

Datenschutz – Ergänzende Hinweise

Art. 13 DSGVO - Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei dem Bewerber (m/w/d)

¹⁾Werden personenbezogene Daten bei einem Bewerber (m/w/d) erhoben, so teilt die AAQUILA Personalservice GmbH dem Bewerber (m/w/d) zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Daten Folgendes mit:

- I. den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie gegebenenfalls seines Vertreters
- II. die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung
- III. wenn die Verarbeitung auf Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f beruht, die berechtigten Interessen, die von der AAQUILA Personalservice GmbH oder einem Dritten verfolgt werden
- IV. gegebenenfalls die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten und
- V. gegebenenfalls die Absicht des Verantwortlichen, die personenbezogenen Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation zu übermitteln, sowie das Vorhandensein oder das Fehlen eines Angemessenheitsbeschlusses der Kommission oder im Falle von Übermittlungen gemäß Artikel 46 oder Artikel 47 oder Artikel 49 Absatz 1 Unterabsatz 2 einen Verweis auf die geeigneten oder angemessenen Garantien und die Möglichkeit, wie eine Kopie von ihnen zu erhalten ist, oder wo sie verfügbar sind

Zusätzlich zu den Informationen gemäß Absatz 1 stellt die AAQUILA Personalservice GmbH dem Bewerber (m/w/d) zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Daten folgende weitere Informationen zur Verfügung, die notwendig sind, um eine faire und transparente Verarbeitung zu gewährleisten:

- VI. die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer
- VII. das Bestehen eines Rechts auf Auskunft seitens der AAQUILA Personalservice GmbH über die betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung oder eines Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit
- VIII. wenn die Verarbeitung auf Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a oder Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a beruht, das Bestehen eines Rechts, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen, ohne dass die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung berührt wird
- IX. das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde
- X. ob die Bereitstellung der personenbezogenen Daten gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben oder für einen Vertragsabschluss erforderlich ist, ob der Bewerber (m/w/d) verpflichtet ist, die personenbezogenen Daten bereitzustellen, und welche mögliche Folgen die Nichtbereitstellung hätte und
- XI. das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für den Bewerber (m/w/d)

I. Kontaktdaten

Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen und seines Vertreters:
AAQUILA Personalservice GmbH
Am Sand 2-4
94209 Regen
Mail: datenschutz@aaquila.de

II.+ III. Zweck und Umfang der Verarbeitung; Rechtsgrundlagen

Die AAQUILA Personalservice GmbH prüft die im Bewerbungsverfahren ermittelten personenbezogenen Daten, ob der Bewerber (m/w/d) für ein konkretes, oder ein zukünftiges Stellenangebot in Frage kommt, insofern die Einwilligung dafür erfolgt ist, und daraus folgend ein Beschäftigungsverhältnis (Arbeitnehmerüberlassung) angeboten werden, oder eine Personalvermittlung (Direktvermittlung) erfolgen kann.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Bewerbungsverfahren ist Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. b) DS-GVO und die vorsorglich vom Bewerber (m/w/d) erteilte Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a) DS-GVO, sofern die Verarbeitung nicht bereits gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. b) DS-GVO gerechtfertigt ist.

Möglicherweise werden personenbezogene Daten zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c) DS-GVO (bspw. Erfüllung steuerrechtlicher Pflichten) oder auf Grundlage von berechtigten Interessen gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DS-GVO verarbeitet.

Unten nachstehende personenbezogenen Daten werden im Laufe des Bewerbungsverfahrens zu den unten aufgeführten Punkten ermittelt, gespeichert und weiterverarbeitet:

