



# Anhang Mitarbeiter

## CANDA International

Erstellungsdatum - Erstellt von	2018/04 – GDPR Team
Datum der Überprüfung - Geprüft von	
Aktuelle Version	0.5
Vertraulichkeit	External
Datum der nächsten Überprüfung	2019



## Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Bedingungen .....	3
2.	Datenkategorien und Rechtsgrundlagen .....	4
3.	Automatisierte Entscheidungen .....	8
4.	Datenempfänger .....	8
5.	Internationale Datenübermittlung .....	9
6.	Aufbewahrungsfristen .....	10

Ich bin (ehemaliger) Mitarbeiter

## 1. Allgemeine Bedingungen

Wir verarbeiten Ihre Daten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Allgemeinen Datenschutzverordnung der EU und allen anderen relevanten nationalen Arbeits-/Datenschutzgesetzen.

Als Ihr Arbeitgeber müssen wir Informationen über Sie für normale Beschäftigungszwecke speichern und verarbeiten. Die von uns gespeicherten und verarbeiteten Informationen werden ausschließlich für die Verwaltung des Arbeitsverhältnisses verwendet. Wir werden die Daten verwenden und speichern um das Geschäft zu führen und für die effektive, rechtmäßige und angemessene Verwaltung unserer Beziehung zu Ihnen. Dies gilt für die Zeit, nachdem Sie in unser Unternehmen eingetreten sind, während Sie für uns arbeiten sowie für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses müssen Sie die zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zur Erfüllung der damit verbundenen vertraglichen Verpflichtungen erforderlichen personenbezogenen Daten angeben bzw. wir sind gesetzlich verpflichtet diese zu erheben. Ohne diese Daten können wir den Arbeitsvertrag mit Ihnen nicht erfüllen.

Dazu gehört die Nutzung von Informationen, die es uns ermöglichen, den Arbeitsvertrag einzuhalten, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, die berechtigten Interessen des Unternehmens zu verfolgen und unsere Rechtsposition im Falle eines Gerichtsverfahrens zu schützen. Wenn Sie diese Daten nicht angeben, sind wir unter Umständen nicht in der Lage, unseren Verpflichtungen nachzukommen. Wir werden Sie über die Folgen der Nichtangabe informieren. Als Unternehmen, das im Einzelhandel tätig ist, müssen wir Ihre Daten unter Umständen verarbeiten, um unsere legitimen Geschäftsinteressen zu verfolgen, z. B. zu administrativen HR-Zwecken oder zu Performance-Management, um Betrug zu verhindern oder potenzielle Straftaten zu melden.

In der Regel erhebt C&A Mitarbeiterdaten nur dann, wenn wir sie während des Vertrags- oder Bewerbungsprozesses direkt von Ihnen erhalten haben. In bestimmten Konstellationen werden Ihre personenbezogenen Daten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen auch von anderen Behörden erhoben. Dazu gehören insbesondere fallbezogene Abfragen von steuerrelevanten Informationen beim zuständigen Finanzamt, sowie Informationen über Arbeitsunfähigkeitszeiten bei der jeweiligen Krankenkasse.

Wir werden Ihre Daten niemals auf der Grundlage legitimer Interessen verarbeiten, wenn Ihre eigenen Interessen überwiegen. Viele der Informationen, die wir besitzen, wurden von Ihnen zur Verfügung gestellt, aber einige können auch aus anderen internen Quellen stammen, wie z.B. Ihrem Vorgesetzten oder in einigen Fällen aus externen Quellen, wie z.B. Sachverständigen. Natürlich werden Sie zwangsläufig in vielen Firmendokumenten und Aufzeichnungen erwähnt, die von Ihnen und Ihren Kollegen bei der Ausübung Ihrer Aufgaben und der Geschäftstätigkeit des Unternehmens erstellt werden.

Wenn wir spezielle Kategorien von Informationen wie Ihre Rasse oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse und philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, biometrische Daten oder sexuelle Orientierung verarbeiten, werden wir immer Ihre ausdrückliche Zustimmung zu diesen Aktivitäten einholen, es sei denn, dies ist gesetzlich nicht vorgeschrieben oder die Informationen sind zum Schutz Ihrer Gesundheit im Notfall erforderlich. Soweit wir Daten

aufgrund Ihrer Einwilligung verarbeiten, haben Sie jederzeit das Recht diese Einwilligung zu widerrufen.

