

## **Informationspflichten für die Mitarbeiter des Vereins für Freizeit- und Gesundheitssport an der Universität Kiel e.V.**

Im Folgenden informieren wir über die Erhebung Ihrer personenbezogener Daten bei den in Tabelle 1 erfolgten Verfahren. Personenbezogene Daten sind alle Daten, die auf Sie persönlich beziehbar sind, also z. B. Vorname, Nachname, Adresse, E-Mail-Adressen, Telefonnummer, Bankdaten, Identifikationsdaten sowie Fotos.

### **1. Kontaktdaten, externer Datenschutzbeauftragter und betriebliche Datenschutzdelegierte** Verantwortlicher gemäß Artikel 4 Absatz 7 DS-GVO ist der **Verein für Freizeit- und Gesundheitssport an der Universität Kiel e.V.:**

- VFG e.V., Olshausenstr.71, 24109 Kiel
- vertreten durch den Vorstand
- Telefonnummer: 0431 530212 10
- E-Mail: [info@vfg-kiel.de](mailto:info@vfg-kiel.de)

Die betriebliche Datenschutzdelegierte des VFG ist unter der o.g. Anschrift, zu Händen der Abteilung Datenschutz bzw. über [datenschutz@vfg-kiel.de](mailto:datenschutz@vfg-kiel.de) erreichbar.

Der externe Datenschutzbeauftragte ist die Firma Er Secure GmbH. Fragen hierzu richten Sie bitte ebenso an [datenschutz@vfg-kiel.de](mailto:datenschutz@vfg-kiel.de).

Weitere Informationen zu unserer Datenschutzerklärung finden Sie unter <https://vfg-kiel.de/erklaerung-zu-datenschutzrechtlichen-bestimmungen/>

### **2. Zwecke der Datenverarbeitung und Rechtsgrundlagen**

2.1 Die Daten werden von uns erhoben, gespeichert und ggf. weitergegeben, soweit es erforderlich ist, um die in der folgenden Tabelle genannten Aufgaben und Pflichten zu erfüllen.

2.2 Die Erhebung, Speicherung und Weitergabe erfolgt mithin zum Zwecke der in der folgenden Tabelle genannten Aufbewahrungspflichten und rechtlichen Grundlagen.

2.3 Ebenso sind in der Tabelle die Folgen einer Nicht-Bereitstellung der Daten dargestellt.

**Tabelle 1: Zusammenfassung der Verarbeitung von personenbezogener Daten**

<b>Fall</b>	<b>betreffend das Verfahren...</b>	<b>Zweck der Verarbeitung</b> (erforderlich, um ...)	<b>Rechtsgrundlage der Verarbeitung</b>	<b>Konsequenzen bei Nichtbereitstellung</b>	<b>Dauer der Speicherung</b>
<b>1</b>	<b>Abmahnungen</b>	...einen förmlichen Ausdruck der Missbilligung wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, verbunden mit dem Hinweis auf arbeitsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere einer Kündigung im Wiederholungsfall, festzuhalten.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrages könnte die entsprechende Kündigung unwirksam sein.	10 Jahre 3
<b>2</b>	<b>Änderung von Personalstammdaten</b>	...eine Grundlage für Verträge, Vertragsänderungen, Zusatzvereinbarungen zu haben und um bspw. die Gehaltsabrechnungen zustellen zu können, das Gehalt zu überweisen, für eine Erreichbarkeit im Vertretungsfalle, etc.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Ohne Stammdaten kann keine Erstellung von Verträgen, Zusatzvereinbarungen o.ä. stattfinden.	10 Jahre 30 Jahre von Gesundheits-/ Sozialdaten
<b>3</b>	<b>Arbeitsverträge</b>	...den gegenseitigen Vertrag zu erfüllen, durch den sich der Arbeitnehmer zur Leistung der vereinbarten Arbeit und der Arbeitgeber zur Gewährung des vereinbarten Arbeitsentgelts verpflichtet haben.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Der Mitarbeiter kann nicht eingestellt werden.	10 Jahre
<b>4</b>	<b>Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen</b>	...die Lohn- und Gehaltsabrechnungen korrekt zu erstellen und gesetzlichen Auflagen zu entsprechen.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Verletzung gesetzlicher Auflagen und die Lohn- und Gehaltsabrechnung kann nicht korrekt erstellt werden.	10 Jahre
<b>5</b>	<b>Arbeitszeugnisse</b>	...der gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, dem Arbeitnehmer ein (Zwischen-)Arbeitszeugnis auszustellen.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Die Ausstellung eines (Zwischen-)Arbeitszeugnisses ist nicht möglich.	10 Jahre 3
<b>6</b>	<b>Aufhebungsvertrag</b>	...einen bestehenden Arbeitsvertrag einvernehmlich aufzulösen.	Berechtigtes Interesse (Interessensabwägung), wenn schutzwürdige Interessen dem nicht entgegen stehen + Einwilligung der Person für einen oder mehrere Zwecke ist nachweisbar	Eine einvernehmliche Vertragsauflösung kann nicht erfolgen.	10 Jahre 3

