



Informationen zur Datenverarbeitung gemäß Art. 12, 13 DSGVO (Beamte)

I. Vorbemerkungen

Nach Art. 12 Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist der Verantwortliche verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um der betroffenen Person alle Informationen gemäß den Artikeln 13 und 14 DSGVO, die Verarbeitung personenbezogener Daten 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 DSGVO und Artikel 34 DSGVO.

Verantwortlicher ist vorliegend der Landkreis Aschaffenburg (Dienstherr).

Betroffene Personen sind vorliegend Beschäftigte (Beamte und Beamtinnen m/w/d und Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter m/w/d) des Landkreises Aschaffenburg. Hierzu zählen auch Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d), mithin Personen, die ein Beamtenverhältnis mit dem Landkreis Aschaffenburg eingehen wollen und sich dazu in der Regel im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens beim Landkreis Aschaffenburg bewerben.

Mit dem vorliegenden Dokument trifft der Landkreis Aschaffenburg die notwendigen geeigneten Maßnahmen im Sinne von Art 12 DSGVO, um den vorgenannten Beschäftigten die nach Art. 13 DSGVO erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Zudem erhalten die Beschäftigten damit Informationen über ihre Rechte gemäß Art. 15 ff. DSGVO.

Hierbei gilt:

„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, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

„Verarbeitung“ ist mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten 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.

Alle weiteren Begriffsbestimmungen ergeben sich aus Art. 4 DSGVO.

Die nachfolgenden Informationen zur Datenverarbeitung richten sich an alle Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte m/w/d und Beamtenanwärterinnen und Beamten m/w/d) beim Landkreis Aschaffenburg.

Das sind zum einen Beamtinnen und Beamte (m/w/d) im Sinne des bayerischen Beamtenrechts, und zum anderen Bewerber, die ein entsprechendes Rechtsverhältnis (Beamtenverhältnis) beim Landkreis Aschaffenburg eingehen wollen und dazu mit dem



Landkreis Aschaffenburg in der Regel im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens Kontakt aufnehmen (nachfolgend insgesamt auch „Beschäftigte“ genannt).

Art. 13 DSGVO verpflichtet den Landkreis Aschaffenburg, diese Informationen zu erteilen, wenn personenbezogene Daten bei den Beschäftigten, mithin direkt erhoben werden. Der Landkreis Aschaffenburg erhebt alle relevanten Beschäftigtendaten direkt bei den Beschäftigten. Soweit personenbezogenen Daten nicht (direkt) bei Beschäftigten erhoben werden, erfolgt dazu eine gesonderte Information nach Art. 14 DSGVO.

Der vollständigen Text der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist unter <https://eur-lex.europa.eu/> über die Dokumentennummer 32016R0679 abrufbar.

Bei weiteren Fragen zur Datenschutzgrundverordnung und/oder zu den vorliegenden Informationen können sich Beschäftigte jederzeit vertrauensvoll an den Datenschutzbeauftragten, den Personalrat und/oder die zuständigen Fachreferate I/2 bzw. I/3 des Landkreises Aschaffenburg wenden.

II. Grundlegende Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art. 13 Absatz 1 DSGVO

1. Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen

Verantwortlich für die Erhebung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten des Landkreises Aschaffenburg ist:

Landkreis Aschaffenburg,
Bayernstraße 18, 63739 Aschaffenburg (Dienstherr)
Vertreten durch den Landrat Dr. Alexander Legler
Tel.: 06021 / 394-0
Fax: 06021 / 394-999
E-Mail: poststelle@lra-ab.bayern.de

2. Kontaktdaten der Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte des Landkreises Aschaffenburg ist erreichbar unter:

Landratsamt Aschaffenburg
Datenschutzbeauftragte
Bayernstr. 18
63739 Aschaffenburg
Tel.: 06021 / 394-2030
Fax: 06021 / 394-907
E-Mail: datenschutz@lra-ab.bayern.de

