



Informationen über die Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis

Die MW Betreuung und Pflege Zuhause GmbH (im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt) verarbeitet im Rahmen der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses und im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses personenbezogene Daten der Bewerber/innen und Arbeitnehmer/innen. Wir möchten Sie, als Bewerber/in / Arbeitnehmer/in, entsprechend der geltenden EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und der Neufassung des BDSG über die Datenverarbeitung informieren.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden nachfolgend die Begriffe „Bewerber“ und „Arbeitnehmer“ gewählt. Diese umfassen jedes Geschlecht.

I. Name und Anschrift des Verantwortlichen

Verantwortlicher im Sinne der EU-Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes in der ab 25.05.2018 geltenden Fassung ist die

MW Betreuung und Pflege Zuhause GmbH
Scheibenstraße 117
48153 Münster

Die Gesellschaft wird vertreten durch die Geschäftsführung: **Markus Frieling**

II. Name und Anschrift des Datenschutzbeauftragten

Stefan Blum Consulting
Herr Stefan Blum
Birkenweg 16
53859 Niederkassel

III. Bewerberdaten

1. Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten

Der Arbeitgeber verarbeitet personenbezogene Daten zum Kennenlernen von Bewerbern und zur Gewinnung neuer Mitarbeiter. Dabei handelt es sich um die Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Qualifikationen, Zeugnisse, Antworten auf Fragen etc.), Kontaktdaten (u.a. Name, E-Mailadresse, Telefonnummer) sowie ggf. Daten zur Bankverbindung (zur Erstattung von Reisekosten).

2. Rechtsgrundlagen und Zweck der Datenverarbeitung

Die Verarbeitung dient der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen und ist hierzu erforderlich.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Daten ist § 26 BDSG. Werden Bewerberdaten nach erster Ablehnung weiterhin verarbeitet, beruht dies auf einer Einwilligung der Bewerber (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO).

3. Dauer der Speicherung

Die Daten des Bewerbers werden für die Dauer der Bewerbung gespeichert.

Der Arbeitgeber unterliegt verschiedenen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten, die sich unter anderem aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) und der Abgabenordnung (AO) ergeben. Die dort vorgegebenen Fristen zur Aufbewahrung bzw. Dokumentation betragen bis 10 Jahre über das Ende der Vertragsbeziehungen oder der vorvertraglichen Rechtsbeziehung hinaus.

Soweit keine gesetzliche Aufbewahrungsfrist existiert, werden die Daten gelöscht, sobald eine Verarbeitung nicht mehr erforderlich bzw. das berechtigte Interesse an der Verarbeitung erloschen ist.

Nach Ablehnung der Bewerbung werden die Daten regelmäßig nach 6 Monaten gelöscht, es sei denn, eine weitere Verarbeitung ist zur Wahrung der Rechte des Arbeitgebers erforderlich. Bei Bewerbern, die nach Ablehnung ihre Einwilligung zur Speicherung erteilt haben, erfolgt die Speicherung entsprechend der Einwilligung.

4. Bereitstellung persönlicher Daten durch den Bewerber

Der Bewerber muss dem Arbeitgeber nur diejenigen Daten bereitstellen, die für die Bearbeitung der Bewerbung oder für ein vorvertragliches Rechtsverhältnis erforderlich sind oder zu deren Erhebung der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist. Ohne diese Daten wird der Arbeitgeber in der Regel nicht in der Lage sein, den Bewerbungs- und Auswahlprozess durchzuführen.

Soweit die Bereitstellung von personenbezogenen Daten in Einzelfällen freiwillig ist, werden die Bewerber darauf vor der jeweiligen Erhebung ausdrücklich hingewiesen.

5. Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten

Beim Arbeitgeber erhalten nur diejenigen Stellen Zugriff auf die Daten der Bewerber, die diese zur Erfüllung des o. g. Zwecke, insbesondere zur Durchführung des Bewerbungsverfahrens und zur Entscheidung über die Bewerbung benötigen. Um das Bewerbungsverfahren durchzuführen, bedient sich der Arbeitgeber ausgewählter Dienstleister (Auftragsverarbeiter) und Erfüllungsgehilfen der im Folgenden genannten Kategorien, die im jeweils erforderlichen Umfang Zugriff auf die Daten erhalten können und diese für die Erfüllung der vom Arbeitgeber erteilten Aufträge verwenden. Eine darüber hinaus gehende Datenweitergabe an Empfänger außerhalb des Arbeitgebers erfolgt nur, wenn gesetzliche Bestimmungen dies gebieten oder erlauben oder der Arbeitnehmer eingewilligt hat.

Unter diesen Voraussetzungen können Empfänger der Daten z. B. sein:

- öffentliche Stellen und Institutionen bei Vorliegen einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung (z. B. Finanzbehörden, Sozialversicherungsträger, Bundesagentur für Arbeit)
- andere Unternehmen (auch konzernzugehörige Unternehmen) und Dienstleister (Auftrags Verarbeiter) /Erfüllungsgehilfen z. B. in den Bereichen:
 - konzernzugehörige Unternehmen (HISB Systems / HISB Buchhaltung GmbH)
 - IT-Dienstleistungen
 - Beratung und Consulting
 - Akten- und Datenvernichtung
 - Vertrieb und Marketing
 - Unternehmensberatungen, Wirtschafts- und Steuerprüfungsunternehmen
 - Rechtsanwälte

6. Rechte der Bewerber

Hinsichtlich der den Bewerbern zustehenden Rechte wird auf Ziff. VI. dieser Datenschutzerklärung verwiesen.

7. Abschluss eines Arbeitsvertrages

Kommt ein Arbeitsvertrag zustande, gilt Ziff. IV dieser Datenschutzerklärung.

IV. Beschäftigtendaten

1. Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten

Der Arbeitgeber verarbeitet personenbezogene Daten von Arbeitnehmern. Hierzu gehören: Stammdaten (Name, Geburtsname, Geburtsdatum, Adresse, Geburtsort – und land, Nationalität, Geschlecht, Familienstand), Kontaktdaten (Email Adresse, Telefonnummer), Qualifikationen, sämtliche zur Lohnabrechnung erforderlichen Informationen (u.a. Steuerklasse, Konfession, Bankverbindung, Sozialversicherungsangaben), Zeiterfassungsdaten, sämtliche zur Reisekosten- und Spesenabrechnung erforderlichen Informationen, Gesundheitsdaten, Informationen zu einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

2. Rechtsgrundlagen und Zweck der Datenverarbeitung

Die Verarbeitung der vorgenannten personenbezogenen Daten erfolgt für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus dem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten. Die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erfasst z.B. die Gehaltsabrechnung, Urlaubsgewährung, Zeugniserstellung, Aus- und Weiterbildung, Mitarbeitergespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement, die Einrichtung Ihres Arbeitsplatzes mit IT-Systemen und Telefon. Rechtsgrundlage ist § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG.

Weiterhin kann eine Verarbeitung der personenbezogenen Daten erfolgen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung dieser Daten zur Aufdeckung dieser Straftat erforderlich ist und das schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. Rechtsgrundlage ist § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG.

Bei Informationen zur Gesundheit, Schwerbehinderung oder Gleichstellung handelt es sich um sensitive personenbezogene Daten nach Art. 9 DSGVO. Rechtsgrundlage der Verarbeitung dieser Daten ist § 26 Abs. 3 BDSG, Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO. Die Verarbeitung der Angabe der Schwerbehinderung ist notwendig, um die aus dem Sozialschutz erwachsenen Rechte auszuüben. Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte genießen besonderen Kündigungsschutz. Schwerbehinderte haben darüber hinaus einen höheren Urlaubsanspruch.

