

## **Information zur Verarbeitung Ihrer Bewerberdaten**

Hiermit informieren wir Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten gemäß Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) durch die **Stadtwerke Erding** und die Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechte.

### **1. Wer ist für die Datenverarbeitung verantwortlich?**

Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist die Stadtwerke Erding GmbH, Am Gries 21, 85435 Erding, E-Mail: [info@stadtwerke-erding.de](mailto:info@stadtwerke-erding.de).

### **2. Wer ist Datenschutzbeauftragter?**

Den Datenschutzbeauftragten der Stadtwerke Erding erreichen Sie unter [Datenschutz@stadtwerke-erding.de](mailto:Datenschutz@stadtwerke-erding.de) oder der Postadresse mit dem Zusatz „der Datenschutzbeauftragte“.

### **3. Welche Datenkategorien nutzen wir als Arbeitgeber und woher stammen diese?**

Zu den verarbeiteten Kategorien personenbezogener Daten gehören insbesondere Ihre Stammdaten (wie Vorname, Nachname, Namenszusätze), Kontaktdaten (etwa private Anschrift, Mobil-, Telefonnummer, E-Mail-Adresse), alle Daten, die sich aus Ihren Bewerbungsunterlagen ergeben (ggf. auch Gesundheitsdaten, soweit darin enthalten) sowie ggf. Daten zur Bankverbindung (um Reisekosten zu erstatten).

Ihre personenbezogenen Daten werden in aller Regel direkt bei Ihnen im Rahmen des Bewerbungsprozesses erhoben. Daneben können wir Daten von Dritten (z. B. Stellenvermittlung) erhalten haben.

Zudem verarbeiten wir personenbezogene Daten, die wir aus öffentlich zugänglichen Quellen (z.B. beruflichen Netzwerken) zulässigerweise gewonnen haben.

Bei Unstimmigkeit in Ihren Bewerbungsunterlagen zu vorhergehenden Beschäftigungsverhältnissen oder anderen berechtigten Interessen verarbeiten wir gegebenenfalls auch Daten, die wir von früheren Arbeitgebern einholen.

#### **4. Für welche Zwecke und auf welcher Rechtsgrundlage werden Daten verarbeitet?**

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten unter Beachtung der Bestimmungen der DSGVO, des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-Neu) sowie aller weiteren maßgeblichen Gesetze (z.B. ArbZG, etc.).

Die Datenverarbeitung dient ausschließlich der Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Die vorrangige Rechtsgrundlage hierfür ist Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. b DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG-Neu.

Daneben können ggf. Ihre gesonderten Einwilligungen gem. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. a, Art. 7 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 2 BDSG-Neu als datenschutzrechtliche Erlaubnisvorschrift herangezogen werden.

Wenn Sie uns Ihre Erlaubnis erteilt haben, Ihre personenbezogenen Daten über das Bewerbungsverfahren hinaus für einen festgelegten Zeitraum zu speichern oder die Daten im Konzernverbund für ähnliche Besetzungsverfahren zu verwenden, ist Rechtsgrundlage Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 2 BDSG-Neu.

Soweit Ihre Bewerbungsunterlagen Fotoaufnahmen enthalten, sehen wir darin eine konkludente Einwilligung zur Verarbeitung des Fotos. Rechtsgrundlage ist damit Art. 6 Abs. 1 lit. a i.V.m. § 26 Abs. 2 BDSG-Neu. Sie sind berechtigt, diese Einwilligung jederzeit zu widerrufen.

Darüber hinaus sind wir aufgrund der europäischen Antiterrorverordnungen 2580/2001 und 881/2002 verpflichtet, Ihre Daten gegen die sog. „EU-Terrorlisten“ abzugleichen, um sicherzustellen, dass keine Gelder oder sonstigen wirtschaftlichen Ressourcen für terroristische Zwecke bereitgestellt werden. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 2 BDSG-Neu.

Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten (insbesondere Gesundheitsdaten, z. B. eine Schwerbehinderung) gem. Art. 9 Abs. 1 DSGVO verarbeitet werden, dient dies im Rahmen des Bewerbungsprozesses ausschließlich dazu, die uns gemäß § 164 SGB IX obliegenden Pflichten zu erfüllen.

Sollten wir Ihre personenbezogenen Daten für einen oben nicht genannten Zweck verarbeiten wollen, werden wir Sie zuvor darüber und über die dafür gegebene Rechtsgrundlage informieren.

#### **5. Wer bekommt Ihre Daten?**

Innerhalb unseres Unternehmens erhalten nur die Personen und Stellen Ihre personenbezogenen Daten, die für das konkrete Bewerbungsverfahren zuständig sind. Das sind die Mitarbeiter in der Personalabteilung sowie die Fachbereiche, in denen eine Stelle besetzt werden soll, die Führungskräfte und die potentiellen Vorgesetzten, gegebenenfalls erhält der Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen. Auch von uns eingesetzte und im Auftrag tätige Dienstleister (sog. Auftragsverarbeiter, vgl. Art. 28 DSGVO) können zu diesen genannten Zwecken Daten verarbeiten.

## **6. Werden Ihre Daten in ein Drittland übermittelt?**

Wir übermitteln keine personenbezogenen Daten an Dritte außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR).

## **7. Wie lange werden Ihre Daten gespeichert?**

Soweit keine gesetzliche Aufbewahrungsfrist existiert, werden die Daten gelöscht, sobald eine Speicherung nicht mehr erforderlich, bzw. das berechtigte Interesse an der Speicherung erloschen ist. Sofern keine Einstellung erfolgt, ist dies regelmäßig spätestens sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens der Fall.

In Einzelfällen kann es zu einer längeren Speicherung von einzelnen Daten kommen (z. B. Reisekostenabrechnung). Die Dauer der Speicherung richtet sich dann nach den gesetzlichen Aufbewahrungspflichten z. B. aus der Abgabenordnung (6 Jahre) oder dem Handelsgesetzbuch (10 Jahre).

Sofern Sie uns Ihre Erlaubnis erteilt haben, Ihre personenbezogenen Daten über das Bewerbungsverfahren hinaus für einen festgelegten Zeitraum zu speichern, gilt dieser Aufbewahrungszeitraum.

Welche Datenschutzrechte können Sie als Betroffener geltend machen?

Jede betroffene Person hat das Recht auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO, das Recht auf Berichtigung nach Art. 16 DSGVO, das Recht auf Löschung nach Art. 17 DSGVO, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 18 DSGVO sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit aus Art. 20 DSGVO.

Beim Auskunftsrecht und beim Löschungsrecht gelten die Einschränkungen nach §§ 34 und 35 BDSG-Neu.

## **8. Wo können Sie sich beschweren?**

Es besteht ein Beschwerderecht bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde (Art. 77 DSGVO i.V.m. § 19 BDSG-Neu).

## **9. Inwieweit finden automatisierte Einzelfallentscheidungen oder Maßnahmen zum Profiling statt?**

Wir nutzen keine rein automatisierten Verarbeitungsprozesse zur Herbeiführung einer Entscheidung -einschließlich Profiling- über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.