Art der Daten	Zweck der Verarbeitung	Weitergabe an Dritte
Ihre Kontaktdaten		
<ul style="list-style-type: none"> - Vor- und Nachname - Adresse - Telefonnummer/n - E-Mail-Adresse/n 	<ul style="list-style-type: none"> - Korrespondenz mit dem Bewerber (m/w/d) - Abwehr von Ansprüchen/Klageabwehr 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe - Weitergabe an Rechtsanwälte und Gerichte
Ihre Bewerbung		
<ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeit, auf die die Bewerbung erfolgt - Gewünschte Arbeitszeiten / Stundenzahl - Bereitschaft zur Schichtarbeit - Räumliche und zeitliche Einsatzmöglichkeit - Gehaltswunsch 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung passender Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitnehmerüberlassung und Direktvermittlung) - Abgleich mit Stellendatenbank 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe - Weitergabe an Rechtsanwälte und Gerichte
Ihre Mobilität		
<ul style="list-style-type: none"> - Führerschein und Mobilität - Staplerschein 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung passender Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitnehmerüberlassung und Direktvermittlung) 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe - Weitergabe an Rechtsanwälte und Gerichte
Ihr Werdegang / Arbeitssuche		
<ul style="list-style-type: none"> - Höchster Schulabschluss - Berufsausbildung, Abschluss - Studium, Fachrichtung und Abschluss 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung passender Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitnehmerüberlassung und Direktvermittlung) - Überprüfung der Qualifikation des Bewerbers (m/w/d) - Prüfung von Befristungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe - Weitergabe an Rechtsanwälte und Gerichte
Arbeitssuchendmeldung		
<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitssuchendmeldung - Fördermöglichkeiten - Vermittlungsgutschein 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung von Fördermöglichkeiten - Beantragung von Fördermaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontaktaufnahme mit ARGE / Agentur für Arbeit
Stärken und Schwächen		
<ul style="list-style-type: none"> - Berufliche Stärken - Aufgaben die Freude bereiten - Berufliche Schwächen - unangenehme Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung passender Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitnehmerüberlassung und Direktvermittlung) - Abgleich zwischen Stellenanforderung und Fertigkeiten und Wünschen des Bewerbers (m/w/d) 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe - Weitergabe an Rechtsanwälte und Gerichte
Gewünschte Dienstleistung		
<ul style="list-style-type: none"> - Auswahl Zeitarbeit und/oder Direktermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung, für was der Bewerber (m/w/d) sich bewirbt 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe
Angaben zu Voreinsätzen		
<ul style="list-style-type: none"> - Einsätze bei vorhergehenden Entleihern/ Einsatzbetrieben: Zeit, Name und Ort 	<ul style="list-style-type: none"> - Prüfung passender Beschäftigungsmöglichkeiten (Arbeitnehmerüberlassung und Direktvermittlung) - Prüfung der Anrechnung von Voreinsatzzeiten > gemäß §§ 1 Abs. 1b S. 2, 8 Abs. 4 S. 4 AÜG > gemäß der Branchenzuschlagstarifverträge 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe und Abgleich mit deren Daten
Ablauf Bewerbungsverfahren		
<ul style="list-style-type: none"> - Daten zum Ablauf des Bewerbungsverfahrens - Einwilligung zur Verarbeitung über das Bewerbungsverfahren hinaus 	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentation der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben - Korrespondenz mit dem Bewerber 	<ul style="list-style-type: none"> - Weitergabe an Rechtsanwälte und Gerichte

IV. Weitergabe an Dritte

Personenbezogene Daten werden zur Weitergabe an (mögliche) Einsatzbetriebe der AAQUILA Personalservice GmbH in Form von Kurzprofilen zusammengefasst, soweit dies in der vorstehenden Übersicht erfasst ist. Damit kann eine Prüfung durch den (möglichen) Einsatzbetrieb erfolgen, ob der Bewerber (m/w/d) bereits bekannt ist oder ein Einsatz im Hinblick auf die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten auf die Überlassungsdauer nach AÜG ausscheidet. Die Kurzprofile werden persönlich an den (möglichen) Einsatzbetrieb übergeben, oder elektronisch (per E-Mail), Kennwortgeschützt verschlüsselt, an den (möglichen) Einsatzbetrieb versendet.

Zu Zwecken der Abwehr von Ansprüchen/Klageabwehr kann eine Weitergabe an Rechtsanwälte oder Gerichte erfolgen.

V. Weitergabe an in ein Drittland

Eine Weitergabe an ein Drittland ist nicht beabsichtigt.

VI. Dauer der Verarbeitung

Die personenbezogenen Daten werden für die Dauer des aktuellen Bewerbungsverfahrens und – soweit der Bewerber (m/w/d) hierzu die zusätzliche Einwilligung erteilt – über den Abschluss des aktuellen Bewerbungsverfahrens hinaus gespeichert und verarbeitet, solange der Bewerber (m/w/d) seine Einwilligung nicht widerruft.

