



## Informationsblatt zum Datenschutz für Bewerber

[www.choice.de](http://www.choice.de)



# Informationsblatt zum Datenschutz

Guten Tag und danke für Ihre Interesse, Teil unseres Teams zu werden. Neben anderen Dingen nehmen wir Ihre Rechte auf Privatsphäre, Datenschutz und informationelle Selbstbestimmung sehr ernst. Daher möchten wir Sie über folgendes informieren:

## Wer sind wir?

Wir sind Ihr potentieller Arbeitgeber und ab der Bewerbungsphase verantwortlich für Ihre Daten. Sie erreichen uns wie folgt:

Choice GmbH  
Thomas-Mann-Straße 16 – 20  
90471 Nürnberg

Telefon: +49 911 480499-0  
E-Mail: [info@choice.de](mailto:info@choice.de)

Geschäftsführer:  
Herr Jürgen Lobach

## Wer ist bei uns für den Datenschutz verantwortlich (Datenschutzbeauftragter)?

Bei uns ist jeder für das Thema Datenschutz verantwortlich. Zusätzlich haben wir uns entschieden, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Um seine Unabhängigkeit zu gewährleisten, haben wir einen externen Berater beauftragt. Dabei handelt es sich um Rechtsanwalt Dr. Stephan Gärtner.

Gern können Sie ihn jederzeit kontaktieren:

Rechtsanwalt Dr. Stephan Gärtner  
StanhopeONE  
Voßstraße 20  
10117 Berlin

Telefon: +49 30 89614237  
Fax: +49 3012053097 9  
E-Mail: [gaertner@stanhope.de](mailto:gaertner@stanhope.de)

# Übersicht Datenerhebung

Wir erheben Daten von Ihnen. Welche? Woher? Wie lange? Und dürfen wir das überhaupt?

Eine übersichtliche Antwort auf diese Fragen können Sie unserer Tabelle entnehmen:

Datenkategorien	Quellen	Zwecke	Speicherungsdauer	Rechtsgrundlage
Name, Erreichbarkeitsdaten, sonstige Daten aus der Bewerbung	Ihre Bewerbung an uns.	Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.	<u>Bei Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses:</u> bis zum Ablauf der Aufbewahrungsfrist, i.d.R. 10 Jahre nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses  <u>Bei Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses:</u> bis drei Monate nach unserer Mitteilung darüber.	Artikel 88 Absatz 1 DSGVO i.V.m. § 26 Absatz 1 BDSG
Notizen im Rahmen des Bewerbungsgesprächs	Aus dem Bewerbungsgespräch heraus, angefertigt von einem Geschäftsführer und/oder einem anwesenden Mitarbeiter aus der für Sie in Betracht kommenden Fachabteilung.	Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.	<u>Bei Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses:</u> bis zum Ablauf der Aufbewahrungsfrist, i.d.R. 10 Jahre nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses  <u>Bei Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses:</u> bis drei Monate nach unserer Mitteilung darüber.	Artikel 88 Absatz 1 DSGVO i.V.m. § 26 Absatz 1 BDSG

# Gesetzliche Pflicht / Datenübermittlung

Sind wir verpflichtet, diese Daten zu erheben? Was geschieht, wenn wir diese Daten nicht erheben?

Eine gesetzliche Pflicht zur Erhebung dieser Daten besteht in der Bewerbungsphase noch nicht. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass das Fehlen einiger oder aller Daten gelegentlich zu Nachfragen oder bei dauerhaftem Fehlen zur Unmöglichkeit der Einstellung führen kann.

Wem übermitteln wir die Daten? Und: Verlassen die Daten die Europäische Union oder den europäischen Wirtschaftsraum?

Sofern Sie zu uns über einen unserer externen Personaldienstleister gelangt sind, werden ggf. Daten an diesen übermittelt, wobei wir diese Dienstleister sorgfältig aussuchen und nachprüfen und entsprechend den gesetzlichen Vorgaben vertraglich binden. Im Übrigen werden die Daten nicht an andere Dritte übermittelt, insbesondere nicht an solche Stelle außerhalb der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums.

# Datenspeicherung

## Warum speichern Ihre Daten im Falle einer Absage für sechs Monate?

Natürlich sagen wir niemandem gern ab. In den Fällen, in denen dies leider geschieht, speichern wir Ihre Bewerbungsdaten für weitere drei Monate. Hierbei berufen wir uns auf Artikel 6 Absatz 1 lit. f DSGVO. Nach dieser Vorschrift ist die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten zulässig, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.

Unser berechtigtes Interesse leiten wir aus § 15 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ab. Nach dieser Vorschrift muss ein Entschädigungsanspruch nach einer Diskriminierung innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Bewerbungsverfahren mit dem Zugang der Ablehnung. Nach unserem Dafürhalten ist, sofern sechs Monate nach Absage uns noch keine Beschwerde bekannt ist, nicht davon auszugehen, dass eine solche gegeben ist, sodass wir bis dahin zur Wahrnehmung unserer berechtigten Interessen (Verteidigung gegen einen Entschädigungsanspruch) die Daten speichern dürfen.

Sofern Sie einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot geltend machen, dürfen wir Daten bis zum Abschluss des Vorgangs speichern; auch dies zur Wahrnehmung unserer berechtigten Interessen (Verteidigung gegen einen Entschädigungsanspruch).

# Ihre Rechte

## Welche Rechte haben Sie?

Sie haben einige Rechte. Sie haben das Recht auf Auskunft über die zu Ihrer Person verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung, auf Einschränkung der Verarbeitung, auf Widerspruch gegen die Verarbeitung sowie auf Datenübertragbarkeit.

Ferner haben Sie die Möglichkeit, sich über uns bei der für uns zuständigen Aufsichtsbehörde zu beschweren. Höflich weisen wir darauf hin, dass diese Recht ggf. an Voraussetzungen geknüpft sind, auf deren Vorliegen wir bestehen werden.

# W O W T H E W O R L D

Choice GmbH  
Thomas-Mann-Straße 16 - 20  
90471 Nürnberg

+49 911 480499-0  
[info@choice.de](mailto:info@choice.de)  
[www.choice.de](http://www.choice.de)