Wir geben Informationen über Sie nur dann an Dritte weiter, wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind oder wenn wir unsere vertraglichen Verpflichtungen Ihnen gegenüber erfüllen müssen, z.B. wenn wir bestimmte Informationen an unsere externen Anbieter weitergeben müssen. Wir können Informationen über Sie an andere Konzerngesellschaften zu Zwecken weitergeben, die im Zusammenhang mit Ihrer Anstellung oder der Führung des Unternehmens stehen. In begrenzten und notwendigen Fällen können Ihre Daten außerhalb des EWR oder an eine internationale Organisation übermittelt werden um unsere gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen.

## 2. Datenkategorien und Rechtsgrundlagen

<p>Daten zu Angebots- und Vertragsmanagement, Relocation Services, Onboarding inklusive Position, Vertragsstatus, Laufzeit, Gehalt und sonstige Vergütungen und Sozialleistungen (Personalrabatt, ÖPNV-Karten, sonstige Bonussysteme)</p>	<p>Der Vertrag selbst (§ 6 Absatz 1 Buchstabe b) GDPR / § 26 Absatz 1 BDSG).</p> <p>Darüber hinaus können Verträge (zentrale Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge) als Grundlage für die Datenspeicherung und -verarbeitung herangezogen werden (Art. 6 Abs. 1 Bst. b) / Art. 88 (1) BIPR / § 26 (4) BDSG (DE).</p>
<p>Funktion, Berichtslinie und Geschäftskontaktdaten für die interne Kommunikation, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Name, Funktion, Berichtslinien/Organigramm, Adresse, Postleitzahl, Wohnort, Telefonnummer und E-Mail-Adresse.</p>	<p>Diese Verarbeitung beruht auf berechtigten Interessen von uns oder Dritten (z.B. Behörden), es sei denn, dieses Interesse wird durch Ihre Interessen, Grundrechte und/oder -freiheiten aufgehoben (Art. 6 (1) (f) GDPR).</p> <p>Übergeordnetes Unternehmensinteresse ist es, eine effektive, interne Kommunikation zu ermöglichen.</p>
<p>Stamm- und Bewegungsdaten für die Verwaltung von Arbeitszeiten und Abwesenheiten aufgrund von Urlaub, Krankheit, Mutterschaft oder anderen Gründen, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Geschäftsreisemanagement, Firmenkreditkartennutzung und Kostenerstattung, Leistungs- oder Talentmanagement, Schulungen, Pensionskassen, Firmenversicherungen,</p>	<p>Der Vertrag selbst (§ 6 Absatz 1 Buchstabe b) GDPR / § 26 Absatz 1 BDSG).</p> <p>Darüber hinaus können Verträge (zentrale Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge) als Grundlage für die Datenspeicherung und -verarbeitung herangezogen werden (Art. 6 Abs. 1 Bst.</p>

