

## Datenschutzhinweis - zugleich Auskunft zur Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis - gemäß DSGVO

Sehr geehrte Mitarbeitende,

aufgrund der gesetzlichen Regelungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sind wir verpflichtet, Ihnen umfassende Informationen (Art. 13 DSGVO) über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses zu erteilen, wozu wir sehr gerne bereit sind. Datenschutz und der Umgang mit Ihren persönlichen Daten sind uns sehr wichtig, so dass wir stets auf eine ordnungsgemäße Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten achten. Für den Fall, dass Sie Fragen zu Ihren Beschäftigtendaten und deren Verarbeitung haben, steht Ihnen der Datenschutzbeauftragte hierfür zur Verfügung. Dieser unterliegt darüber hinaus keinerlei Weisungen, ist in seiner Stellung unabhängig und gesetzlich zur Wahrung der Geheimhaltung und Vertraulichkeit verpflichtet (Art. 38 DSGVO, § 38 BDSG), so dass Sie sich vertrauensvoll an diesen wenden können. Bezuglich der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses teilen wir Ihnen folgendes mit:

### **1 Name des Verantwortlichen**

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten ist die

**Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gGmbH**

### **2 Geschäftsführer, Leiter der Datenverarbeitung**

#### **2.1 Geschäftsführung**

Geschäftsführerin der verantwortlichen Stelle ist Frau Simone Schickner-Hälbich.

#### **2.2 Leiter der Datenverarbeitung**

Der Leiter der Datenverarbeitung ist Herr Axel Schmidt

#### **2.3 Datenschutzbeauftragter**

Zum externen Datenschutzbeauftragten wurde bestellt:

CANCOM GmbH  
Herr Klaus Keukert  
Florinstraße 18  
56218 Mülheim-Kärlich  
Telefon: 0261 92736 0  
E-Mail: [dsb@gpe-mainz.de](mailto:dsb@gpe-mainz.de)

### **3 Anschrift des Verantwortlichen**

Galileo-Galilei-Straße 9a  
55129 Mainz

### **4 Zweckbestimmung der Datenverarbeitung**

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt zum Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses insbesondere zur Erfüllung gesetzlicher, tarifvertraglicher und sozialversicherungsrechtlicher Verpflichtungen.

## 5 Datenkategorien

Im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten wir insbesondere folgende personenbezogene Daten bzw. Kategorien von Ihnen:

- Personalstammdaten (z.B. Name, Vorname, Geschlecht, Geburtsdatum, Adressdaten, Bankverbindung, Lohnsteuerklasse, Anzahl der Kinder, Religionszugehörigkeit, Krankenkasse, Steuernummer, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Schwangerschaft)
- Angaben zur beruflichen Qualifikation wie Lebenslauf, Bewerbungsunterlagen, Arbeitszeugnisse, frühere Arbeitgeber
- Ein- und Austrittsdatum in das Beschäftigungsverhältnis
- Lohn- und Gehaltsdaten (Entgeltabrechnung)
- Renten- und Sozialversicherungsdaten
- Arbeitsvertrag und Führungszeugnisse
- Ergebnisse von Mitarbeitergesprächen, Abmahnungen, Bescheinigungen zur aktuellen beruflichen Qualifikation, Fortbildungsvereinbarungen
- Daten zur Personalverwaltung (Arbeitszeitmodell, Arbeitszeiterfassung, Urlaubsplanung, Krankmeldungen)
- Daten zum beruflichen Werdegang im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung und dem laufenden Bewerbungsverfahren (Bewertungsbögen, Protokolle zum Bewerbungsgespräch)
- Terminverwaltung
- Betriebliche Altersvorsorge
- Teilnahmebescheinigungen an arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Impfungen
- unter besonderem Verschluss: Unterlagen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- etc.