3. Zuständige Datenschutz-Aufsichtsbehörde:

Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz, Wagmüllerstraße 18, 80538 München

4. Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Jeder Datenverarbeitungsvorgang erfordert eine Rechtsgrundlage und muss zweckgebunden sein. Das gilt auch für alle Datenverarbeitungsvorgänge im Zusammenhang mit den Beschäftigten des Landkreises Aschaffenburg. Daten von Beschäftigten des Landkreises Aschaffenburg (Beschäftigtendaten) sind Daten, die im Zusammenhang mit einem (abhängigen) Beschäftigungsverhältnis (hier Beamtenverhältnis) stehen



(Beschäftigungskontext). Diese Daten werden vorliegend für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, also ausschließlich im Beschäftigungskontext auf der gesetzlichen Grundlage des BayBG und der DSGVO verarbeitet.

Das beamtenrechtliche Beschäftigungsverhältnis bzw. der entsprechende Beschäftigungskontext beinhaltet folgende Phasen (Entwicklungsstufen):

- a) Anbahnungsphase (Bewerbung)
- b) Begründungsphase (Eingehung des Rechtsverhältnisses; Ernennung)
- c) Durchführungsphase (Durchführung des Rechtsverhältnisses)
- d) Beendigungsphase (Beendigung des Rechtsverhältnisses)

Der Landkreis Aschaffenburg verarbeitet als Dienstherr in allen vorgenannten Entwicklungsstufen Beschäftigtendaten, soweit diese für die jeweilige Entwicklungsstufe erforderlich sind. Das sind alle erforderlichen Daten zur Begründung, Eingehung und Durchführung eines beamtenrechtlichen Rechtsverhältnisses beim Landkreis Aschaffenburg sowie Daten zur Durchführung aller notwendigen, vorbereitenden Maßnahmen vor Begründung und Eingehung eines beamtenrechtlichen Rechtsverhältnisses. Die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext findet insoweit in erster Linie auf der gesetzlichen Grundlage der Art. 103 ff. BayBG und nach Art. 6 DSGVO statt.

Gemäß Art. 103 BayBG darf der Dienstherr personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d) sowie aktive und ehemalige Beamtinnen und Beamte (m/w/d) verarbeiten, soweit dies zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft erforderlich ist. Der Dienstherr darf gemäß Art. 103 BayBG personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d) sowie aktive und ehemalige Beamtinnen und Beamte (m/w/d) auch verarbeiten, soweit dies zusätzlich bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 8 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 5 sowie Abs. 2 des Bayerischen Datenschutzgesetzes (BayDSG) erlaubt ist. Die Verarbeitung darf nur durch Beschäftigte erfolgen, die vom Dienstherrn mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten betraut sind.

Dementsprechend werden in der Anbahnungsphase Daten erhoben und verarbeitet, die erforderlich sind, um festzustellen, ob beim Landkreis Aschaffenburg ein Beamtenverhältnis mit einer geeigneten Bewerberin oder einem geeigneten Bewerber (m/w/d) begründet werden kann. Die Datenverarbeitung in diesem Bereich (Anbahnungsphase) bezieht sich in erster Linie auf die notwendige Feststellung der verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungskriterien gemäß Art. 33 II GG (Befähigung, Leistung, Eignung). Diese Datenverarbeitung ist insoweit erforderlich zu Zwecken der Personalverwaltung und Personalwirtschaft im vorgenannten Sinne.

Im Übrigen verarbeitet der Landkreis Beschäftigtendaten, soweit diese Daten zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung für die Durchführung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen erforderlich sind (Art. 6 I c DSGVO). Diese rechtliche Verpflichtung kann sich aus gesetzlichen Vorschriften ergeben. Eine rechtliche Verpflichtung zur Datenverarbeitung für Beschäftigte kann sich auch aus Dienstvereinbarungen oder Dienstanweisungen ergeben. Hiernach werden beispielsweise und typischerweise Daten verarbeitet zur Personalentwicklung, zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Arbeits-, Gesundheits- und Unfallschutz, zur Fort- und Weiterbildung und zum Schutz besonderer Personengruppen.