Zur Auswertung und Steuerung von Mitarbeiterkapazitäten, Krankenquoten, Personalkosten sowie der Personalbeschaffung erfolgt die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen auf der Grundlage von Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO. Dieser Erlaubnistatbestand gestattet die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist. Eine Verarbeitung findet nur statt, wenn dem keine überwiegenden Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Berechtigtes Interesse des Arbeitgebers ist die wirtschaftliche Betriebsführung, welche von den Pflegekassen nach dem SGB XI gefordert wird.

Auch zur etwaigen Geltendmachung rechtlicher Ansprüche und zur Verteidigung bei rechtlichen Streitigkeiten, die nicht unmittelbar dem Arbeitsverhältnis zuzuordnen sind, kommt eine Verarbeitung personenbezogener Daten in Betracht. Rechtsgrundlage ist auch hier Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO. Das berechtigte Interesse liegt in der Rechtswahrnehmung des Arbeitgebers.

Die personenbezogenen Daten werden auch zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. aus den Sozialgesetzbüchern, Handels- und Steuergesetzen) und zur Erfüllung aufsichtsrechtlicher oder andere behördlicher Vorgaben (z.B. Berufsgenossenschaft) verarbeitet. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 lit. c und Art 6 lit. 8 e DSGVO.

Sofern der Arbeitnehmer für einzelne Datenverarbeitungen eine Einwilligung erteilt hat, ist Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO.

3. Dauer der Speicherung

Der Arbeitgeber verarbeitet und speichert die Daten der Arbeitnehmer grundsätzlich für die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Das schließt auch die Anbahnung eines Vertrages mit ein (vorvertragliches Rechtsverhältnis).

Darüber hinaus unterliegt der Arbeitgeber verschiedenen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten, die sich unter anderem aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) und der Abgabenordnung (AO) ergeben. Die dort vorgegebenen Fristen zur Aufbewahrung bzw. Dokumentation betragen bis 10 Jahre über das Ende der Vertragsbeziehungen oder der vorvertraglichen Rechtsbeziehung hinaus.

Schließlich beurteilt sich die Speicherdauer nach den gesetzlichen Verjährungsfristen. Nach den §§ 195 ff des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre. Daten für die Sozialversicherung werden 30 Jahre gespeichert.

4. Bereitstellung persönlicher Daten durch den Arbeitnehmer

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und seiner Durchführung müssen diejenigen Daten durch den Arbeitnehmer bereitgestellt werden, die für die Aufnahme und Durchführung des Arbeitsverhältnisses und die Erfüllung der damit verbundenen vertraglichen

Pflichten erforderlich sind oder zu deren Erhebung der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist. Ohne diese Daten wird der Arbeitgeber in der Regel nicht in der Lage sein, den Vertrag zu schließen oder diesen auszuführen.

Soweit die Bereitstellung von personenbezogenen Daten in Einzelfällen freiwillig ist, werden die Arbeitnehmer darauf vor der jeweiligen Erhebung ausdrücklich hingewiesen.

5. Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten

Beim Arbeitgeber erhalten nur diejenigen Stellen Zugriff auf die Daten der Arbeitnehmer, die diese zur Erfüllung der o. g. Zwecke, insbesondere der vertraglichen Pflichten benötigen. Um die vertraglichen Leistungen zu erbringen, bedient sich der Arbeitgeber ausgewählter Dienstleister (Auftragsverarbeiter) und Erfüllungsgehilfen der im Folgenden genannten Kategorien, die im jeweils erforderlichen Umfang Zugriff auf die Daten erhalten können und diese für die Erfüllung der vom Arbeitgeber erteilten Aufträge verwenden. Eine darüber hinaus gehende Datenweitergabe an Empfänger außerhalb des Arbeitgebers erfolgt nur, wenn gesetzliche Bestimmungen dies gebieten oder erlauben oder der Arbeitnehmer eingewilligt hat.