VII. Art. 15 DSGVO - *Auskunftsrecht des Bewerbers (m/w/d)*

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, von der AAQUILA Personalservice GmbH eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet; ist dies der Fall, so hat er ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

- die Verarbeitungszwecke
- die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen
- falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer
- das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch die AAQUILA Personalservice GmbH oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung
- das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde
- wenn die personenbezogenen Daten nicht bei dem Bewerber (m/w/d) erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für den Bewerber (m/w/d)
- Werden personenbezogene Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt, so hat der Bewerber (m/w/d) das Recht, über die geeigneten Garantien gemäß Artikel 46 im Zusammenhang mit der Übermittlung unterrichtet zu werden

VII. Art. 16 DSGVO – *Recht auf Berichtigung*

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, von der AAQUILA Personalservice GmbH unverzüglich die Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen. Unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung hat der Bewerber (m/w/d) das Recht, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten – auch mittels einer ergänzenden Erklärung – zu verlangen

VII. Art. 17 DSGVO – *Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)*

¹Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, von der AAQUILA Personalservice GmbH zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich löscht, und die AAQUILA Personalservice GmbH ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:

- Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig
- Der Bewerber (m/w/d) widerruft ihre Einwilligung, auf die sich die Verarbeitung gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a oder Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a stützte, und es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung
- Der Bewerber (m/w/d) legt gemäß Artikel 21 Absatz 1 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe für die Verarbeitung vor, oder der Bewerber (m/w/d) legt gemäß Artikel 21 Absatz 2 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein
- Die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet
- Die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten erforderlich, dem die AAQUILA Personalservice GmbH unterliegt
- Die personenbezogenen Daten wurden in Bezug auf angebotene Dienste der Informationsgesellschaft gemäß Artikel 8 Absatz 1 erhoben

²Hat die AAQUILA Personalservice GmbH die personenbezogenen Daten öffentlich gemacht und ist er gemäß Absatz 1 zu deren Löschung verpflichtet, so trifft sie unter Berücksichtigung der verfügbaren Technologie und der Implementierungskosten angemessene Maßnahmen, auch technischer Art, um für die Datenverarbeitung Verantwortliche, die die personenbezogenen Daten verarbeiten, darüber zu informieren, dass ein Bewerber (m/w/d) von ihnen die Löschung aller Links zu diesen personenbezogenen Daten oder von Kopien oder Replikationen dieser personenbezogenen Daten verlangt hat.

³Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, soweit die Verarbeitung erforderlich ist

- zur Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung und Information
- zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, die die Verarbeitung nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten, dem die AAQUILA Personalservice GmbH unterliegt, erfordert, oder zur Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die der AAQUILA Personalservice GmbH übertragen wurde
- aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit gemäß Artikel 9 Absatz 2 Buchstaben h und i sowie Artikel 9 Absatz 3

- ♦ für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1, soweit das in Absatz 1 genannte Recht voraussichtlich die Verwirklichung der Ziele dieser Verarbeitung unmöglich macht oder ernsthaft beeinträchtigt, oder
- ♦ zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen

Personenbezogene Daten werden sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens gelöscht, sofern der Bewerber (m/w/d) nicht eingestellt wird oder der Bewerber (m/w/d) nicht die Einwilligung zur Speicherung und Verarbeitung über den Abschluss des aktuellen Bewerbungsverfahrens hinaus erteilt hat. Falls erforderlich, werden Daten zur Abwehr von Ansprüchen/Klageabwehr bis zur rechtskräftigen Beendigung von Rechtsstreitigkeiten gespeichert. Im Fall einer erfolgreichen Personalvermittlung werden personenbezogene Daten für die Dauer der jeweiligen gesetzlichen Aufbewahrungspflicht gespeichert.