Schließlich werden vom Landkreis Aschaffenburg Beschäftigtendaten verarbeitet, wenn die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Landkreises Aschaffenburg (Dienstherr) erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen (Art. 6 I f DSGVO). Das berechtigte Interesse des Dienstherrn an der Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss aus dem sich anbahnenden oder bestehenden Beamtenverhältnis herrühren. Es



muss insoweit ein Zusammenhang mit der Erfüllung der vom Beschäftigten geschuldeten Leistung, seiner sonstigen Pflichtenbindung oder mit der Pflichtenbindung des Dienstherrn bestehen.

Ein berechtigtes Interesse kann beispielsweise ein allgemeines Dokumentationsinteresse im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses im Hinblick auf Daten sein, die zum Zwecke und für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gespeichert und verwertet werden (z.B. dienstliche Verfügungen, Aktennotizen, Personalgesprächsprotokolle, medizinische und ärztliche Dokumente etc.).

Beschäftigte sind verpflichtet, die vorliegend bezeichneten personenbezogenen Daten bereitzustellen, die erforderlich sind, um ein Beamtenverhältnis nach den bestehenden gesetzlichen Vorschriften einzugehen, durchzuführen und/oder zu beenden. Sie sind insbesondere verpflichtet, alle notwendigen Angaben zu den Leistungskriterien gemäß Art. 33 II GG im Rahmen der danach durchzuführenden Bestenauslese des Landkreises Aschaffenburg (Befähigung, Leistung, Eignung) zu machen.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten kann ausnahmsweise auch auf der Grundlage einer freiwillig erteilten Einwilligung des Beschäftigten erfolgen. In der Regel wird eine Einwilligung nur dann in Betracht kommen, soweit Daten nicht primär zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, mithin außerhalb des Beschäftigungskontextes verarbeitet werden (z.B. Fotoaufnahmen oder Speicherung im Bewerberpool). Die Einwilligung bedarf stets der Schrift- oder Textform. Der Dienstherr klärt vorab den Beschäftigten über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Widerrufsrecht nach Art. 7 Abs. 3 DSGVO schriftlich oder in Textform auf.

Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Dienstherr und Beschäftigte gleichgelagerte Interessen verfolgen.

Besondere Kategorien von personenbezogenen Daten (sogenannte sensible Daten) im Sinne von Art. 9 DSGVO, insbesondere Gesundheitsdaten nach Art. 4 Nr. 15 DSGVO werden vom Landkreis Aschaffenburg verarbeitet, soweit dies nach arbeitsgesetzlichen, sozialversicherungsrechtlichen, dienst- und/oder beamtenrechtlichen Bestimmungen erforderlich ist. Erforderlich ist eine entsprechende Datenverarbeitung insbesondere zur Feststellung der gesundheitlichen und charakterlichen Eignung nach Art. 33 II GG, zur Umsetzung von gesetzlichen und/oder vertraglichen Regelungen im Rahmen der Versorgung bei Krankheit und/oder zur Erfüllung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Weiter ist eine entsprechende Datenverarbeitung (insbesondere Verarbeitung von Gesundheitsdaten) insbesondere auch im Beschäftigungsverhältnis zur Erfüllung von gesetzlichen Vorschriften des Arbeits-, Unfalls- und Gesundheitsschutzes und zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) oder zur Beendigung eines Beamtenverhältnisses erforderlich.