Unter diesen Voraussetzungen können Empfänger der Daten z. B. sein:

- öffentliche Stellen und Institutionen bei Vorliegen einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung (z. B. Finanzbehörden, Sozialversicherungsträger, Bundesagentur für Arbeit)
- andere Unternehmen (auch konzernzugehörige Unternehmen) und Dienstleister (Auftrags Verarbeiter) /Erfüllungsgehilfen z. B. in den Bereichen:
 - konzernzugehörige Unternehmen (HISB Systems / HISB Buchhaltung GmbH)
 - IT-Dienstleistungen
 - Versicherungsunternehmen (z.B. private Krankenversicherung oder bei betrieblichen Altersversorgungen)
 - Beratung und Consulting
 - Akten- und Datenvernichtung
 - Logistik
 - Telekommunikationsdienstleister
 - Abrechnungsdienstleister
 - Geldinstitute
 - Vertrieb und Marketing
 - Unternehmensberatungen, Wirtschafts- und Steuerprüfungsunternehmen
 - Rechtsanwälte
 - Kunden

V. Informationspflicht bei Zweckänderung

Beabsichtigt der Arbeitgeber, die personenbezogenen Daten für einen anderen Zweck als den Erhebungszweck weiter zu verarbeiten, so stellt er dem Arbeitnehmer/Bewerber vor dieser Weiterverarbeitung Informationen über diesen anderen Zweck und alle anderen maßgeblichen Informationen gemäß Art. 13 Abs. 2 DSGVO zur Verfügung. Maßgeblich sind solche Informationen, hinsichtlich derer sich seit der Ausgangsdatenverarbeitung Änderungen ergeben haben.

VI. Rechte der Bewerber und Arbeitnehmer

Wenn von Ihnen personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind Sie Betroffene/r im Sinne der DSGVO. Den betroffenen Personen stehen nachfolgende Rechte gegenüber dem Arbeitgeber (nachfolgend auch „verantwortliche Person“ oder „Verantwortlicher“ genannt) zu, welche Sie jederzeit gegenüber dem Verantwortlichen geltend machen können:

1. Recht auf Bestätigung

Sie haben nach Art. 15 DSGVO das Recht, jederzeit von dem Verantwortlichen eine unentgeltliche Bestätigung darüber zu verlangen, ob Sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden.

2. Recht auf Auskunft

Sie haben nach Art. 15 DSGVO das Recht, von dem Verantwortlichen Auskunft über die über Sie gespeicherten personenbezogenen Daten sowie eine unentgeltliche erste Kopie dieser Auskunft zu erhalten. Sie haben ein Recht 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 sowie
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 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. Diese Informationen beziehen sich auf die Methoden und Kriterien der Datenverarbeitung wie beispielsweise die Funktionsweise eines Algorithmus.

Ferner steht Ihnen ein Auskunftsrecht darüber zu, ob personenbezogene Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt wurden. Sofern dies der Fall ist, so steht Ihnen im Übrigen das Recht zu, Auskunft über die geeigneten Garantien im Zusammenhang mit der Übermittlung zu erhalten.

3. Recht auf Berichtigung

Sie haben nach Art. 16 DSGVO das Recht, die unverzügliche Berichtigung unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen, die Sie betreffen. Ferner steht Ihnen das Recht zu, unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten – auch mittels einer ergänzenden Erklärung – zu verlangen.

4. Recht auf Löschung („Recht auf Vergessen werden“)

Sie haben gem. Art. 17 DSGVO das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass Ihre personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht werden, und der Verantwortliche ist verpflichtet, diese Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:

- die personenbezogenen Daten wurden für solche Zwecke erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet, für welche sie nicht mehr notwendig sind,
- Sie widerrufen Ihre Einwilligung, auf die sich die Verarbeitung gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO oder Art. 9 Abs. 2 Buchstabe a DS-GVO stützte und es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung,
- Sie legen gemäß Art. 21 Abs. 1 DSGVO Widerspruch gegen die Verarbeitung ein und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe für die Verarbeitung vor oder Sie legen gemäß Art. 21 Abs. 2 DSGVO Widerspruch gegen die Verarbeitung ein.
- die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet,
- die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedsstaaten erforderlich, dem der Verantwortliche unterliegt oder
- die personenbezogenen Daten wurden in Bezug auf angebotene Dienste der Informationsgesellschaft gem. Art. 8 Abs. 1 DSGVO erhoben.