7	<b>Aufstellung Überstunden + Resturlaube</b>	...geleistete Überstunden und Resturlaubstage in die Jahresbilanz einfließen zu lassen.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Überstunden und Resturlaube können in der Jahresbilanz nicht berücksichtigt werden.	10 Jahre
8	<b>Auslagen/ Rechnungen/ Mitarbeiter</b>	...verauslagte Beträge für Einkäufe im Namen des Vereins dem Mitarbeiter zu erstatten.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Auslagen können dem Mitarbeiter nicht erstattet werden.	10 Jahre
9	<b>betriebliche Altersvorsorge</b>	...für Mitarbeiter einen Vertrag über ihre betriebliche Altersvorsorge abschließen zu können.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Ein Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge kann nicht abgeschlossen werden.	30 Jahre
10	<b>Bewerbungen (E-Mail/Post)</b>	...einen geeigneten Bewerber für eine offene Stelle zu finden und mit diesem vorvertragliche Gespräche zu führen.	Die Verarbeitung ist erforderlich für vorvertragliche Maßnahmen auf Anfrage der betroffenen Person	Der Bewerber kann bei einem Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt werden.	10 Jahre (6 Monate bei Nicht-Einstellung)
11	<b>Ehrenamts-/Übungsleiterbögen</b>	...ehrenamtliche Arbeitsstunden abrechnen zu können.	Die Verarbeitung ist erforderlich zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht des für die Verarbeitung Verantwortlichen	Geleistete ehrenamtliche Arbeitsstunden können nicht abgerechnet und vergütet werden.	10 Jahre
12	<b>Kündigungen</b>	...eine fristgerechte bzw. fristlose Kündigung aussprechen und ausstellen zu können und diese dann auch zuzustellen.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses + Berechtigtes Interesse (Interessensabwägung), wenn schutzwürdige Interessen dem nicht entgegen stehen	Dem Mitarbeiter kann keine Kündigung ausgesprochen werden.	10 Jahre
13	<b>Lohn- und Gehaltsabrechnung</b>	...geleistete Stunden (sowie Über- und Unterstunden) dem Mitarbeiter vergüten zu können.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Dem Mitarbeiter kann kein Gehalt/Lohn ausbezahlt werden.	10 Jahre
14	<b>Mitarbeitergespräche</b>	...geleistete Arbeit mit dem Mitarbeiter besprechen zu können.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Es können keine Mitarbeitergespräche geführt werden.	10 Jahre
15	<b>Personalakte</b>	...Daten von einem Mitarbeiter zusammen zu fassen und zu speichern.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Gesetzliche Pflichten können nicht erfüllt werden.	10 Jahre 30 Jahre bei Vorsorgeansprüchen