Der Dienstherr darf gemäß Art. 103 BayBG personenbezogene Daten über Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d) sowie aktive und ehemalige Beamtinnen und Beamte (m/w/d) verarbeiten, soweit dies zusätzlich bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 8 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 5 sowie Abs. 2 des Bayerischen Datenschutzgesetzes (BayDSG) erlaubt ist. Die Verarbeitung von Daten im Sinne des Art. 9 I DSGVO ist danach zulässig, soweit sie erforderlich ist zur Wahrnehmung von Rechten und Pflichten des Landkreises Aschaffenburg auf dem Gebiet des Dienstrechts. Die Verarbeitung von Daten im Sinne des Art. 9 I DSGVO ist schließlich zulässig, soweit sie erforderlich ist zum Zweck der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähig-



keit von beschäftigten Personen, für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung im Gesundheits- oder Sozialbereich oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- und Sozialbereich oder auf Grund eines Vertrags der betroffenen Person mit einem Angehörigen eines Gesundheitsberufs, wenn diese Daten von ärztlichem Personal oder durch sonstige Personen, die einer Geheimhaltungspflicht unterliege oder unter deren Verantwortung verarbeitet werden.

Die Verarbeitung von Daten im Sinne des Art. 9 I DSGVO ist auch zulässig, soweit sie erforderlich ist für die in Art. 6 Abs. 2 Nr. 3 Buchst. a bis c BayDSG genannten Zwecke – hiernach gilt:

Eine Verarbeitung zu anderen Zwecken als zu denjenigen, zu denen die Daten erhoben wurden, ist unbeschadet der Bestimmungen der DSGVO zulässig, wenn die Verarbeitung erforderlich ist

- a) zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl oder von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung,
- b) zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, zur Vollstreckung oder zum Vollzug von Strafen oder Maßnahmen im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 8 des Strafgesetzbuchs oder von Erziehungsmaßnahmen oder Zuchtmitteln im Sinne des Jugendgerichtsgesetzes oder zur Vollstreckung von Bußgeldentscheidungen,
- c) zur Durchführung wissenschaftlicher oder historischer Forschung, das wissenschaftliche oder historische Interesse an der Durchführung des Forschungsvorhabens das Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Zweckänderung erheblich überwiegt und der Zweck der Forschung auf andere Weise nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand erreicht werden kann

Bei der Verarbeitung von Daten im Sinne des Art. 9 I DSGVO sind angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen vorzusehen.

5. Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden

Der Dienstherr erhebt zunächst im Rahmen der Anbahnungsphase Daten, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für ein etwaiges Beschäftigungsverhältnis beim Landkreis Aschaffenburg festzustellen (das sind vorwiegend Daten über die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang des Beschäftigten zur Eingehung eines Beschäftigungsverhältnisses). Der Dienstherr erhebt ferner relevante Daten bei Beschäftigten, die zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Der Dienstherr verarbeitet danach im Beschäftigungskontext, mithin in den o.g. Entwicklungsstufen des einschlägigen Beschäftigungsverhältnisses konkret folgende personenbezogene Daten von Beschäftigten (je nach Erforderlichkeit im Einzelfall):

- Name, Anschrift, Telefonnummer des Beschäftigten
- Mobilnummer, E-Mail-Adresse des Beschäftigten
- Schulischer und beruflicher Werdegang, fachliche und persönliche Kenntnisse und Kompetenzen, Schul-/Ausbildungs-/Studien-/Arbeitszeugnisse
- Noten und sonstige Leistungs- und Verhaltensdaten
- Fortbildungsnachweise, Lichtbild und Führerschein

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 verarbeitet, soweit dies im Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis sachlich begründet und insbesondere nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) gerechtfertigt ist (beispielsweise nach §§ 8, 9,



10 AGG).

In begründeten Ausnahmefällen kann auch eine Verarbeitung folgender besonderer persönlicher Daten erforderlich und zulässig sein:

- Geburtsdatum
- Behinderung
- Schwerbehinderung
- Gleichstellung

6. Empfänger der personenbezogenen Daten

Erforderliche Daten von Beschäftigten werden durch den Dienstherrn im Rahmen der einschlägigen (o.g.) Rechtsgrundlagen übermittelt an interne und externe Empfänger.