Wurden die personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber öffentlich gemacht und ist der Arbeitgeber als Verantwortlicher gemäß Art. 17 Abs. 1 DSGVO zur Löschung der personenbezogenen Daten verpflichtet, so trifft er unter Berücksichtigung der verfügbaren Technologie und der Implementierungskosten angemessene Maßnahmen, auch technischer Art, um andere für die Datenverarbeitung Verantwortliche, welche die veröffentlichten personenbezogenen Daten verarbeiten, davon in Kenntnis zu setzen, dass der Arbeitnehmer von ihnen die Löschung sämtlicher Links zu diesen personenbezogenen Daten oder von Kopien oder Replikationen dieser personenbezogenen Daten verlangt hat, soweit die Verarbeitung nicht erforderlich ist.

5. Recht auf Einschränkung der Verarbeitung

Sie haben nach Art. 18 DSGVO das Recht, von dem Arbeitgeber die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

- die Richtigkeit der personenbezogenen Daten wird von Ihnen bestritten, und zwar für eine Dauer, die es dem Verantwortlichen ermöglicht, die Richtigkeit der personenbezogenen Daten zu überprüfen,
- die Verarbeitung ist unrechtmäßig und Sie lehnen die Löschung der personenbezogenen Daten ab und verlangen stattdessen die Einschränkung der Nutzung der personenbezogenen Daten,
- der Arbeitgeber benötigt die personenbezogenen Daten für die Zwecke der Verarbeitung nicht länger, Sie benötigen sie jedoch zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen,
- Sie haben Widerspruch gegen die Verarbeitung gemäß Art. 21 Abs.1 DSGVO eingelegt und es steht noch nicht fest, ob die berechtigten Gründe des Arbeitgebers gegenüber Ihren Interessen überwiegen.

6. Recht auf Datenübertragbarkeit

Sie haben nach Art. 20 Abs. 1 DSGVO das Recht, die Sie betreffenden personenbezogenen Daten, welche Sie einem Verantwortlichen bereitgestellt haben, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten. Sie haben außerdem das Recht, diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Arbeitgeber, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln, sofern

- die Verarbeitung auf der Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO oder Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO oder auf einem Vertrag gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO beruht und
- die Verarbeitung mithilfe automatisierter Verfahren erfolgt.

Ferner haben Sie bei der Ausübung Ihres Rechts auf Datenübertragbarkeit gemäß Art. 20 Abs. 1 DSGVO das Recht, zu erwirken, dass die personenbezogenen Daten direkt von einem Verantwortlichen an einen anderen Verantwortlichen übermittelt werden, soweit dies technisch machbar ist.

Das Recht gemäß Art. 20 Abs. 1 DSGVO darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.

Das Recht auf Datenübertragbarkeit gilt nicht für eine Verarbeitung personenbezogener Daten, die für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, welche dem Verantwortlichen übertragen wurde.

7. Recht auf Widerspruch

Sie haben das Recht, gegen die Verarbeitung personenbezogener Daten, die aufgrund von Art. 6 Abs. 1 lit. e (Datenverarbeitung im öffentlichen Interesse) oder Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO (Datenverarbeitung auf der Grundlage eines berechtigten Interesses bei Durchführung einer Interessenabwägung) erfolgt, Widerspruch einzulegen. Voraussetzung ist, dass für den Widerspruch Gründe vorliegen, die sich aus Ihrer besonderen persönlichen Situation ergeben. Dies gilt auch für ein auf diese Bestimmungen gestütztes Profiling im Sinne von Art. 4 Nr. 4 DSGVO.