16	<b>Personalfragebogen</b>	...für die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses.	Die Verarbeitung ist erforderlich für vorvertragliche Maßnahmen auf Anfrage der betroffenen Person	Es kommt kein Arbeitsvertrag zustande.	10 Jahre
17	<b>Telefondatenbank/ Privatnummer</b>	...den reibungslosen Ablauf des Tagesgeschäftes zu gewährleisten.	Berechtigtes Interesse (Interessensabwägung), wenn schutzwürdige Interessen dem nicht entgegen stehen	Der Mitarbeiter kann z.B. bei einem betrieblichen Notfall nicht privat angerufen werden. Der Kontakt zu/zwischen Mitarbeitern kann für die Vertretungssuche, wichtige Informationsweitergaben oder sonstige, interne Anfragen nicht hergestellt werden.	10 Jahre (oder früher nach Zweckerfüllung)
18	<b>Unfallbericht</b>	...bei Haftungsansprüchen oder bei Fragen der Krankenkasse Angaben machen zu können bzw. dem Mitglied die Informationen zukommen zu lassen.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses + Die Verarbeitung ist erforderlich zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht des für die Verarbeitung Verantwortlichen	Der Betroffene kann nicht bzgl. Haftungsfragen im Zusammenhang mit der Versicherung kontaktiert bzw. Rückfragen der Versicherung nicht beantwortet werden.	min. 5 Jahre
19	<b>Unfallmeldung Berufsgenossenschaft</b>	...Arbeits- und Wegeunfälle melden zu können	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Unfälle können nicht gemeldet werden.	min. 5 Jahre, normal 10 Jahre
20	<b>Urlaubsplanung</b>	...einen reibungslosen Arbeitsbetrieb zu gewährleisten, müssen Urlaube geplant und koordiniert werden.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Urlaub kann nicht gegeben werden.	10 Jahre
21	<b>Verdienstbescheinigung</b>	...dem Mitarbeiter einen Beleg über seine geleisteten Arbeitsstunden für die Steuererklärung anzufertigen und auszuhändigen.	Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses	Eine Verdienstbescheinigung kann dem Mitarbeiter nicht ausgestellt werden.	1 Jahr

22	<b>Video-Überwachung</b>	...das Hausrecht zu wahren, Mitglieder zu schützen sowie um Fälle von Einlassbetrug/-missbrauch, Einbrüchen & Vandalismus aufzudecken.	Berechtigtes Interesse des Vereins (Interessensabwägung), wenn schutzwürdige Interessen dem nicht entgegen stehen	Fälle von Einlassbetrug/-missbrauch, Einbruch, Vandalismus können nicht aufgedeckt und der Schutz der Mitglieder gewährleistet werden.	10 Tage bis ein Leben lang (je nach Vorfall)
----	--------------------------	--	---	--	--

**Erläuterung der rechtlichen Grundlagen:**

*Art. 6 Absatz 1a DS-GVO – Freiwilliges Angebot, sodass die Einwilligung der Person vorausgesetzt wird*

*Art. 6 Absatz 1b DS-GVO – Die Verarbeitung ist erforderlich zur Erfüllung eines Vertrags mit der betroffenen Person*

*Art. 6 Absatz 1b DS-GVO – Die Verarbeitung ist erforderlich für vorvertragliche Maßnahmen auf Anfrage der betroffenen Person*

*Art. 6 Absatz 1c DS-GVO – Die Verarbeitung ist erforderlich zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht des für die Verarbeitung Verantwortlichen*

*Art. 6 Absatz 1f DS-GVO – Berechtigtes Interesse des Vereins (Interessensabwägung), wenn schutzwürdige Interessen dem nicht entgegen stehen*

*Art. 88 Absatz 1 DS-GVO i.V.m. Art. 26 Absatz 1 BDSG-neu – Zur Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses*

### **3. Empfänger personenbezogener Daten**

3.1 Die personenbezogenen Daten werden in den Fällen (siehe Tabelle)

- 1-22 ausgewählten VFG-Mitarbeiter zur Verarbeitung offengelegt.

3.2 Wir übermitteln personenbezogene Daten in den Fällen (siehe Tabelle)

- 2-4, 6-9, 11-13, 16 an den Steuerberater
- 4+9 an die jeweiligen Sozialversicherungsträger und
- ggf. 22 an die Polizei. (Hierzu lesen Sie bitte die „Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung“.)

Eine weitergehende Verarbeitung erfolgt nur, wenn Sie eingewilligt haben oder eine gesetzliche Erlaubnis/Notwendigkeit vorliegt.

Darüber hinaus übermitteln wir gegebenenfalls Informationen zu dem entsprechenden Sachverhalt an einen Rechtsanwalt. Dies erfolgt, entsprechend den gesetzlichen Anforderungen, soweit es zur Wahrung unserer berechtigten Interessen und der berechtigten Interessen Dritter erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass Ihre Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen. Die Erhebung, Speicherung und Weitergabe erfolgt mithin zum Zwecke der betrieblichen Interessen auf der Grundlage des Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe f DS-GVO.