Interne Empfänger sind insbesondere:

- a) Personalverwaltung
- b) Personalrat
- c) Gleichstellungsbeauftragte
- d) Schwerbehindertenvertreter
- e) Führungskräfte (Geschäftsbereichs-/ Fachbereichs-/ Fachreferatsleitungen und Vorgesetzte der Dienststelle)

Externe Empfänger sind insbesondere

- a) Finanzamt
- b) Sozialversicherungsträger
- c) Banken und Institutionen für vermögenswirksamen Leistungen (z.B. Bausparkassen)
- d) Wirtschaftsprüfer
- e) Steuerberater
- f) Rechtsanwalt
- g) Berufsverband
- h) Rechnungsprüfer
- i) Prüfungsamt
- j) Integrationsamt
- k) Gewerbeaufsichtsamt
- l) Zusatzversorgungskasse
- m) Abrechnungsstelle/Bezüge stelle
- n) Bundesagentur für Arbeit
- o) Betriebsarzt

Empfänger sind auch Auftragverarbeiter. Das sind natürliche oder juristische Personen, Behörden, Einrichtungen oder andere Stellen, die personenbezogene Daten im Auftrag des Dienstherrn verarbeiten. Derzeit arbeitet der Landkreis Aschaffenburg insbesondere mit folgenden Auftragsverarbeitern zusammen:

- PERBILITY GmbH, Starkenfeldstraße 21, 96050 Bamberg (Bewerbermanagement und Ausbildungsmanagement)



7. Übermittlung von personenbezogenen Daten an ein Drittland

Der Landkreis Aschaffenburg übermittelt Beschäftigtendaten nicht an ein Drittland außerhalb der Europäischen Union. Der Landkreis Aschaffenburg verfolgt auch nicht die Absicht, Beschäftigtendaten an ein Drittland außerhalb der Europäischen Union zu übermitteln.



III. Weitergehende Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zur Gewährleistung einer fairen und transparenten Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis gemäß Art. 13 Absatz 2 DSGVO

8. Dauer der Speicherung der personenbezogenen Daten

Zur Begrenzung der Speicherung der beim Landkreis Aschaffenburg erhobenen und verarbeiteten Beschäftigendaten gilt das nachfolgend dargestellte mehrstufige Speicherkonzept.

a. Allgemeine Grundsätze zur Speicherdauer

Die Speicherfrist muss grundsätzlich immer auf das unbedingt erforderliche Mindestmaß beschränkt bleiben. Maßgebend ist dabei stets der konkrete Einzelfall.

Im Regelfall werden vorliegend Beschäftigendaten nur so lange gespeichert, wie es nach den o.g. Rechtsgrundlagen für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden (d.h. in erster Linie zur Anbahnung, Begründung, Durchführung und Beendigung des Beamtenverhältnisses), erforderlich ist.

Der Dienstherr hat jedoch generell ein schutzwürdiges Interesse, für das Beamtenverhältnis maßgebliche Informationen über die Persönlichkeit des Beschäftigten zum Zwecke einer berechtigten späteren Verwertung zu speichern. Dies gilt auch für sensible Daten wie Gesundheitsdaten. Derartige Informationen werden und bleiben dann grundsätzlich so lange gespeichert wie das berechnete Interesse dazu besteht, mithin bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses (soweit keine anderen, insbesondere gesetzlichen Regelungen dagegenstehen, s.u.).

b. Konkrete Regelungen zur Speicherdauer

Für die konkrete Speicherdauer gelten zunächst die besonderen beamtenrechtlichen Regelungen zur Entfernung von Unterlagen aus Personalakten sowie zur Aufbewahrung und Vernichtung von Personalakten nach Art. 109, 110 BayBG:

Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind (falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben) mit Zustimmung des Beamten oder der Beamtin unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind (falls sie für Beamte und Beamtinnen ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können) auf Antrag nach zwei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen. Die zuletzt benannte Frist beginnt bei neuen Sachverhalten im Sinne von Art. 109 BayBG oder bei Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens erneut. Das gilt nicht, wenn sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch herausstellt.

Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten (m/w/d) nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Auch diese Frist beginnt bei neuen Sachverhalten im Sinne von Art. 109 BayBG oder bei Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens erneut. Das gilt nicht, wenn sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch herausstellt.



Im Übrigen sind Personalakten mit den darin gespeicherten persönlichen Daten des Beschäftigten nach ihrem Abschluss von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. Personalakten sind abgeschlossen:

- a) wenn die Beamtin oder der Beamte (m/w/d) ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, in den Fällen des § 24 BeamtStG und des Art. 11 BayDG jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen nicht mehr vorhanden sind
- b) wenn die Beamtin oder der Beamte (m/w/d) verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres (kann der maßgebliche Zeitpunkt in diesem Fall nicht festgestellt werden, ist Art. 10 Abs. 3 Satz 3 des Bayerischen Archivgesetzes entsprechend anzuwenden).

Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützungen, Erholungsurlaub, Erkrankungen sowie Umzugs- und Reisekosten sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aufzubewahren.

Sofern aus Unterlagen über Unterstützungen, Erholungsurlaub, Erkrankungen sowie Umzugs- und Reisekosten die Art der Erkrankung ersichtlich ist, sind sie unverzüglich zurückzugeben oder zu vernichten, wenn sie für den Zweck, zu dem sie vorgelegt worden sind, nicht mehr benötigt werden.

Die Vernichtung von Arzneimittelverordnungen im Sinn des § 1 des Gesetzes über Rabatte für Arzneimittel erfolgt unverzüglich, sobald sie für die dort geregelten Zwecke nicht mehr benötigt werden, spätestens jedoch zehn Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Arzneimittelverordnungen elektronisch erfasst wurden.

Versorgungsakten sind zehn Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist, aufzubewahren; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Anspruchs, sind die Akten 30 Jahre aufzubewahren.

Personalakten werden nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist vernichtet, sofern sie nicht vom zuständigen öffentlichen Archiv übernommen werden.

Soweit darüber hinaus besondere gesetzliche (insbesondere steuerrechtliche) Speicher-, Aufbewahrungs- bzw. Löschrufen bestehen, gelten auch diese.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist in Bezug auf Beschäftigtendaten ist ausnahmsweise zulässig, wenn die weitere (längere) Datenverarbeitung erforderlich ist, um rechtliche Ansprüche, sei es in einem Gerichtsverfahren oder in einem Verwaltungsverfahren oder einem außergerichtlichen Verfahren (hierzu gehören auch Mediations- und Moderationsverfahren sowie sonstige außergerichtliche Verhandlungen zwischen Dienstherrn und dem Beamten), geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen. Das gilt auch für Daten, die im Bewerbungsverfahren verarbeitet werden.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist ist ausnahmsweise auch dann zulässig, wenn die (weitere bzw. längere) Datenverarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Dienstherrn oder eines Dritten erforderlich ist (z.B. Dokumentationsinteresse), sofern nicht die Interessen und/oder Grundrechte und Grundfreiheiten des Beschäftigten, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist ist schließlich zulässig mit Abschluss einer entsprechenden Einwilligung des Beschäftigten nach den Vorgaben aus Art. 7 DSGVO.



Nach Ablauf der Speicherfrist werden die Daten umgehend und endgültig gelöscht.

Gespeicherte Beschäftigtendaten werden im Übrigen umgehend gelöscht, wenn feststeht, dass die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden.