Legen Sie Widerspruch ein, werden Ihre personenbezogenen Daten nicht mehr verarbeitet, es sei denn, der Arbeitgeber kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die gegenüber Ihren Interessen, Rechten und Freiheiten überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

Verarbeitet der Arbeitgeber personenbezogene Daten, um Direktwerbung zu betreiben, haben Sie das Recht, jederzeit Widerspruch gegen die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten zu diesem Zwecke einzulegen. Dies gilt auch für das Profiling, soweit es mit solcher Direktwerbung in Verbindung steht. Widersprechen Sie, wird der Arbeitgeber die Daten nicht mehr für Zwecke der Direktwerbung verarbeiten.

Zudem haben Sie das Recht, aus persönlichen Gründen, gegen die Sie betreffende Verarbeitung personenbezogener Daten, die beim Arbeitgeber zu wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken oder zu statistischen Zwecken gemäß Art. 89 Abs. 1 DSGVO erfolgen, Widerspruch einzulegen, es sei denn, eine solche Verarbeitung ist zur Erfüllung einer im öffentlichen Interesse liegenden Aufgabe erforderlich.

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

MW Betreuung und Pflege Zuhause GmbH
Scheibenstraße 117
48153 Münster

8. Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling

Sie haben nach Artikel 22 DSGVO das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die Ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder Sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Dieses Recht besteht nicht, wenn die Entscheidung

- für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrages zwischen Ihnen und dem Verantwortlichen erforderlich ist,
- aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder der Mitgliedstaaten, denen der Verantwortliche unterliegt, zulässig ist und diese Rechtsvorschriften angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der Betroffenen enthalten oder
- mit Ihrer ausdrücklichen Einwilligung erfolgt.

Allerdings dürfen diese Entscheidungen nicht auf besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO beruhen, sofern nicht Art. 9 Abs. 2 lit. a oder g DSGVO gilt und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten sowie Ihrer berechtigten Interessen getroffen wurden.

Ist die Entscheidung für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrages zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber erforderlich oder erfolgt sie mit Ihrer ausdrücklichen Einwilligung, trifft der Arbeitgeber angemessene Maßnahmen, um Ihre Rechte und Freiheiten sowie Ihre berechtigten Interessen zu wahren, wozu mindestens das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung gehört.

9. Recht auf Widerruf einer datenschutzrechtlichen Einwilligung

Sie haben das Recht, eine erteilte Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten jederzeit zu widerrufen, Art. 7 Abs. 3 DSGVO.

Dies kann in gleicher Form geschehen, in der auch die Einwilligung erfolgt ist.

Der Widerruf der Einwilligung entfaltet Wirkung nur für die Zukunft. Die bis zum Zeitpunkt des Widerrufs erfolgte Datenverarbeitung bleibt rechtmäßig.

10. Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde

Sie haben, unbeschadet eines anderweitigen verwaltungsrechtlichen oder gerichtlichen Rechtsbehelfs, nach Art. 77 DSGVO das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, insbesondere in dem Mitgliedstaat ihres Aufenthaltsorts, ihres Arbeitsplatzes oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen diese Verordnung verstößt.

Die Aufsichtsbehörde, bei der die Beschwerde eingereicht wurde, unterrichtet den Beschwerdeführer über den Stand und die Ergebnisse der Beschwerde einschließlich der Möglichkeit eines gerichtlichen Rechtsbehelfs nach Art. 78 DSGVO.

VI. Änderungen dieser Information

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Datenschutzpraktiken jederzeit abzuändern, um sie ggf. an Änderungen des Betriebsablaufs oder an Änderungen des Rechts anzupassen oder den Bedürfnissen der Vertragspartner oder den potentiellen Vertragspartnern besser gerecht zu werden. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben wird der Arbeitgeber über solche Änderungen informieren.

Stand 08/2022