

Datenschutzinformation für Bewerber

Mit dieser Datenschutzinformation werden Bewerber der Schulz Farben- und Lackfabrik GmbH („**Unternehmen**“) über die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Nutzung ihrer personenbezogenen Daten („**Daten**“) in dem nachfolgend beschriebenen Umfang informiert.

Die Bewerber müssen dabei nur diejenigen Daten bereitstellen, die für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind oder zu deren Erhebung das Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist. Ohne die Bereitstellung dieser Daten wird das Unternehmen in der Regel den Abschluss des Arbeitsvertrags ablehnen müssen.

Im Einzelnen:

I. Verantwortliche Stelle, Datenschutzbeauftragter

Verantwortliche Stelle ist das Unternehmen.

Bewerber erreichen den betrieblichen Datenschutzbeauftragten des Unternehmens unter:

EBNER Business Partners

Peter P. Ebner

Ebner-business-partners@t-online.de

+49 (175) 4147662

II. Herkunft der Daten und Datenkategorien

Das Unternehmen verarbeitet als verantwortliche Stelle Daten, die es im Rahmen seiner Vertragsbeziehung von den Bewerbern erhält.

Zudem verarbeitet das Unternehmen Daten, die es aus öffentlich zugänglichen Quellen (z. B. LinkedIn, Xing, Google, Facebook, Monster) zulässigerweise gewonnen hat und verarbeiten darf.

Weiterhin verarbeitet der Arbeitgeber Videodaten, die er aus einer auf seinem Betriebsgelände betriebenen Videoüberwachungsanlage gewinnt.

Relevante Daten der Bewerber sind Stammdaten (Vorname, Nachname, Geburtsdatum und -ort, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Kontaktdaten, Lebenslauf, Zeugnisse, Referenzen, Legitimationsdaten (z.B. Ausweisdaten zum Identitäts- und Nationalitätsnachweis), Videodaten.

III. Zweck und Rechtsgrundlage der Verarbeitung, Datenempfänger

Das Unternehmen verarbeitet die Daten im Einklang mit den Bestimmungen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung („**DS-GVO**“) und des Bundesdatenschutzgesetzes („**BDSG**“). Das bedeutet, die Daten werden nur bei Vorliegen einer gesetzlichen Erlaubnis verarbeitet (insbesondere wenn die Datenverarbeitung für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich bzw. gesetzlich vorgeschrieben ist oder aufgrund berechtigter Interessen des Unternehmens oder Dritter erfolgt), oder wenn im Einzelfall eine Einwilligung des/der jeweiligen Bewerbers/in vorliegt.

Innerhalb des Unternehmens erhalten diejenigen Stellen die Daten, die diese zur Erfüllung der vertraglichen und gesetzlichen Pflichten brauchen. Auch vom Unternehmen eingesetzte Auftragsverarbeiter (Art. 28 DS-GVO) können zu diesen genannten Zwecken Daten erhalten. Dies sind Unternehmen in den Kategorien IT-Dienstleistungen, Logistik, Druckdienstleistungen, Telekommunikation, Objektschutz sowie Beratung und Consulting.

Informationen über die Bewerber an Empfänger außerhalb des Unternehmens werden nur weitergeben, wenn gesetzliche Bestimmungen dies erlauben oder gebieten.

1. Für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, Art. 6 Abs. 1 b) DS-GVO, § 26 Abs. 1, Abs. 3 BDSG

Die Verarbeitung der Daten (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO) erfolgt zu Zwecken der Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Unternehmen und dem/der jeweiligen Bewerber/in („**Bewerbermanagement**“). Dies gilt sowohl für Bewerbungen auf konkrete Ausschreibungen als auch für Initiativbewerbungen. Beispiele:

- a) Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Stammdaten, Kontaktdaten, Lebenslauf, Zeugnissen, Referenzen und Legitimationsdaten für das Bewerbermanagement.
- b) Führt die Bewerbung zur Begründung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses, werden Stammdaten, Kontaktdaten, Lebenslauf, Zeugnisse, Referenzen und Legitimationsdaten sodann zu Zwecken der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet und genutzt. Bewerber sind dann verpflichtet, ihre Daten zur Begründung des Arbeitsverhältnisses zu ergänzen (z.B. Sozialversicherungsdaten). In der Folge findet eine Datenübermittlung mit Sozialversicherungsträgern und dem zuständigen Finanzamt statt.