3.3 Wir geben die personenbezogenen Daten nicht an Empfänger in Drittländern.

3.4 Wir unterhalten aktuelle technische Maßnahmen zur Gewährleistung des Schutzes personenbezogener Daten. Diese werden dem aktuellen Stand der Technik jeweils angepasst.

### **4. Dauer der Datenspeicherung**

Soweit wir Ihre Kontaktdaten nicht für betriebliche Zwecke verarbeiten, speichern wir die erhobenen Daten solange bis der Zweck erfüllt wurde und diese nicht mehr erforderlich sind. Wir bewahren die nach Handels- und Steuerrecht erforderlichen Informationen auf Grundlage von Artikel 6 Absatz 1 DS-GVO auf. Die genauen Aufbewahrungsfristen entnehmen Sie der Tabelle.

Für die genannten Zeiträume werden die Daten allein für den Fall einer Überprüfung durch die verschiedenen Ämter und Behörden erneut verarbeitet. Nach Ablauf dieser Fristen werden die erhobenen Daten gelöscht bzw. gesperrt, wenn ein Löschen nicht möglich ist. Es sei denn, der Löschung stehen andere rechtliche Aufbewahrungspflichten entgegen.

### **5. Ihre Datenschutzrechte**

Sie haben das Recht, von uns jederzeit über die zu Ihnen bei uns gespeicherten personenbezogenen Daten (Artikel 15 DS-GVO) Auskunft zu verlangen. Dies betrifft auch die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die diese Daten weitergegeben werden und den Zweck der Speicherung. Zudem haben Sie das Recht, unter den Voraussetzungen des Artikel 16 DS-GVO die Berichtigung und/oder unter den Voraussetzungen des Artikel 17 DS-GVO die Löschung und/oder unter den Voraussetzungen des Artikel 18 DS-GVO die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen. Ferner können Sie unter den Voraussetzungen des Artikels 20 DS-

GVO jederzeit eine Datenübertragung verlangen – sofern die Daten noch bei uns gespeichert sind.

Im Fall einer Verarbeitung personenbezogener Daten zur Wahrnehmung von im öffentlichen Interesse liegenden Aufgaben (Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe e DS-GVO) oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen (Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe f DS-GVO), können Sie der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widersprechen. Im Fall des Widerspruchs haben wir jede weitere Verarbeitung Ihrer Daten zu den vorgenannten Zwecken zu unterlassen, es sei denn,

- es liegen zwingende, schutzwürdige Gründe für eine Verarbeitung vor, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen, oder
- die Verarbeitung ist zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich.

Wenn die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten auf Ihrer Einwilligung beruht, haben Sie das Recht, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung wird hierdurch nicht berührt (Artikel 7 Absatz 3 DS-GVO).

Unter den Voraussetzungen des Artikel 21 Absatz 1 DS-GVO kann der Datenverarbeitung aus Gründen, die sich aus der besonderen Situation der betroffenen Person ergeben, widersprochen werden.

## 6. Kontakt

Alle Informationswünsche, Auskunftsanfragen, Widerrufe oder Widersprüche zur Datenverarbeitung richten Sie bitte per E-Mail an unsere Datenschutzdelegierte unter

**[datenschutz@vfg-kiel.de](mailto:datenschutz@vfg-kiel.de)** oder per Brief an die unter 1. genannte Adresse.

Für nähere Informationen verweisen wir auf den vollständigen Text der DS-GVO, welcher im Internet unter <https://dsgvo-gesetz.de/> verfügbar ist und unsere Datenschutzerklärung, welche im Internet unter <https://vfg-kiel.de/erklaerung-zu-datenschutzrechtlichen-bestimmungen/> einsehbar ist.

Außerdem haben Sie die Möglichkeit, sich bei der zuständigen Aufsichtsbehörde über datenschutzrechtliche Sachverhalte zu beschweren:

**Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein**

Marit Hansen  
Postfach 71 16  
24171 Kiel  
Holstenstraße 98  
24103 Kiel

Telefon: 04 31/988-12 00  
Telefax: 04 31/988-12 23  
E-Mail: [mail@datenschutzzentrum.de](mailto:mail@datenschutzzentrum.de)  
Homepage: <http://www.datenschutzzentrum.de>