Das Recht auf Berichtigung und das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung bleiben unberührt, d.h. auch: Bestehen Zweifel oder Unklarheiten hinsichtlich der Erforderlichkeit oder Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung kann es notwendig oder zweckmäßig sein, die einschlägigen Daten für die Dauer der Prüfung der Erforderlichkeit und/oder Rechtmäßigkeit zunächst nur zu sperren, so dass vorläufig keine weitere Nutzung erfolgt.

c. Für Bewerberdaten gelten speziell folgende besondere Regelungen:

Die eingereichten, vorgelegten und/oder erfassten Informationen und/oder Unterlagen von abgelehnten Bewerbern werden grundsätzlich nur für eine Dauer von sechs Monate aufbewahrt und gespeichert (soweit nach den besonderen beamtenrechtlichen gesetzlichen Vorschriften keine andere bzw. längere Frist gilt). Diese Frist beginnt mit Zustellung der Ablehnungsentscheidung.

Eine längere oder verlängerte Speicherfrist in Bezug auf diese Beschäftigtendaten ist ausnahmsweise zulässig, wenn die weitere (längere) Datenverarbeitung erforderlich ist, um rechtliche Ansprüche, sei es in einem Gerichtsverfahren oder in einem Verwaltungsverfahren oder einem außergerichtlichen Verfahren, geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen. Eine längere oder verlängerte Speicherfrist ist schließlich zulässig mit Abschluss einer entsprechenden Einwilligung des Bewerbers oder des Beschäftigten nach den Vorgaben aus Art. 7 DSGVO, z.B. zur Aufnahme in den Bewerberpool des Landkreises Aschaffenburg.

Soweit Bewerberinnen oder Bewerber (m/w/d) eingestellt werden, gelten die vorgenannten Fristen für Beschäftigte (siehe vorgenannte Informationen unter a. und b.).

9. Rechte der betroffenen Personen (Beschäftigte)

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

⇒ Auskunftsrechte (Art. 15 DSGVO)

Beschäftigte haben das Recht, Auskunft darüber zu verlangen, ob der Dienstherr personenbezogene Daten zur Person der/des Beschäftigten verarbeiten oder nicht. Erfolgt eine Verarbeitung personenbezogener Daten zu ihrer Person durch den Dienstherrn, hat der Beschäftigte Anspruch 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;
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art. 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.

Beschäftigte haben das Recht, eine Kopie ihrer personenbezogenen Daten nach den gesetzlichen Vorschriften zu verlangen.

Datenkopien stellt der Dienstherr grundsätzlich in elektronischer Form zur Verfügung, sofern nichts anderes angegeben oder verlangt wird. Die erste Kopie ist kostenfrei, für weitere Kopien kann ein angemessenes Entgelt verlangt werden. Die Bereitstellung erfolgt vorbehaltlich der Rechte und Freiheiten anderer Personen, die durch die Übermittlung der Datenkopie möglicherweise beeinträchtigt sein können.

⇒ **Recht zur Datenberichtigung (Art. 16 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, vom Dienstherrn die Berichtigung ihrer Daten zu verlangen, sofern diese unrichtig, unzutreffend und/oder unvollständig sein sollten; das Recht auf Berichtigung umfasst das Recht auf Vervollständigung durch ergänzende Erklärungen oder Mitteilungen. Eine Berichtigung und/oder Ergänzung hat unverzüglich – d. h. ohne schuldhaftes Zögern – zu erfolgen.

⇒ **Recht auf Löschung personenbezogener Daten (Art. 17 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, vom Dienstherrn die Löschung ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen, soweit die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben und verarbeitet wurden, nicht länger erforderlich sind. Hierbei gilt das vorliegend mitgeteilte Löschkonzept. Die Löschung hat im Regelfall unverzüglich – d. h. ohne schuldhaftes Zögern – zu erfolgen.

Sind personenbezogene Daten vom Dienstherrn öffentlich gemacht worden (z.B. im Internet), hat der Dienstherr im Rahmen des technisch Möglichen und Zumutbaren dafür Sorge zu tragen, dass auch dritte Datenverarbeiter über das Löschungsverlangen einschließlich der Löschung von Links, Kopien und/oder Replikationen informiert werden.