## 6 Rechtsgrundlage für die Verarbeitung

Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten folgt aus:

- Arbeitsvertrag
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- Art. 88 DSGVO (Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext); § 26 BDSG (Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses)
- Einwilligung (Art. 6 (1) a), 7 DSGVO)
- Einkommenssteuergesetz (§ 41 a EStG - Lohnsteuer)
- § 28a SGB IV; § 198 ff SGB V; § 190 ff.; § 281c SGB VI DEÜV (Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung)
- § 829 Abs. 2 Satz I ZPO (Gehaltspfändungen)
- § 16 Abs. 2 ArbZG und § 7d Abs. 1 Satz I SGB IV – Arbeitszeitkonten Wertguthabenvereinbarung
- Mindestlohngesetz (§§ 16, 17 MiLoG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (§§ 49, 50 JArbSchG)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§§ 7; 17 b AÜG)
- Berufsbildungsgesetz (§§ 76, 88, 101 BBiG)

- Rehabilitation und Teilnahme von Menschen mit Behinderung (§ 163 SGB IX)
- Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX)
- etc.

## **7 Empfänger oder Kategorie von Empfänger**

Zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen werden Ihre Daten an folgende Empfänger bzw. Kategorie von Empfänger weitergeleitet:

- Sozialversicherungsträger: Krankenversicherungen, Rentenversicherungsträger
- Versorgungsanstalten
- Arbeitsagentur
- Finanzamt
- Berufsgenossenschaft
- Bankinstitute
- Versicherungsunternehmen
- Externe Dienstleister bzw. eingesetzte Software:
  - GPS
  - AVERO zur Zeiterfassung
- Aktenvernichtung
- Personalabteilung: Personalverwaltung
- Lohnbuchhaltung: Abrechnung der lohnrelevanten Daten
- Betriebsrat: Leserecht Überwachung Zeitdaten, Stammdaten
- Datenschutzbeauftragter
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalplanung: Dienstplanung, Zeitwirtschaft
- Controlling/Revision
- Vorgesetzte des betroffenen Beschäftigten: Mitarbeitergespräch, Arbeitszeitkonto
- Gläubiger bei Lohn- und Gehaltspfändungen
- Arbeitssicherheit
- etc.

## **8 Übermittlung an ein Drittland**

Es ist nicht beabsichtigt, Ihre Daten in ein Drittland zu übermitteln.

## **9 Dauer der Speicherung, Löschung der personenbezogenen Daten**

Zur Erfüllung unserer arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen speichern wir die Daten, sofern kein berechtigtes Interesse im Sinne des Art. 6 1 f) DSGVO besteht, welches eine längere Speicherung rechtfertigen würde, für folgende Zeiträume:

- Belege zum Lohnkonto: 10 Jahre, § 147 1 Nr. 4,5 i.V.m. III AO; § 41 I S. 9 EStG; § 257 I Nr. 1,4 i.V.m. § 238 I HGB
- Bewerbungsunterlagen, -daten: Nach Entscheidung über Nichtbesetzung, bis zu 6 Monate, Diskriminierungsbeweislast, Frist §§ 21 V, 22 AGG
- Ansonsten: bei Auflösung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitszeitnachweise nach § 16 Abs. 2 ArbZG: 2 Jahre

- Arbeitszeitnachweise nach § 50 JArbSchG: 2 Jahre
- Arbeitszeitnachweis nach § 17 I MiLoG: 2 Jahre
- Sonstige Arbeitszeitnachweise: 6 Jahre, § 147 1 Nr. 5, Abs. III AO
- etc.

**10 Bestehen eines Rechts auf Auskunft, Berichtigung, u.a.**

Sie haben gegenüber uns folgende Rechte hinsichtlich der Sie betreffenden personenbezogenen Daten: Recht auf Auskunft, Recht auf Berichtigung oder Löschung, Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung (Beachten Sie jedoch bitte, dass die

Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten zur Begründung, Durchführung sowie Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt (§ 26 BDSG), so dass Ihnen die vorgenannten Rechte nur eingeschränkt zur Verfügung stehen) sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit. Zudem haben Sie das Recht, sich bei einer Datenschutz-Aufsichtsbehörde über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch uns zu beschweren, falls Sie mit dem Umgang Ihrer Daten nicht einverstanden sind.

Stand: Januar 2026