<p>Anmeldung bei Behörden, Nachfolgeplanung, interne Abfragen, internes Reporting, Exitverwaltung inklusive Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Nationalität, Geburtsort und Foto, Familienbeziehungen, VISA / Arbeitserlaubnis / Einreisestatusdaten einschließlich Kopien von Pässen, Personalnummer, Benutzer-IDs, Sozialdaten, Bankverbindung, Sozialversicherungsnummer, Rentenversicherungsnummer, Qualifikationsdaten, Leistungsdaten, Gehaltsdaten, Steueridentifikationsnummern, Daten zur Fuhrpark- / Poolwagenverwaltung, Führerscheindaten, Daten zur Nutzung von Firmeneinrichtungen (Einlasskontrolle, Parkhaus, Kantine, Schlüssel, Büroausstattung)</p>	<p>b) / Art. 88 (1) BIPR / § 26 (4) BDSG (DE).</p> <p>Zum Schutz berechtigter Interessen von uns oder Dritten (z.B. Behörden), es sei denn, dieses Interesse wird durch Ihre Interessen, Grundrechte und/oder -freiheiten aufgehoben (Art. 6 (1) (f) GDPR).</p> <p>Das übergeordnete Unternehmensinteresse besteht darin, das Geschäft zu führen und unsere Beziehung zu Ihnen effektiv, rechtmäßig und angemessen zu verwalten. Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 (1) GDPR im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verarbeitet werden, dient dies der Ausübung von Rechten oder der Erfüllung gesetzlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Sozialschutz- oder Steuerrecht (z.B. Bereitstellung von Gesundheitsdaten an die Krankenkasse, Erfassung der Schwerbehinderung aufgrund der Feststellung der Behindertensteuer, religiöse Überzeugungen aus steuerlichen Gründen).</p> <p>Darüber hinaus werden Gesundheitsdaten verarbeitet, um unseren Gesundheits- und Arbeitsschutzverpflichtungen nachzukommen - um zu prüfen, wie sich Ihre Gesundheit auf Ihre Arbeitsfähigkeit auswirkt und ob etwaige Anpassungen an Ihrem Arbeitsplatz angemessen sind. Diese Daten benötigen wir auch für die Verwaltung der gesetzlichen und betrieblichen Krankenversicherung. Dies geschieht auf der Grundlage von Art. 9 (2) (b) GDPR / § 26 (3) BDSG (DE).</p> <p>Darüber hinaus erfolgt die Verarbeitung von Gesundheitsdaten zur Beurteilung Ihrer Arbeitsfähigkeit durch Art. 9 Abs. 2 h GDPR / § 22 Abs. 1 lit. b) BDSG (DE) oder aufgrund Ihrer Einwilligung gemäß §</p>
---	--

	<p>22 Abs. 1 BDSG (DE). 9 (2) (a) GDPR / § 26 (2) BDSG (z.B. Arbeitsmedizin / Wiedereingliederungsmanagement).</p>
<p>Personalakten-Daten für die Verwaltung von Personalakten, z.B. Ihr Bewerbungsformular und Ihre Zeugnisse, Ihren Arbeitsvertrag und eventuelle Änderungen; Korrespondenz mit oder über Sie, z.B. Briefe an Sie über eine Gehaltserhöhung oder Informationen, die für die Lohn- und Gehaltsabrechnung, Leistungen und Auslagen benötigt werden, Daten im Hinblick auf die Verwaltung von An- und Abwesenheit als Arbeitszeiterfassung, Urlaubszeiten, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfälle, Renten- oder Krankenversicherungen, Gesundheitsbescheinigungen, Versicherungsdaten, Geschäftsreisen, Flottenmanagement, Parkplätze, Daten über Arbeitsunfälle, Verarbeitung von tätigkeitsbezogenen Leistungsdaten, Aufzeichnungen über Ihren beruflichen Werdegang, wie z.B. Ausbildungsunterlagen, und ggf. Disziplinar- und Beschwerdeunterlagen</p>	<p>Der Vertrag selbst (§ 6 Absatz 1 Buchstabe b) GDPR / § 26 Absatz 1 BDSG).</p> <p>Darüber hinaus können Verträge (zentrale Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge) als Grundlage für die Datenspeicherung und -verarbeitung herangezogen werden (Art. 6 Abs. 1 Bst. b) / Art. 88 (1) BIPR / § 26 (4) BDSG (DE).</p> <p>Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 (1) GDPR werden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verarbeitet, dies dient der Ausübung von Rechten oder der Erfüllung gesetzlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Sozialschutz- oder Steuerrecht (z.B. Bereitstellung von Gesundheitsdaten an die Krankenkasse, Erfassung der Schwerbehinderung aufgrund der Feststellung der Behindertensteuer, religiöse Überzeugungen aus steuerlichen Gründen). Darüber hinaus werden Gesundheitsdaten verarbeitet, um unseren Gesundheits- und Arbeitsschutzverpflichtungen nachzukommen - um zu prüfen, wie sich Ihre Gesundheit auf Ihre Arbeitsfähigkeit auswirkt und ob etwaige Anpassungen an Ihrem Arbeitsplatz angemessen sind. Diese Daten benötigen wir auch für die Verwaltung und Verwaltung der gesetzlichen und betrieblichen Krankenversicherung.</p> <p>Dies geschieht auf der Grundlage von Art. 9 (2) (b) GDPR / § 26 (3) BDSG (DE).</p>