VII. Art. 18 DSGVO – Recht auf Einschränkung der Verarbeitung

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, von der AAQUILA Personalservice GmbH die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

- ♦ die Richtigkeit der personenbezogenen Daten von dem Bewerber (m/w/d) bestritten wird, und zwar für eine Dauer, die es der AAQUILA Personalservice GmbH ermöglicht, die Richtigkeit der personenbezogenen Daten zu überprüfen
- ♦ die Verarbeitung unrechtmäßig ist und der Bewerber (m/w/d) die Löschung der personenbezogenen Daten ablehnt und stattdessen die Einschränkung der Nutzung der personenbezogenen Daten verlangt
- ♦ die AAQUILA Personalservice GmbH die personenbezogenen Daten für die Zwecke der Verarbeitung nicht länger benötigt, der Bewerber (m/w/d) jedoch zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigt, oder
- ♦ der Bewerber (m/w/d) Widerspruch gegen die Verarbeitung gemäß Artikel 21 Absatz 1 eingelegt hat, solange noch nicht feststeht, ob die berechtigten Gründe der AAQUILA Personalservice GmbH gegenüber denen des Bewerbers (m/w/d) überwiegen

VII. Art. 20 DSGVO – Recht auf Datenübertragbarkeit

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten, die sie der AAQUILA Personalservice GmbH bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, und sie hat das Recht, diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch die AAQUILA Personalservice GmbH, der die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln, sofern

- ♦ die Verarbeitung auf einer Einwilligung gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a oder Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a oder auf einem Vertrag gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b beruht und
- ♦ die Verarbeitung mithilfe automatisierter Verfahren erfolgt

Das Recht gemäß Absatz 1 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.

VII. Art. 21 DSGVO - Widerspruchsrecht

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, aus Gründen, die sich aus seiner besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung von ihm betreffender personenbezogener Daten, die aufgrund von Artikel 6 Absatz 1 Buchstaben e oder f erfolgt, Widerspruch einzulegen.

Bei Ausübung eines solchen Widerspruchs bittet die AAQUILA Personalservice GmbH um Darlegung der Gründe, weshalb sie die personenbezogenen Daten des Bewerbers (m/w/d) nicht wie von der AAQUILA Personalservice GmbH durchgeführt verarbeiten sollte. Im Falle eines begründeten Widerspruchs prüft die AAQUILA Personalservice GmbH die Sachlage und wird entweder die Datenverarbeitung einstellen bzw. anpassen oder dem Bewerber (m/w/d) die zwingenden schutzwürdigen Gründe aufzeigen, aufgrund derer sie die Verarbeitung fortführt.

Für die Nutzung des Widerrufs- oder Widerspruchsrechts genügt eine E-Mail an die oben angegebene E-Mail-Adresse des Verantwortlichen der AAQUILA Personalservice GmbH oder eine (fern-)mündliche Erklärung gegenüber der AAQUILA Personalservice GmbH.

VIII. Art. 7 DSGVO – Bedingungen für die Einwilligung - Widerruf

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, nach Art. 7 Abs. 3 DS-GVO die einmal erteilte Einwilligung jederzeit gegenüber der AAQUILA Personalservice GmbH zu widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Der Bewerber (m/w/d) wird vor Abgabe der Einwilligung hiervon in Kenntnis gesetzt. Der Widerruf der Einwilligung muss so einfach wie die Erteilung der Einwilligung sein.

IX. Art. 77 DSGVO – Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde

Jeder Bewerber (m/w/d) hat unbeschadet eines anderweitigen verwaltungsrechtlichen oder gerichtlichen Rechtsbehelfs das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, insbesondere in dem Mitgliedstaat ihres gewöhnlichen Aufenthaltsorts, ihres Arbeitsplatzes oder des Ortes des mutmaßlichen Verstoßes, wenn der Bewerber (m/w/d) der Ansicht ist, dass die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen diese Verordnung verstößt.

X. Keine Bereitstellungspflicht

Die Bereitstellung der personenbezogenen Daten durch den Bewerber (m/w/d) ist für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens erforderlich. Eine Verpflichtung zur Bereitstellung besteht nicht. Werden Daten nicht bereitgestellt, kann das Bewerbungsverfahren nicht durchgeführt werden.

XI. Art. 22 DSGVO – Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling

Der Bewerber (m/w/d) hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

Eine automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten durch Computerprogramme durch die AAQUILA Personalservice GmbH findet nicht statt.