspfändungen
 - sonstige Stellen, Dienstleister, Gerichte und Behörden, die Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, dem Lohnsteuerecht, der medizinischen oder der Gesundheitsversorgung oder des Sozialversicherungsrechts wahrnehmen, wie z. B. Elterngeldstellen, Integrationsämter, Arbeitsschutzbehörden, Datenschutzbehörden, medizinische Einrichtungen wie Arztpraxen und Krankenhäuser

7. Übermittlung in Drittländer und/oder an internationale Organisationen

Die Absicht der Übermittlung von Daten in ein Drittland (Länder außerhalb der EU/des EWR) besteht nur in besonderen Ausnahmefällen, z. B. dann, wenn aufgrund persönlicher Verhältnisse des Beschäftigten (auch) eine Sozialversicherungspflicht im Drittland besteht. In diesen Fällen werden im notwendigen Umfang und nach Maßgabe der Art. 45 ff. EU-DSGVO personenbezogene Daten an die/den zuständige/n ausländischen Sozialversicherungsträger übermittelt.

Eine darüberhinausgehende Übermittlung von bei uns gespeicherten personenbezogenen Daten in Drittländer oder an internationale Organisationen ist nicht geplant.

8. Dauer der Speicherung

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten solange dies für die Begründung, Durchführung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung bzw. Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten oder zur Ausübung bzw. Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Darüber hinaus unterliegen wir verschiedenen vertraglichen und gesetzlichen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten (z. B. nach § 86 LBG für die Speicherung von Personalaktendaten).

Schließlich richtet sich die Speicherdauer auch nach den gesetzlichen Verjährungsfristen, die nach §§ 195 ff. BGB in der Regel drei Jahre, in gewissen Fällen aber auch bis zu dreißig Jahre betragen können.

9. Betroffenenrechte

Aufgrund der Verarbeitung personenbezogener Daten entstehen Ihnen besondere Rechte, auf die wir Sie an dieser Stelle hinweisen möchten:

Recht auf Auskunft, Art. 15 EU-DSGVO

Sie können Auskunft über Ihre verarbeiteten personenbezogenen Daten verlangen. In Ihrem Auskunftsantrag sollten Sie Ihr Anliegen präzisieren, um das Zusammenstellen der erforderlichen Daten zu erleichtern.

Recht auf Berichtigung, Art. 16 EU-DSGVO

Sollten die Sie betreffenden Angaben nicht (mehr) zutreffend sein, können Sie unverzüglich eine Berichtigung verlangen. Sollten Ihre Daten unvollständig sein, können Sie eine Vervollständigung verlangen.

Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“), Art. 17 EU-DSGVO

Sie können unter bestimmten Voraussetzungen die unverzügliche Löschung Ihrer personenbezogenen Daten verlangen. Die daran anknüpfende Verpflichtung der verarbeitenden Stelle zur unverzüglichen Löschung hängt u. a. davon ab, ob die Sie betreffenden Daten von der zuständigen Stelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben noch benötigt werden.

Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, Art. 18 EU-DSGVO

Sie haben unter den Voraussetzungen des Art. 18 EU-DSGVO das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen.

Recht auf Datenübertragbarkeit, Art. 20 EU-DSGVO

Sie haben unter den Voraussetzungen des Art. 20 EU-DSGVO das Recht, Sie betreffende personenbezogene Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten und diese Daten einem anderen Verantwortlichen zu übermitteln.

Recht auf Widerspruch, Art. 21 EU-DSGVO

Sie haben das Recht, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit der Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten zu widersprechen. Allerdings kann

dem nicht nachgekommen werden, wenn der Verantwortliche zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen kann, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen oder

wenn die Verarbeitung der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen dient.

Widerrufsrecht, Art. 7 Abs. 3 EU-DSGVO

Soweit die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten auf einer von Ihnen erteilten Einwilligung beruht, haben Sie das Recht, diese Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Aus dem Widerruf einer Einwilligung entstehen Ihnen keine Nachteile.

Beschwerderecht, Art. 77 EU-DSGVO

Sind Sie der Ansicht, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die EU-DSGVO verstößt, haben Sie unbeschadet anderweitiger Rechtsbehelfe das Recht auf Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde. Wenden Sie sich in diesem Fall an:

Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg

Hausanschrift: Heilbronner Straße 35, 70191 Stuttgart

Postanschrift: Postfach 10 29 32, 70025 Stuttgart

Telefonzentrale: +49 711/61 55 41-0

E-Mail: poststelle@lfdi.bwl.de

Allgemeine Hinweise zu Ihren Betroffenenrechten:

In einigen Fällen kann oder darf Ihrem Anliegen nicht entsprochen werden. Sofern Ihrem Anliegen aus gesetzlichen Gründen nicht entsprochen werden kann oder darf, wird Ihnen der Grund hierfür mitgeteilt.

10. Verpflichtung zur Bereitstellung personenbezogener Daten

Im Zusammenhang mit Ihren arbeitsrechtlichen Haupt- und Nebenpflichten sind Sie gesetzlich und vertraglich dazu verpflichtet, die abgefragten Daten bereitzustellen, da diese für die ordnungsgemäße Durchführung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Bei Nichtbereitstellung dieser Daten wäre eine ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nicht möglich.