	<p>Darüber hinaus wird die Verarbeitung von Gesundheitsdaten zur Beurteilung Ihrer Arbeitsfähigkeit durch Art. 9 Abs. 2 h GDPR / § 22 Abs. 1 lit. b) BDSG (DE) oder aufgrund Ihrer Einwilligung gemäß § 22 Abs. 1 BDSG (DE). 9 (2) (a) GDPR / § 26 (2) BDSG (z.B. Arbeitsmedizin / Wiedereingliederungsmanagement).</p>
<p>Kommunikationsdaten (E-Mail / Kalender / ToDos / Messenger / Internet / Telefonie) für das Management der Kommunikation</p>	<p>Zum Schutz berechtigter Interessen von uns oder Dritten (z.B. Behörden), es sei denn, diese Interessen werden durch Ihre Interessen oder Grundrechte und -freiheiten aufgehoben (Art. 6 Abs. 1 lit. f) GDPR). Das übergeordnete Unternehmensinteresse ist es, das Geschäft zu führen und unsere Kommunikation effektiv, rechtmäßig und angemessen zu steuern.</p> <p>Darüber hinaus können Tarifverträge (zentrale Arbeitsverträge, lokale Arbeitsverträge sowie Tarifverträge) als Grundlage für die Datenspeicherung und -verarbeitung herangezogen werden (Art. 6 Abs. 1 Bst. b) / Art. 88 Abs. 1 BIPR / § 26 Abs. 4 BDSG (DE)</p>
<p>Sonstige IT-Daten (Netzwerk- und Anwendungszugriffsrechte, Nutzung arbeitsbezogener Systeme, Lizenzmanagement, Sicherheitsüberwachung) für das Management von IT-Systemen</p>	<p>Zum Schutz berechtigter Interessen von uns oder Dritten (z.B. Behörden), es sei denn, diese Interessen werden durch Ihre Interessen oder Grundrechte und -freiheiten aufgehoben (Art. 6 Abs. 1 lit. f) GDPR).</p> <p>Übergeordnetes Unternehmensinteresse ist die Gewährleistung der Unternehmenssicherheit, der Compliance und der angemessenen Nutzung der Systeme (z.B. zur Aufklärung von Straftaten oder zur Steuerung / Überwachung der Nutzung von Internet / Kommunikationsgeräten).</p> <p>Darüber hinaus können Tarifverträge (zentrale Arbeitsverträge, lokale Arbeitsverträge sowie Tarifverträge) als Grundlage für die Datenspeicherung und -verarbeitung herangezogen werden (Art. 6 Abs. 1 Bst. b) / Art. 88 (1) BIPR / § 26 (4) BDSG (DE).</p>
<p>Juristische Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis</p>	<p>Diese Verarbeitung beruht auf berechtigten Interessen von uns oder</p>

		Dritten (z.B. Behörden), es sei denn, dieses Interesse wird durch Ihre Interessen, Grundrechte und/oder -freiheiten aufgehoben (Art. 6 (1) (f) GDPR).
Videoüberwachungsdaten Sicherheitszwecke	für	<p>Einige Einrichtungen verwenden möglicherweise Videoüberwachungsanlagen. Der Hauptzweck des Einsatzes von Videoüberwachung ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention und Aufklärung von Diebstahl / Betrug</li> <li>• Sicherheit der Mitarbeiter</li> <li>• Kundensicherheit</li> <li>• Beweiserhebung für Strafverfahren</li> <li>• Interne Betrugsermittlung</li> <li>• Gebäudesicherheit</li> </ul> <p>Diese Verarbeitung beruht auf berechtigten Interessen von uns oder Dritten (z.B. Behörden), es sei denn, dieses Interesse wird durch Ihre Interessen, Grundrechte und/oder -freiheiten aufgehoben (Art. 6 (1) (f) GDPR).</p> <p>Darüber hinaus können Verträge (zentrale Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge) als Grundlage für die Datenspeicherung und -verarbeitung herangezogen werden (Art. 6 Abs. 1 Bst. b) / Art. 88 (1) BIPR / § 26 (4) BDSG (DE).</p>

### 3. Automatisierte Entscheidungen

C&A verwendet keine automatisierte Entscheidungsfindung inklusive Profiling in den Prozessen der Arbeitsverwaltung.

