

Abmahnung

1. Zwecke der Datenverarbeitung und Rechtsgrundlagen

Die Daten werden von uns erhoben, gespeichert und ggf. weitergegeben, soweit es erforderlich ist, um 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. Die Erhebung, Speicherung und Weitergabe erfolgt mithin zum Zwecke der Erfüllung des Beschäftigungsverhältnisses und auf Grundlage des Artikel 88 Absatz 1 DSGVO i. V. m. § 26 Absatz 1 BDSG-neu und zum Zwecke von berechtigtem Interesse, das in Einzelfall durch eine Interessenabwägung abgewogen wird, wenn ein schutzwürdiges Interesse dem entgegensteht und auf Grundlage des Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe f DSGVO. Eine Abmahnung ist für die verhaltensbedingte außerordentliche (fristlose) Kündigung in § 314 Abs. 2 BGB geregelt. Eine Nichtbereitstellung dieser Daten kann zur Folge haben, dass im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrages, die entsprechende Kündigung unwirksam sein könnte.

2. Wir übermitteln personenbezogene Daten an

Mitarbeiter, Rechtsanwälte, Gerichte.

Darüber hinaus übermitteln wir gegebenenfalls Informationen über arbeitspflichtwidriges Verhalten, dass das Beschäftigungsverhältnis erschüttert (beispielsweise im Fall einer wiederholten Leistungsweigerung) 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 DSGVO.

3. Dauer der Datenspeicherung

Soweit wir Ihre Daten nicht für betriebliche Zwecke verarbeiten, speichern wir die erhobenen Daten bis zum Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses, solange bis der Zweck erfüllt wurde, zu dem die Daten erhoben wurden und nicht mehr erforderlich oder wenn es keinerlei berechtigtes Interesse an einer weiteren Aufbewahrung gibt und keine rechtlichen Fristen dagegen sprechen. Nach Ablauf von Fristen werden die erhobenen Daten gelöscht bzw. gesperrt, wenn ein Löschen nicht möglich ist.