⇒ **Recht auf Einschränkung der Datenverarbeitung (Art. 18 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten in folgenden Fällen einschränken zu lassen: Hat der Beschäftigte die Richtigkeit seiner personenbezogenen Daten bestritten, kann verlangt werden, dass die Daten für die Dauer der Richtigkeitsprüfung für andere Zwecke nicht genutzt und insoweit eingeschränkt werden. Bei unrechtmäßiger Datenverarbeitung können Beschäftigte anstelle der Datenlöschung nach Art. 17 Abs. 1 lit. d DSGVO die Einschränkung der Datennutzung nach Art. 18 DSGVO verlangen.



⇒ **Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO)**

Beschäftigte haben – vorbehaltlich der nachfolgenden Regelungen – das Recht, die Herausgabe der sie betreffenden Daten in einem gängigen elektronischen, maschinenlesbaren Datenformat zu verlangen.

⇒ **Recht zum Widerspruch gegen bestimmte Datenverarbeitungen (Art. 21 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten, die nur im Rahmen von berechtigten Interessen des Dienstherrn erfolgt, Widerspruch einzulegen. Dies gilt auch für ein Profiling im Rahmen von berechtigten Interessen des Dienstherrn. Der Dienstherr verarbeitet in diesen Fällen die personenbezogenen Daten nicht mehr, es sei denn, er kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die die Interessen, Rechte und Freiheiten des Beschäftigten überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

⇒ **Verbot automatisierter Entscheidungen/Profiling (Art. 22 DSGVO)**

Beschäftigte haben das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Der Landkreis Aschaffenburg wird derartige Maßnahmen nicht durchführen.

⇒ **Umgang mit Datenschutzverletzungen (Art. 34 DSGVO)**

Von Datenschutzverletzungen, die ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten von Beschäftigten zur Folge haben können, werden Beschäftigte unverzüglich unterrichtet. Die Unterrichtung kann in Fällen des Art. 34 Abs. 3 DSGVO unterbleiben.

⇒ **Recht auf Widerruf (Art. 7 DSGVO)**

Beruhet in Ausnahmefällen die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext auf einer Einwilligung, haben Beschäftigte das Recht, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt.

Im Übrigen wird auf den Gesetzestext verwiesen (Art. 15 ff. DSGVO).

10. Ausübung der Betroffenenrechte

Zur Ausübung der vorgenannten Betroffenenrechte wenden sich Beschäftigte an den Verantwortlichen bzw. an die Personalstelle des Verantwortlichen

Landkreis Aschaffenburg,
Bayernstraße 18, 63739 Aschaffenburg (Dienstherr)
Vertreten durch den Landrat Dr. Alexander Legler.
Tel.: 06021 / 394-0
Fax: 06021 / 394-999
E-Mail: poststelle@lra-ab.bayern.de



Anfragen, die elektronisch eingereicht werden, werden in der Regel elektronisch beantwortet, soweit Beschäftigte in ihrer Anfrage keine abweichenden Festlegungen getroffen haben.

11. Pflicht zur Informationsweitergabe an Dritte (Art. 19 DSGVO)

Der Dienstherr teilt grundsätzlich den Empfängern, denen personenbezogenen Daten offengelegt wurden, jede Berichtigung oder Löschung der personenbezogenen Daten oder eine Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 16, 17 Abs. 1, 18 DSGVO mit, es sei denn, dies erweist sich als unmöglich oder ist mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden. Der Dienstherr unterrichtet die betroffene Person über diese Empfänger, wenn die betroffene Person dies verlangt.

12. 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 Aufenthaltsorts, ihres Arbeitsplatzes oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes zuständig. Das ist in der Regel folgende Aufsichtsbehörde.

Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz,
Wagmüllerstraße 18, 80538 München

Ende der Information.