

## **Datenschutzinformationen zum Umgang mit Bewerberdaten**

### **Information der betroffenen Personen (Bewerber) bei Direkterhebung (Art. 13 DS-GVO) und bei nicht direkter Erhebung (Art. 14 DS-GVO)**

#### **Verantwortlicher:**

pd Personaldienst GmbH & Co. KG, Kleiner Domhof 2-4, 32423 Minden (Deutschland)

#### **Gesetzlicher Vertreter:**

Rolf Nösekel, Andreas Haßenewert und Rainer Mailänder

#### **Datenschutzbeauftragter:**

Matthias Schütz, Tel. 05221 87292-10, E-Mail: datenschutz@personaldienst.de

#### **Angaben zur Verarbeitungstätigkeit:**

##### **Zwecke der Verarbeitungstätigkeit:**

Auswahl geeigneter externer Bewerber zur Besetzung offener Stellen mittels elektronischer, postalischer oder persönlicher Bewerbungsdatenübermittlung, in der Regel dem Führen eines anschließenden Interviews, der Aufbereitung von Daten in Form eines Bewerberprofils, der Archivierung der Bewerberdaten im Rahmen eines Aufbewahrungs- und Löschkonzeptes sowie der Weitergabe der Daten an Zweigstellen und Kunden/Interessenten.

Rekrutierung von Bewerbern durch Auftragsverarbeiter (z.B. Jobbörsen, Dienstleister im Bewerbungsmanagement u.a.)

##### **Rechtsgrundlage der Verarbeitungstätigkeit:**

Die Verarbeitung ist für die Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses gem. Art. 88 DS-GVO i.V.m. § 26 Abs. 1 BDSG erforderlich. Eine über das aktuelle Bewerbungsverfahren hinausgehende Speicherung bzw. eine Weitergabe an Dritte bedingt eine Einwilligung gem. Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO, welche die Anforderungen an die Einwilligung gem. Art. 7 Abs. 1-4 DS-GVO werden erfüllt.

##### **Kategorien personenbezogener Daten:**

Bewerberdaten: Angaben zur Person, Kontaktdaten, Lebenslauf, Zeugnisse, Bild- und Videodaten (Fotos), Gesundheitsdaten (gesundheitliche Einschränkungen), die für die Ausführung der Tätigkeiten hinderlich sind, ggf. Schwerbehinderteneigenschaft. Bei diesen Angaben handelt es sich um freiwillige Angaben durch den Bewerber.

##### **Kategorien von Empfängern:**

Interne Abteilungen wie Rekrutierung, Disposition, Personalabteilung, Vorgesetzte, Geschäftsleitung

### **Datentransfer in ein Drittland:**

Es liegt keine geplante Übermittlung in Drittstaaten vor.

### **Zusätzliche Informationspflichten:**

#### **Speicherungsdauer der personenbezogenen Daten:**

Löschung nach 6 Monaten, sofern keine Einwilligung zur längeren Speicherung vorliegt. Aufbewahrungsfrist von 2 Monaten gem. § 21 Abs. 5 AGG plus vertretbarer Bearbeitungszeit. Sofern Bewerber in einen Bewerberpool aufgenommen werden, wird eine Einwilligung des Bewerbers eingeholt.

#### **Rechte der betroffenen Person:**

Sie haben ein Recht auf Auskunft (gem. Art. 15 DS-GVO) seitens des Verantwortlichen über die Sie betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), Löschung (Art. 17 DS-GVO), und auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 Abs. 1 DS-GVO). Des Weiteren haben Sie ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung (Art. 21 DS-GVO) sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS-GVO).

Sie haben ein Recht Ihre Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Möchten Sie von Ihren Rechten Gebrauch machen, wenden Sie sich bitte an den oben genannten Datenschutzbeauftragten.

#### **Beschwerderecht:**

Sie haben ein Recht auf Beschwerde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde.

#### **Quelle der personenbezogenen Daten:**

Direkterhebung: Die Daten wurden bei der betroffenen Person direkt erhoben durch Einsendung der Bewerbungsunterlagen.

Nicht direkte Erhebung: Die Daten werden von einem Auftragsverarbeiter auf der Grundlage von Art. 28 DS-GVO erhoben. In diesem Fall gibt der Auftragsverarbeiter Auskunft über den Umgang mit Bewerberdaten.

#### **Pflicht zur Bereitstellung der personenbezogenen Daten:**

Die betroffene Person ist verpflichtet die personenbezogenen Daten bereitzustellen. Bei Nichtbereitstellung kann die Bewerbung nicht berücksichtigt werden.

#### **Automatisierte Entscheidungsfindung:**

Es erfolgt keine automatisierte Entscheidungsfindung bzw. Profiling.

Sollte in diesen Erläuterungen an einigen Textstellen lediglich die männliche Anredeform verwendet werden, erfolgt dies ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.