2. Im Rahmen der Interessenabwägung, Art. 6 Abs. 1 f) DS-GVO

Soweit erforderlich, verarbeitet das Unternehmen die Daten über die eigentlichen Zwecke des Bewerbermanagements hinaus zur Wahrung berechtigter Interessen des Unternehmens oder Dritter. Beispiele:

- a) Geltendmachung rechtlicher Ansprüche und Verteidigung bei rechtlichen Streitigkeiten
- b) Gewährleistung der IT-Sicherheit und des IT-Betriebs
- c) Wahrung des Hausrechts und Schutz des Eigentums
- d) Aufklärung von Straftaten

Bewerber haben das Recht, aus Gründen, die sich aus seiner besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die vorstehende Verarbeitung sie betreffender Daten Widerspruch einzulegen. Legt ein/e Beschäftigte/r jeweiligen Widerspruch ein, wird das Unternehmen seine/ihre Daten nicht mehr verarbeiten, es sei denn, das Unternehmen kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, welche die Interessen, Rechte und Freiheiten des/der jeweiligen Bewerbers/in überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

3. Aufgrund einer Einwilligung, Art. 6 Abs. 1 a) DS-GVO

Soweit der/die Bewerber/in dem Unternehmen eine Einwilligung zur Verarbeitung von Daten für bestimmte Zwecke erteilt, ist die Rechtmäßigkeit dieser Verarbeitung auf Basis der Einwilligung gegeben. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden. Der Widerruf wirkt erst für die Zukunft. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, sind davon nicht betroffen.

IV. Speicherdauer der Daten

Soweit erforderlich, verarbeitet und speichert das Unternehmen die Daten für die Dauer des Bewerbermanagementprozesses mit dem/der Bewerber/in.

Die Verarbeitung, Speicherung und Nutzung der Daten durch die jeweiligen Stellen gemäß Ziffer III.1 kann im Einzelfall je nach Zweck der Speicherung auch über die Dauer des Bewerbermanagementprozesses, hinaus erfolgen. Beispiele:

- a) Speicherung der gemäß Ziffer III.1.a) bis b) erhobenen und verarbeiteten Daten zu Zwecken der Geltendmachung rechtlicher Ansprüche und Verteidigung bei rechtlichen Streitigkeiten, wobei die Daten im Falle eines Nichtzustandekommens des Beschäftigungsverhältnisses ohne unangemessene Verzögerung gelöscht werden.
- b) Kommt ein Beschäftigungsverhältnis zustande, werden die gemäß Ziffer III.1.a) bis b) erhobenen und verarbeiteten Daten u.a. zu Zwecken der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet. Der bzw. die Bewerber/in wird in diesem Fall gesondert über die weitere Verarbeitung seiner/ihrer Daten informiert.

Die im Rahmen der Interessenabwägung gemäß Ziffer III.2. erhobenen und verarbeiteten Daten werden so lange gespeichert, wie dies aufgrund der berechtigten Interessen erlaubt ist.

Darüber hinaus unterliegt das Unternehmen verschiedenen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten, die sich unter anderem aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) und der Abgabenordnung (AO) sowie aus sozialversicherungsrechtlichen Pflichten ergeben.

V. Übermittlung von Daten in ein Drittland oder an eine internationale Organisation

Es erfolgt keine Datenübermittlung in ein Drittland oder an internationale Organisationen.

VI. Datenschutzrechte der Bewerber

Die Bewerber haben das Recht auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO i.V.m. §§ 29, 34 BDSG, das Recht auf Berichtigung nach Art. 16 DS-GVO, das Recht auf Löschung nach Art. 17 DS-GVO i.V.m. § 35 BDSG, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 18 DS-GVO i.V.m. § 35 BDSG sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit aus Art. 20 DS-GVO. Darüber hinaus besteht ein Beschwerderecht bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde (Art. 77 DS-GVO).