

# Allgemeine Datenschutzbestimmungen für Beschäftigungsverhältnisse

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

---

## Vorbemerkungen

Nach Art. 12 Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist der Verantwortliche (Arbeitgeber) verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um der betroffenen Person (das sind vorwiegend Bewerber und Beschäftigte des Unternehmens) alle Informationen gemäß den Artikeln 13 und 14 DSGVO, die sich auf 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, 34 und 77 DSGVO, ggf. in Verbindung mit §§ 33 bis 35 HDSIG.

„**Personenbezogene 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, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

„**Verarbeitung**“ ist jeder, mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren, ausgeführte 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 richten sich an alle Bewerber, Mitarbeiter und Beschäftigte (Arbeitnehmer, Leiharbeitnehmer und freie Mitarbeiter) (nachfolgend nur Beschäftigte genannt) beim Zweckverband Mittelhessische Wasserwerke (ZMW) sowie der Verbände, für die der ZMW die Betriebs- und Geschäftsführung übernimmt (nachfolgend nur Arbeitgeber 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, 34 und 77 ggf. in Verbindung mit §§ 33 bis 35 HDSIG.

Der vollständigen Texte der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG) sind im ZMW-Intranet unter: „Informationen\Personal\Personalabteilung\Datenschutz“ verfügbar bzw. können bei der Personalabteilung angefordert werden.

Bei weiteren Fragen zur Datenschutzgrundverordnung können sich Beschäftigte jederzeit vertrauensvoll an den Datenschutzbeauftragten, die Personalabteilung und/oder den zuständigen Personalrat (sofern vorhanden) wenden.

## I. Grundlegende Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten

### 1. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist

Zweckverband Mittelhessische Wasserwerke  
Teichweg 24, 35396 Gießen

### 2. Der Datenschutzbeauftragte des Verantwortlichen

ist unter der o.g. Anschrift, zu Händen Datenschutzbeauftragter,  
bzw. unter der E-Mail-Adresse: [datenschutzbeauftragter@zmw.de](mailto:datenschutzbeauftragter@zmw.de) erreichbar.

### 3. Zuständige Datenschutz-Aufsichtsbehörde:

Der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit  
Postfach 31 63, 65021 Wiesbaden

### 4. Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

**Jeder Datenverarbeitungsvorgang erfordert eine Rechtsgrundlage und muss zweckgebunden sein.**

Die Daten der Beschäftigten (Beschäftigtendaten) sind Daten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit einem (abhängigen) Beschäftigungsverhältnis (in der Regel ist das ein Arbeitsverhältnis) stehen. Diese Daten werden vorwiegend für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf der gesetzlichen Grundlage von § 23 HDSIG (Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz) verarbeitet (Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext).

Die DSGVO enthält keine spezielle Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext. Art. 88 Abs. 1 DSGVO regelt, dass die EU-Mitgliedstaaten durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorsehen können. Art. 88 DSGVO enthält insoweit eine Öffnungsklausel, wonach spezifische gesetzliche und betriebliche Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz möglich und zulässig sind.

Das Bundesland Hessen hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und auf der Basis dieser Öffnungsklausel spezifische gesetzliche Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz geschaffen. Diese ergeben sich konkret aus § 23 HDSIG (Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses).

§ 23 HDSIG ist vorwiegend die zentrale Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Bundesland Hessen.

Danach werden beim Arbeitgeber Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 HDSIG verarbeitet, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung sowie zur Durchführung innerdienstlicher planerischer, organisatorischer, sozialer und personeller Maßnahmen erforderlich ist. Entsprechende Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses werden vorwiegend auch dann verarbeitet, wenn dies zur Ausübung oder

Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten erforderlich ist.

Es werden vorwiegend also nur Daten von Beschäftigten verarbeitet, die erforderlich sind, um ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen, durchzuführen und zu beenden und darüber hinaus, soweit dies zur Durchführung innerdienstlicher planerischer, organisatorischer, sozialer und personeller Maßnahmen erforderlich ist. Zudem werden Daten von Beschäftigten verarbeitet, die zur Ausübung oder Erfüllung von gesetzlichen und/oder vertraglichen Rechten und Pflichten erforderlich sind.

**Soweit Daten zur Aufdeckung von Straftaten oder schweren Pflichtverletzungen erhoben und verarbeitet werden, gelten die Besonderheiten nach § 23 Abs. 1 Satz 3 HDSIG:**

In diesen Fällen dürfen Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten kann auch auf der Grundlage einer freiwillig erteilten Einwilligung erfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, sofern nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist.

Im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis werden auch besondere Kategorien von personenbezogenen Daten (sensible Daten), insbesondere Gesundheitsdaten verarbeitet. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von sensiblen Daten ist § 23 HDSIG in Verbindung mit § 20 HDSIG und Art. 9 DSGVO. Hiernach gilt Folgendes: Die Verarbeitung ist für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin sowie für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten, soweit erforderlich, zulässig.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten (sensible Daten) von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auch auf der Grundlage von Betriebs-/Dienstvereinbarungen zulässig. Vorwiegend bestehen derzeit folgende Dienstvereinbarungen, die Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungsvorgänge im Unternehmen sind: DV Nr. 12 Nutzung elektronischer Medien am Arbeitsplatz und DV Nr. 13 E-Mail-Archivierung.

**Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten kann sich vorwiegend auch aus Art. 6 DSGVO, insbesondere aus Art. 6 Abs. 1 Ziffer f) DSGVO ergeben.**

Nach Art. 6 Abs. 1 Ziffer f) DSGVO ist eine Datenverarbeitung zulässig, wenn die Datenverarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten von Bewerbern und Beschäftigten, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.

## 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).

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 Abs. 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist.

**Der Arbeitgeber verarbeitet konkret folgende personenbezogenen Daten von Beschäftigten:**

- Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsname, Geburtsort
- Telefonnummer, Mobilnummer, E-Mail-Adresse
- Daten von Ausbildungsabschlüssen
- Steuer-Identifikationsnummer
- Sozialversicherungsnummer
- ZVK-Versicherungsnummer
- Steuerklasse, Kirchensteuerzugehörigkeit, Kinder- bzw. Steuerfreibeträge
- Bankverbindung
- Grad der Behinderung bei Schwerbehinderteneigenschaft

## 6. Empfänger von personenbezogenen Daten

Daten von Beschäftigten werden an interne und externe Empfänger übermittelt, soweit dies zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zur Durchführung innerdienstlicher planerischer, organisatorischer, sozialer und personeller Maßnahmen erforderlich ist.

Interne Empfänger können insbesondere sein:

- Geschäftsführung
- Personalvertretung
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

Externe Empfänger können sein:

- Zuständige Finanzämter der Beschäftigten
- Krankenkassen der Beschäftigten
- Zusatzversorgungskasse des Arbeitgebers
- Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers
- Bundesagentur für Arbeit
- Empfänger im Rahmen des sozialversicherungsrechtlichen Meldewesens
- Wirtschaftsprüfungsunternehmen
- Rechnungsprüfer der Landkreise
- Sachverständige zur Berechnung von Rückstellungen

## 7. Übermittlung von personenbezogenen Daten an ein Drittland

Der Arbeitgeber übermittelt Beschäftigendaten nicht an ein Drittland außerhalb der Europäischen Union.

## 8. Dauer der Speicherung der personenbezogenen Daten

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

Personenbezogene Daten (verarbeitete Beschäftigendaten)	Speicherfrist
Unterlagen abgelehnter Bewerber*innen	6 Monate nach Mitteilung der Ablehnung an Bewerber*innen
Notwendige Unterlagen nach dem Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mindestlohngesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	2 Jahre, § 16 Abs. 2 ArbZG, § 27 Abs. 5 MuSchG, § 50 Abs. 2 JArbSchG, § 17 MiLoG, § 17c AÜG
Entgeltunterlagen mit Bezug zur Sozialversicherung	5 Jahre, §§ 28 f Abs. 1 Satz 1, 2 SGB IV
Unterlagen, die steuerrechtlich relevant sein könnten, wie z.B. auch E-Mails von Arbeitnehmern, die als Handelsbriefe gelten	6 Jahre, § 147 Abs. 3 Satz 1 AO
Unterlagen, die für den Jahresabschluss des Unternehmens relevant sein könnten, wie z. B. Unterlagen der Lohnbuchhaltung	10 Jahre, § 257 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 4, § 147 AO

## 9. Rechte der betroffenen Personen (Beschäftigte)

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

- Recht auf Auskunft, Art. 15 DSGVO i.V. m. §§ 24 Abs. 2, 25 Abs. 2 und 33 HDSIG
- Recht auf Berichtigung, Art. 16 DSGVO
- Recht auf Löschung und Recht auf Vergessen, Art. 17 DSGVO i.V. m. § 34 HDSIG
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, Art. 18 DSGVO
- Recht auf Datenübertragbarkeit, Art. 20 DSGVO
- Recht auf Widerspruch, Art. 21 DSGVO i. V. m. § 35 HDSIG
- Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Art 77 DSGVO).

## **10. Ausübung der Betroffenenrechte**

Zur Ausübung der vorgenannten Betroffenenrechte wenden sich Beschäftigte (auch im Rahmen der Betriebs- und Geschäftsführung anderer Verbände) an folgende Stelle:

Zweckverband Mittelhessische Wasserwerke  
Personalabteilung  
Teichweg 24, 35396 Gießen

## **11. Rechtsschutzmöglichkeiten**

Im Fall von Beschwerden können sich Beschäftigte jederzeit an die zuständige Aufsichtsbehörde 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 Aufenthaltsortes, ihres Arbeitsplatzes oder des Ortes des mutmaßlichen Verstoßes zuständig. Das ist in der Regel die in Ziffer 3 (siehe oben) genannte Aufsichtsbehörde.