### 4. Datenempfänger

Innerhalb unseres Unternehmens erhalten nur die Personen und Funktionen (z.B. Abteilung, Betriebsrat, Behindertenvertretung) Ihre personenbezogenen Daten, die sie zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen benötigen. Innerhalb unserer Unternehmensgruppe



werden Ihre Daten an bestimmte Unternehmen übermittelt, da die Datenverarbeitung zentral für die Konzerngesellschaften (z.B. Lohnbuchhaltung, Personaladministration, IT) erfolgt.

Darüber hinaus nutzen wir zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen verschiedene Service- oder Cloud-Provider (z.B. SAP Success Factors). Dabei handelt es sich nicht um temporäre Geschäftsbeziehungen, die durch Auftragsabwicklungsverträge zwischen C&A und dem Anbieter abgedeckt sind.

Wir können Ihre personenbezogenen Daten an andere Empfänger außerhalb des Unternehmens weitergeben, soweit dies z.B. zur Erfüllung der vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen als Arbeitgeber erforderlich ist:

Behörden (gesetzliche Renten-, Kranken- und andere Sozialversicherungsträger / Pensionskassen, Finanzbehörden, Gerichte, externe Anwälte)
Banks, Insurances, External Commercial Auditors, Consultants (eg. Expats, Outplacement)
Insolvenzverwalter bei Privatinsolvenz / Drittschuldner bei Lohnpfändungen
Andere wie Reisebüros / öffentliche Verkehrsbetriebe, Umzugsfirmen etc..

## 5. Internationale Datenübermittlung

C&A kann Mitarbeiterdaten in der EU und/oder der Schweiz übermitteln, da C&A Teil der COFRA-Gruppe mit Sitz in Zug ist. Der Transfer innerhalb der EU und von und in die Schweiz ist aufgrund der hohen Datenschutzstandards erlaubt.

Es gibt jedoch Situationen, in denen Daten in ein anderes Land außerhalb der EU bzw. der Schweiz übertragen werden können. Dies gilt zum Beispiel, wenn Ihre Daten in einem IT-System gespeichert sind, das von einem vertrauenswürdigen Dritten gehostet wird, welcher sich in einem anderen Land befindet, können Ihre Daten in dieses Land übertragen werden um es den vertrauenswürdigen Partnern von C&A zu ermöglichen, uns bzw. Ihnen ihre (Helpdesk-) Dienstleistungen anzubieten. In Fällen, in denen C&A Ihre Daten außerhalb der EU übermitteln muss, trifft C&A die geeigneten Maßnahmen um sicherzustellen, dass Ihre Daten gemäß den hohen Standards des EU-Rechts geschützt sind.

In Fällen, in denen C&A Ihre Daten außerhalb der EU übermitteln muss, wird C&A die entsprechenden Maßnahmen ergreifen um sicherzustellen, dass Ihre Daten gemäß den hohen Standards des EU-Rechts geschützt sind. Sie werden gesondert darauf hingewiesen.

Soweit technische Lösungen zur Verarbeitung Ihrer Mitarbeiterdaten eingesetzt werden, erfolgt die Speicherung innerhalb der Europäischen Union. Soweit die technischen Lösungen unserer Softwarepartner von Einrichtungen außerhalb der Europäischen Union gepflegt werden, werden EU-Standardmodellklauseln zum Datenschutz oder Privacy Shield vereinbart um einen angemessenen Datenschutz zu gewährleisten.

## 6. Aufbewahrungsfristen

Wir werden Ihre personenbezogenen Daten löschen, sobald sie für die oben genannten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Ihre personenbezogenen Daten gespeichert, soweit wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Dies ist regelmäßig Folge gesetzlicher Nachweis- und Aufbewahrungspflichten, die unter anderem im Handelsgesetzbuch und im Steuergesetzbuch geregelt sind. Die Lagerzeiten betragen danach bis zu zehn Jahre. Darüber hinaus können personenbezogene Daten für den Zeitraum aufbewahrt werden, in dem Ansprüche gegen uns geltend gemacht werden können (gesetzliche Verjährungsfrist von drei oder dreißig Jahren oder im Falle einer Betriebsrente, solange dieser Anspruch besteht).

Die Aufbewahrungsfristen für die Videoüberwachung finden Sie im entsprechenden Abschnitt oben.